

15865__1746823873art02.docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:458398095

Fecha de entrega

12 may 2025, 9:17 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

12 may 2025, 9:24 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

15865__1746823873art02.docx

Tamaño de archivo

2.7 MB

44 Páginas

9921 Palabras

61.320 Caracteres

10% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Small Matches (less than 10 words)

Exclusions

- 15 Excluded Sources
- 20 Excluded Matches

Top Sources

- 6%  Internet sources
- 0%  Publications
- 7%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 6% Internet sources
- 0% Publications
- 7% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Submitted works	Universidad Peruana Union on 2023-09-27	1%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
3	Submitted works	Universidad Peruana Union on 2023-11-20	<1%
4	Submitted works	Universidad Peruana Union on 2023-11-20	<1%
5	Internet	www.coursehero.com	<1%
6	Internet	www.unilibre.edu.co	<1%
7	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-10	<1%
8	Submitted works	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2023-11-27	<1%
9	Submitted works	Universidad Peruana Union on 2023-11-14	<1%
10	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-12	<1%
11	Internet	www.openaccesojs.com	<1%

12	Internet	www.researchgate.net	<1%
13	Internet	saber.ucv.ve	<1%
14	Submitted works	Universidad Peruana Union on 2023-11-21	<1%
15	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
16	Internet	indico.upeu.edu.pe	<1%
17	Internet	scielo.isciii.es	<1%
18	Internet	www.revistaanfibios.org	<1%
19	Submitted works	Fundación Universitaria del Area Andina on 2024-04-09	<1%
20	Internet	amazoniainvestiga.info	<1%
21	Internet	mafiadoc.com	<1%
22	Internet	prezi.com	<1%
23	Submitted works	Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD on 2022-12-11	<1%
24	Submitted works	Universidad San Ignacio de Loyola on 2022-06-07	<1%
25	Internet	rgsa.openaccesspublications.org	<1%

26

Internet

www.eumed.net

<1%

1

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Habilidades gerenciales e inseguridad laboral. El rol mediador
de la innovación empresarial en empresas peruanas del sector
comercial e industrial**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada(o) en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

1

Irene Tito Pacco
Flora Tito Pacco
Lucho Agustín Catari Quispe

Asesor:

Mg. Luis Alberto Geraldo Campos

Juliaca, abril del 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Luis Alberto Geraldo Campos, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Habilidades gerenciales e inseguridad laboral. El rol mediador de la innovación empresarial en empresas peruanas del sector comercial e industrial”** de los autores Irene Tito Pacco, Flora Tito Pacco, Lucho Agustín Catari Quispe tiene un índice de similitud de **10 %** 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 22 días del mes de abril del año 2025.



Luis Alberto Geraldo Campos

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 02 día(s) del mes de abril del año 2025, siendo las 14:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente (a): Mtro. Julio Samuel Torres Miranda, secretario(a): Mtra. Rosalín Margareth Marín Cahvana y los demás miembros: Mg. David Quispe Sanca y el (la) asesor(a): Mg. Luis Alberto Geraldo Campos con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Habilidades Gerenciales e inseguridad laboral. El rol mediador de la innovación empresarial en empresas peruanas del sector comercial e industrial del(los) bachiller/es:

a) Flora Tito Pacco
b) Irene Tito Pacco
c) Lucho Agustín Catari Quispe

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado 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): Flora Tito Pacco

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy Bueno

Bachiller (b): Irene Tito Pacco

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy Bueno

Bachiller (c): Lucho Agustín Catari Quispe

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy Bueno

(*) 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.

[Firma]
Presidente/a

[Firma]
Secretario/a

[Firma]
Asesor/a
Bachiller (a)

[Firma]
Miembro
Bachiller (b)

[Firma]
Miembro
Bachiller (c)

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por guiarnos con sabiduría y fortaleza durante cada etapa de esta investigación. Expresamos nuestro reconocimiento a nuestro asesor por su valioso acompañamiento académico, así como a los CEOs de las empresas del sector comercial e industrial; cuya colaboración fue fundamental para el desarrollo del conocimiento. Extendemos también nuestro agradecimiento a nuestras familias, por su apoyo moral y aliento a largo de este proceso formativo.

DEDICATORIA

Nos dedicamos a nosotros mismos, por el esfuerzo, la dedicación y el compromiso conjunto que hemos puesto en esta investigación y a nuestros seres queridos por su apoyo incondicional. A los futuros profesionales de nuestra disciplina, quienes con su dedicación impulsarán la innovación empresarial, adoptando el rol mediador y fortaleciendo la competitividad y sostenibilidad organizacional.

Habilidades gerenciales e inseguridad laboral. El rol mediador de la innovación empresarial en empresas peruanas del sector comercial e industrial

Managerial skills and job insecurity: The mediating role of business innovation in Peruvian companies in the commercial and industrial sectors

Irene Tito Pacco, Flora Tito Pacco, Lucho Agustín Catari Quispe

Resumen

En el cambiante mundo empresarial, la innovación se ha convertido en el pilar de las instituciones empresariales, es por ello que el estudio pretende aclarar el papel de la innovación empresarial, que impulsan en el desarrollo de las habilidades gerenciales y el manejo de la inseguridad laboral. Para lo cual, se tuvo como objetivo, determinar la mediación de la innovación empresarial en la relación entre las habilidades gerenciales y la inseguridad laboral en empresas peruanas del sector comercial e industrial. El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo multivariado, de diseño no experimental y alcance explicativo. La población estuvo representada por 310 colaboradores de diferentes empresas del sector comercial e industrial, mientras que la muestra estuvo representada por 304 participantes, a través del muestreo no probabilístico por conveniencia. Los hallazgos determinan que las habilidades gerenciales se relacionan de forma significativa con la innovación empresarial ($\beta = .57$; $p = .001$); también la innovación empresarial demuestra correlación significativa con la inseguridad laboral ($\beta = .29$; $p = .001$). Sin embargo, las habilidades gerenciales no presentan asociación con la inseguridad laboral ($p > .115$). Se concluye, que la innovación empresarial es un mediador útil para mejorar las habilidades gerenciales y en la inseguridad laboral en empresas peruanas del sector comercial e industrial.

Palabras claves: Habilidades Gerenciales, Inseguridad Laboral e Innovación empresarial.

Abstract

In the changing business world, innovation has become the pillar of business institutions, which is why this study aims to clarify the role of business innovation, which they promote in the development of management skills and the management of job insecurity. For this purpose, the objective was to determine the mediation of business innovation in the relationship between management skills and job insecurity in Peruvian companies in the commercial and industrial sector. The study corresponds to a multivariate quantitative approach, with a non-experimental design and explanatory scope. The population was represented by 310 employees from different companies in the commercial and industrial sector, while the sample was represented by 304 participants, through non-probabilistic convenience sampling. The determining findings that management skills are significantly related to business innovation ($\beta = .57$; $p = .001$); Business innovation also demonstrates a significant evaluation with job insecurity ($\beta = .29$; $p = .001$). However, Management Skills do not present an association with job insecurity ($p > .115$). It is concluded that business innovation is a useful mediator to improve managerial skills and job insecurity in Peruvian companies in the commercial and industrial sector.

Keywords: Management Skills, Job Insecurity and Business Innovation.

Introducción

Las habilidades gerenciales, son capacidades de conocimiento, liderazgo, coordinación y habilidades técnicas que permiten direccionar dentro de las instituciones organizacionales (Arroyo, 2023). Que conlleva a enormes responsabilidades para afrontar los retos, para ello debe presentar una adecuada formación académica, para lograr alcanzar los propósitos institucionales e individuales (Artiaga et al., 2021). La falta de las habilidades gerenciales afecta de forma directa dentro de la institución, se debe por la falta de práctica de diferentes habilidades en las interacciones y las actitudes que influyen de forma directa dentro del espacio de trabajo (Marín, 2020).

Alcanzar a desarrollar una serie de estrategias gerenciales permite orientar y transformar a la empresa de acuerdo a la realidad de la institución (Botero, 2023). Para ello, se requiere de gerentes que demuestren habilidades y conocimientos, que contribuyan en ejecutar y diseñar, en los procesos de toma de decisiones y llegar a afrontarlos (Arrascue et al., 2021). La función de la práctica gerencial busca canalizar de acuerdo a las capacidades que presenta el personal de trabajo, a través de comunicación y la capacidad de tomar decisiones, para construir un ambiente agradable y motivado (Paredes et al., 2020). Lo cual permite el desarrollo apropiado dentro del ámbito laboral, porque demuestra habilidades, destrezas, aptitudes, innovación, conocimiento, eficiencia, capacidad de comunicación y asertividad en tomar decisiones, que contribuyen en la gestión dentro de la institución (Pazmiño et al., 2019; Huerta, 2020).

En un mundo acelerado y ansioso por alcanzar la estabilidad económica, ambiental y social, conlleva el análisis del manejo del personal de la institución organizacional para la adaptación de los cambios que sean frecuentes (Arroyo, 2023). Se muestra que existe deficiencia en las capacidades, hábitos, actitudes y valores para competir en el mercado. Tal como identificó el estudio de (T. López & Castillo, 2023), el 41.4% de los encuestados consideran que aún falta mejorar la forma de comunicación de los gerentes con sus subordinados. Esta apreciación

también identificó (Guillen et al., 2022) que el 16.3% menciona que existen deficiencias en las habilidades gerenciales.

También, en Perú ocurre estos acontecimientos el 67.5% de los encuestados consideran que existe numerosos aspectos por mejorar sobre las habilidades gerenciales (Muñoz et al., 2021). Lo descrito demuestra que las empresas están enfrentadas a una serie de desafíos, en idear métodos para ayudar tanto a los gerentes nuevos como a los experimentados en identificar, adquirir y practicar las herramientas que necesitan para tener éxito en su papel de gerencia (Guttermann, 2023).

Por lo tanto, las habilidades gerenciales están vinculadas a una base de conocimientos más compleja que otras habilidades y están inherentemente conectados a interacción con otros individuos (Botero, 2023). Es indispensable desarrollar las habilidades, ya que tienen el potencial de mejorar a través de la práctica (T. López & Castillo, 2023). Por lo tanto, cualquier enfoque para desarrollar habilidades gerenciales debe implicar una aplicación práctica, ya que la eficacia y la eficiencia de la gestión requieren de habilidades de gestión que puedan utilizarse para lograr objetivos organizacionales en diferentes situaciones y posiciones (Álvarez et al., 2023).

Las habilidades gerenciales, fortalecen la relación entre la organización y sus empleados mediante los conocimientos, asertividad, prioridad, liderazgo y estrategias, que permitan solucionar de forma creativa los problemas de la organización (Ruiz, 2021). Siendo las actividades muy complejas, que requiere de habilidades para desempeñar de forma más apropiada en las actividades y deberes que requiere el cargo (Cárdenas & Neyra, 2020).

Otro de los aspectos, que afectó a las empresas es la falta de la estabilidad de la economía mundial, que afecta de forma directa a los campos laborales, generando inseguridad laboral (Albino et al., 2022). Estos hechos fueron evidenciados en el contexto de COVID-19, impuso una limitación importante en el mercado empresarial, ya que las restricciones comerciales perturbaron las cadenas de suministro mundiales y desaceleraron en la producción,

la reducción del negocio llevó a algunas empresas al borde de la quiebra, lo que requirió despidos de personal para la supervivencia del negocio (Yiwen & Hahn, 2021).

Por lo tanto, las habilidades gerenciales, son una serie de capacidades, destrezas y conocimientos, que permite direccionar en las diferentes actividades de gestión administrativa, reflejadas en resultados (Artiaga et al., 2021). Mientras que Chapa et al. (2023) señala que las habilidades gerenciales, son una serie de acciones propios de la persona que conducen a resultados productivos, porque demuestra destrezas y capacidades en las funciones administrativas. Dentro de ello destaca: a) Habilidades técnicas, está direccionado a la capacidad y el conocimiento de las diferentes áreas de trabajo (Marín, 2020); b) Habilidades humanas, son fundamentales en las interacciones personales, para llegar a orientar, estimular e inducir, para el alcance de los objetivos de la organización (Marín, 2020); c) las habilidades estratégicas o conceptuales, es el razonamiento o la capacidad de llegar a pensar, para establecer ideas, que permitan afrontar los problemas, llegando a solucionar de forma estratégica (Macías et al., 2021).

Mientras que la inseguridad laboral, es un suceso negativo de no llegar a continuar en el puesto de trabajo, que puede ser por el bienestar psicológico, económico o social (Albino et al., 2022). Caracterizado por la ruptura del contrato entre el empleador y el empleado (Sverke et al., 2019). Tres incertidumbres de los empleados sobre el futuro de sus trabajos: a) En primer lugar, la condición previa es que los empleados quieran conservar su identidad organizacional; b) En segundo lugar, la inseguridad laboral es una experiencia subjetiva y contrasta con la designación de puestos de trabajo como objetivamente inseguros, por ejemplo, basándose en contratos temporales o despidos organizacionales objetivos; c) En tercer lugar, la amenaza se dirige a la estabilidad y continuidad del puesto actual (Shan et al., 2019).

Sin embargo, la innovación empresarial, es llegar a ofrecer nuevas soluciones a las necesidades del mercado, y demostrar competitividad a través de los instrumentos o medios

tecnológicos (Canizales, 2020; Rodríguez & Quintero, 2018). La globalización de los mercados es cada vez más compleja que emerge la competencia empresarial, que conlleva a las empresas a innovar y adaptarse a los cambios, este contexto de innovación es cada vez un factor o una de las estrategias más adecuadas en aquellas empresas que demuestran ser más competitivas (Fernández, 2020).

El desarrollo económico demuestra dependencia de la innovación (Rodríguez & Núñez, 2021). Que esta direccionado en los siguientes tipos la innovación: a) Organización, es implementar un nuevo método organizativo, relacionado a un modelo de negocio; b) Producto, calidad del producto e imagen de la marca de la empresa a partir de diferenciación y posicionamiento del producto; c) Proceso, implementar nuevos métodos productivos y software de gestión; d) Marketing, es implementar un nuevo método de marketing que responda mejor a las necesidades de los clientes; e) Comercialización, es un proceso por el cual las empresas crean valor para los consumidores y permite construir fuertes relaciones para capturar el valor desde los consumidores (Seclen & Barrutia, 2019).

Dentro de los antecedentes investigativos se tiene el trabajo de Chapa et al. (2023) llegó a identificar que es indispensable el funcionamiento de las competencias de las habilidades directivas que está directamente relacionado con las actividades estratégicas de herramientas y aplicaciones tecnológicas, que permite direccionar nuevos proyectos, ideas y metas. Otro estudio de Baque et al. (2021) determinó que las prácticas de interacciones personales benefician en la eficacia y eficiencia de las empresas. Mientras que el trabajo investigativo de Castellano et al. (2021) identificó que la innovación es un mecanismo que permite mejorar en las habilidades gerenciales. Por su parte, Alshaabani et al. (2021) considera que la adecuada gestión permite garantizar un entorno confiable y condiciones de trabajo adecuado, además los gerentes pueden ayudar de manera constructiva a sus empleados, a llegar aumentar su participación y minimizar el nivel de inseguridad laboral.

De acuerdo con los buscadores académicos aún no se registraron estudios correlacionales entre estas tres variables, lo cual es un aporte para la comunidad científica, porque las habilidades gerenciales es un elemento valioso para liderar y alcanzar un proceso de creación competitiva y continua a nivel empresarial. Es por ello por lo que se propuso como problema general: ¿Cuál es la mediación de la innovación empresarial en la relación entre las habilidades gerenciales y la inseguridad laboral en empresas peruanas del sector comercial e industrial?

Además, se establece como objetivo principal determinar la mediación de la innovación empresarial en la relación entre las habilidades gerenciales y la inseguridad laboral en empresas peruanas del sector comercial e industrial. Del cual se derivan tres objetivos específicos: a) Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la innovación empresarial en empresas peruanas del sector comercial e industrial; b) Determinar la relación entre la innovación empresarial y la inseguridad laboral en empresas peruanas del sector comercial e industrial; c) Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la inseguridad laboral en empresas peruanas del sector comercial e industrial.

Marco teórico y planteamiento de hipótesis

2.1. Habilidades Gerenciales y la innovación empresarial

Las habilidades gerenciales, son conocimientos o capacidades que deben tener dominio administrativo (Cárdenas & Neyra, 2020). Los cuales deben ser desarrollados, para demostrar conocimientos y comprensión de conceptos de gestión, toma de decisiones, liderazgo de proyectos, trabajo interdisciplinario, comunicación efectiva y empatía contextual que permitan insertarse y participar en los objetivos de la empresa (Huerta, 2020). Por lo tanto, la capacidad gerencial permite diseñar y gestionar la innovación para que tenga impactos significativos dentro de la institución (Pedraza et al., 2023).

Es crucial desarrollar las habilidades de los gerentes, basándose en la literatura empírica y tecnológica, para mejorar el desempeño del talento intelectual, esto aporta un valor estratégico en términos de competitividad y facilita la adaptación y aplicación del cuidado organizacional frente a la inseguridad laboral (Álvarez et al., 2023). En el mismo entorno, el papel fundamental de las habilidades gerenciales es establecer una seguridad laboral efectiva que fomente el compromiso, el desarrollo intelectual y la productividad de los colaboradores (Cisneros-Urquiza et al., 2022). Las empresas competentes, cuando se enfrentan a situaciones imprevistas, requieren habilidades gerenciales sólidas, porque influye de forma directa en el equilibrio y crecimiento de la empresa, logrando la segmentación adecuada y capacidad de adaptar oportunidades de cambio con decisiones estratégicas por el desarrollo constante de estas habilidades gerenciales (Valenzuela et al., 2022).

Mientras que la teoría de motivación de logro permite la participación competitiva, que permite el deseo de llegar a lograrlo y no conseguir a fallar, es por ello por lo que la motivación consigue incrementar los resultados (Custodio et al., 2020). Conforme a lo anteriormente descrito se ha derivado la siguiente hipótesis:

H1: Las habilidades gerenciales demuestra relación con la innovación empresarial en empresas peruanas del sector comercial e industrial.

2.2. Innovación empresarial y la inseguridad laboral

La innovación empresarial es cada vez más prioritaria donde las empresas medianas y grandes buscan una alianza mutua, para superarse en el ámbito tecnológico y producción, los líderes se unen a startups motivados por la necesidad de implementar estrategias innovadoras en un modelo tecnológico abierto, permitiéndoles explorar nuevos mercados y actividades sin comprometer su posición actual (Kantis et al., 2023). La rama de innovación empresarial está influenciada por la creatividad humana y la variedad de factores estratégicos por partes interesadas en el campo interno y externo de la empresa; por lo que la innovación puede afectar positivamente en los cambios revolucionarios organizacionales; todas las organizaciones dan la posibilidad de adaptar un impacto significativo en su éxito sólido y fomentar la sostenibilidad equilibrada, si se aplica el factor de habilidad gerencial (Demuner et al., 2022).

La deficiencia en las empresas es por el mal manejo gerencial, no basta el conocimiento, si no la experiencia; es prioridad adaptar las habilidades gerenciales para asumir el cargo (López, 2013). Sin embargo, la competitividad y la innovación empresarial se vieron afectadas por una cultura gerencial deficiente, que no proporcionó el equilibrio necesario para mantener la organización (Rodríguez & Quintero, 2022). Por su parte, Molina (2000) hace mención que las habilidades gerenciales están fijados por la cultura, que es un mecanismo que permite direccionar una serie de necesidades que presentan los clientes. Dentro del proceso de transformación es prioritario contar con factor de capital humano de alto rendimiento, con habilidades gerenciales y liderazgo, que ayude crear valor efectivo y obtener procesos innovadores dando el soporte equilibrado en ambos lados, creando una organización sólida, competitiva y lograr la expansión a nuevos mercados bajo el éxito esperado (Baque et al., 2021).

Mientras que la inseguridad laboral, se refiere al nivel de incertidumbre que un empleado asocia con la continuidad en el trabajo (Vilar et al., 2022). Siendo común en el lugar de trabajo que puede ocurrir por cualquier crisis en particular o situación, que no solo está determinados por los factores individuales, que también dependen de cómo las organizaciones tratan a sus empleados (Contreras et al., 2022).

19 La innovación y la inseguridad laboral, se ha convertido en una estrategia clave para las micro, pequeñas y medianas empresas en tiempos de crisis, permitiéndoles desarrollar nuevas capacidades competitivas, ingresar al mercado y fortalecer su supervivencia (Garzón-Posada et al., 2022). El cuidado anticipado organizacional implica la adaptación oportuna de formación, atención, seguimiento tecnológico de alto nivel y la generación de nuevos empleos (Hernández-Gil et al., 2022). La innovación impulsa la competitividad y el sólido rendimiento organizacional, beneficiando el capital humano, son aquellas empresas que enfocan su atención en este aspecto tienen mayores posibilidades de liderar en el mercado competitivo y cumplir con la seguridad laboral (Nahuat et al., 2021).

Sin embargo, la teoría de auto eficiencia propuesta por Bandura, indica que los seres humanos consiguen evaluar sus capacidades y la autopercepción, que permite el incremento o la disminución de la motivación dentro del ámbito laboral, por lo tanto, la auto eficiencia es un elemento que se ve reflejada en la conducta (Custodio et al., 2020). Conforme a lo anteriormente se ha derivado la siguiente hipótesis:

H2: La innovación empresarial demuestra relación con la inseguridad laboral en empresas peruanas del sector comercial e industrial.

2.3. Habilidades gerenciales y la inseguridad laboral

Las habilidades gerenciales, es construir un el liderazgo dentro del trabajo en equipo, que permita resolver los problemas que acontece dentro del ambiente laboral, para realizarlos más dinámico y competitivo a nivel laboral (Botero, 2023). Las habilidades gerenciales y la

inseguridad laboral están influenciadas por la capacidad de resolución de la empresa frente a las causas imprevistas, esta capacidad impacta de manera interna y externa en la pérdida de empleados y la inseguridad laboral (Velandia et al., 2022). Sin embargo, las habilidades gerenciales influyen en la evaluación organizacional, capacidad intelectual, liderazgo eficiente, eficacia de la competencia de los colaboradores y desempeño gerencial (Wang & Ding, 2023).

17 La teoría de las demandas y recursos laborales, están relacionadas a las altas exigencias laborales y la escasez de recursos laborales pueden causar tensión laboral y, en última instancia, provocar agotamiento (Bakker et al., 2023). Además, cuando aumentan las exigencias y la tensión del trabajo, la concentración de la atención en las exigencias o los factores estresantes del trabajo reduce a las estrategias de afrontamiento, porque se centran su atención directamente en la demanda, como en el proceso de la planificación, resolver problemas, trabajar hasta completar la tarea, estas actividades de afrontamiento ayudan a una persona a manejar a nivel laboral (León, 2022). Por lo descrito, se ha derivado la siguiente hipótesis:

H3: Las habilidades gerenciales demuestra relación con la inseguridad laboral en empresas peruanas del sector comercial e industrial.

2.4. El rol mediador de la innovación empresarial

En la actualidad se percibe una era de complejidad creciente y cambios rápidos, en donde las organizaciones empresariales llegan a comprender estas complejidades de los avances tecnológicos y conocimientos, que son herramientas necesarias para adaptarse a estos cambios, para que pueda seguir siendo competitivo y tener éxito (Bagheri et al., 2021). Por lo tanto, la innovación empresarial, es importante en la gestión, que consiste en optimizar la asignación de recursos y lograr los objetivos organizacionales deseados (García & Rodríguez, 2020).

Es importante en las instituciones empresariales llegar a innovar, por que consigue ser un método que contribuye en alcanzar los objetivos de la empresa, a través de las actividades que permiten mejorar la competitividad y la introducción de nuevos conocimientos (Quiñonez

22

& García, 2022). Mientras que el desarrollo de habilidades gerenciales está centrado en desarrollar la capacidad para ser eficaz en el desempeño de estas funciones y roles (Cárdenas & Neyra, 2020). Incluye el desarrollo de las relaciones, habilidades de negociación, resolución de conflictos, la capacidad de motivar e inspirar a los subordinados, el establecimiento y mantenimiento de información relevante, la capacidad de comunicarse eficazmente, tomar decisiones, entre otras acciones que contribuye, garantiza alcanzar los objetivos propios y de la empresa (Gutterman, 2023). Las empresas están orientadas al emprendimiento cuando sus procesos, prácticas y toma de decisiones facilitan oportunidades (Huerta, 2020).

20 Sin embargo, la teoría de los recursos y capacidades, permiten estructurar metodologías para conseguir analizar la innovación empresarial, está centrado en conseguir identificar los recursos disponibles que se encuentran disponibles en el proceso organizacional, en determinar las capacidades de acuerdo a las habilidades, y destrezas que permite el desempeño innovador de las empresas (Valencia, 2015). El enfoque orientado de innovación contribuye de forma directa en la construcción de las capacidades para innovar mediante los conocimientos y el proceso de aprendizaje, como también en construir, capacidades que están adaptados a los recursos que tiene la empresa, para así adaptarse a los diferentes cambios que puede ocurrir dentro del ámbito empresarial (García y Sorhegui, 2020). Se ha propuesto la siguiente hipótesis.

2 H4: La innovación empresarial tiene un efecto mediador en la relación entre las habilidades gerenciales y la inseguridad laboral en empresas peruanas del sector comercial e industrial.

Metodología

1.1. Diseño Metodológico

16 Se trabajó bajo el enfoque cuantitativo, los resultados alcanzados son numéricos y analizados mediante los métodos estadísticos (Díaz, 2007; Hair et al., 2018; Härdle & Simar, 2013; Lévy & Varella, 2008; Babativa, 2017). Al mismo tiempo se encuentra en un marco explicativo, para identificar de porque los hechos, a través de las relaciones mediante un modelo de mediación simple (Escobedo et al., 2016; Hernández, 2016; Manzano & Zamora, 2009; M. Ruiz

et al., 2010; Arias, 2012). Esto permitió buscar determinar el modelo de medida de las habilidades gerenciales, Inseguridad Laboral y la Innovación Empresarial, con el objetivo de conocer la estructura interna de las variables observables y sus relaciones con los factores. Logrando comprobar las hipótesis mediante un modelo de ruta con las variables exógenas y endógena.

1.2. Diseño muestral

La población, es el total de participantes que cumplen con una serie de criterios que llegan a ser incluidos dentro del grupo poblacional (Ñaupas et al., 2018). Por lo tanto, la población estuvo conformado por las empresas peruanas del sector comercial e industrial haciendo un total 310 colaboradores. Sin embargo, la muestra es el subconjunto de la población que permitió alcanzar los datos (Ñaupas et al., 2018). Siendo la muestra representativa de 304 colaboradores de las empresas peruanas del sector comercial e industrial, para alcanzar esta muestra, se trabajó bajo el muestreo no probabilístico por conveniencia.

En la tabla 1, de la muestra que del 100% de los encuestados el 40.5% son de estado civil soltero, seguido por el 28% de personas conviviente; respecto al nivel de estudios el 41.4% son de nivel de educación técnico, mientras que el 33.6% se encuentra titulado a nivel de licenciatura; correspondiente a la empresa el 14.1% son de empresa de Transporte Multiservicio Virgen del Carmen S.C.R.L., seguida por el 11.8% son de la empresa Las tortugas Veloz S.R.L. Con relación al sexo el 72.7% masculino y el 27.3% femenino.

Tabla 1

Características de la muestra de estudio

Variables	Categorías	Frecuencias	% del Total
ESTADO CIVIL	Soltero	123	40.5 %
	Conviviente	85	28.0 %
	Casado	82	27.0 %
	Divorciado	5	1.6 %
	Viudo	9	3.0 %
NIVEL DE ESTUDIO	Secundaria	42	13.8 %
	Técnico superior	126	41.4 %
	Licenciado	102	33.6 %

	Maestría	27	8.9 %
	Doctorado	7	2.3 %
	Corporación F&A E.I.R.L.	31	10.2 %
	Rico Pez E.I.R.L.	29	9.5 %
	Transporte Multiservicio Virgen del Carmen S.C.R.L.	43	14.1 %
	Yaco-Sur S.C.L.	27	8.9 %
EMPRESA	Concretos Fabril E.I.R.L.	25	8.2 %
	Atlant Perú Internacional EIRL	29	9.5 %
	Trucha Andina S.A.C.	27	8.9 %
	Los Tigres del Sabor S.R.L.	31	10.2 %
	SCOM S.A.C.	26	8.6 %
	Las tortugas Veloz S.R.L.	36	11.8 %
SEXO	Varones	221	72.7 %
	Damas	83	27.3 %

2 1.3. Técnicas de Recolección de Datos

Se trabajó bajo la técnica de encuesta, es un método científico que permite alcanzar los datos de forma rápida y eficaz, llegando a extraer información de acuerdo a la medición de la variable (Feria et al., 2020).

Para las habilidades gerenciales, se trabajó bajo la escala de las habilidades gerenciales de Callohuanca y Tantalean (2020) estructurado bajo 60 ítems, distribuido en 10 dimensiones, tiene un tipo de aplicación de 30 a 35 minutos, la intención es identificar la organización, conducción y dirección que ejerce el cargo de gerente dentro de la institución organizacional. La validez, fue por la prueba de KMO= .776 a .901; $p = .00$, esto implica que los reactivos tienen correlación, demostrando una adecuada estructura la escala, mientras que la confiabilidad fue realizada, a través de Alfa de Cronbach alcanzando en la escala global $\alpha = .955$; en las dimensiones oscila $\alpha = .627$ a $.890$, considerándose que presenta confiabilidad la escala.

24 Para la Inseguridad laboral, se recurrió a la Escala de Inseguridad Laboral, de adaptación peruana realizado por Mamani et al. (2020) estructurado por 4 ítems, siendo unidimensional, que tiene como objetivo identificar sobre inseguridad que muestra relacionado hacia su trabajo. La validez fue realizado a través de la prueba de V de Aiken= .70; mientras que los valores de

asimetría y curtosis fueron de 2.43, lo cual demuestra que sus ítems alcanzaron una evaluación favorable, mientras que la confiabilidad fue estructurada mediante el coeficiente de alfa de Cronbach siendo superior a .829, lo que indica que la escala es confiable.

El constructo innovación empresarial, se trabajó bajo la Escala de Innovación Empresarial, de adaptación peruana ejecutado por Avalo (2012) el instrumento está conformado por 17 ítems, distribuidos en tres dimensiones (Identificación, Exploración, Explotación), permite identificar las nuevas ideas y procesos que muestran para mejorar a nivel de la institución en generar ideas nuevas. Propiedades psicométricas, la confiabilidad alcanzó mediante la prueba de Alfa de Cronbach, siendo valores que oscilan entre .767 a .840, considerándose aceptable la confiabilidad del tipo de consistencia interna.

1.4. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Como técnicas, se empleó el software de Jamovi, para verificar la estructura interna, así como los datos estadísticos descriptivos, y ambos se utilizaron para verificar la correlación causal mediante un modelo de mediación simple con tres variables.

1.5. Aspectos Éticos

En el presente estudio se consideró los aspectos éticos de la investigación. Por lo tanto, se tuvieron en cuenta principios éticos de Helsinki (2000). Además, se solicitaron los permisos a las empresas consideradas en el presente estudio, y se dio a conocer el consentimiento informado a todos los encuestados en el que se garantizó su anonimato.

Se tomó en consideración lo que establece el Código Nacional de Integridad Científica. (2019) siendo los siguientes puntos: a) Integridad, la construcción del estudio fue de acuerdo a lo que establece las Normas APA 7ª Edición; b) Honestidad intelectual, la literatura extraída fueron citados y referenciados; c) Objetividad e imparcialidad, se procede con las autorizaciones que corresponde; d) Veracidad, justicia y responsabilidad, los resultados no serán divulgados de

7 cada participante; y finalmente e) Transparencia, no se tiene ningún interés económico o de otra índole.

Resultados

4.1. Descriptivos

9 En la tabla 2, se observa en las habilidades gerenciales (HG) la media fue 182.7; (DE sobre 22.8) mientras que el (Min. 71; Max. 239), además en la inseguridad laboral (IL) la media fue sobre 13.2; (DE= 2.89) mientras que el (Min. = 4; Max. = 20) y con respecto a la innovación empresarial (M= 64.5); (DE= 11) y el (Min. = 21; Max. = 85). Correspondiente a los valores de asimetría en las tres variables los valores no exceden el -1.5, mientras que en la curtosis es menor a 3.0, lo que demuestra que los ítems o preguntas presentan una distribución normal de los datos.

Tabla 2

Descriptivos, fiabilidad y correlación de las variables

Variables	N	M	Me	DE	Mín.	Máx.	As	Cu	α	ω	HG	IL	IE
Habilidades gerenciales (HG)	304	182.7	180	22.8	71	239	-0.0635	2.2756	0.975	0.976	—		
Inseguridad laboral (IL)	304	13.2	14	2.89	4	20	-0.2869	0.0625	0.821	0.834	0.059	—	
Innovación empresarial (IE)	304	64.5	67.5	11	21	85	-0.3291	0.4415	0.956	0.958	0.572	0.229	—

3 Nota. Media (M); Mediana (Me); Desviación estándar (DE); Mínimo (Mín.); Máximo (Máx.); Asimetría (As); Curtosis (Cu); *** $p < .001$

4.2. Modelo de mediación

21 En la tabla 3 y la figura 1, se aprecia que la innovación empresarial presenta un efecto, mediador relacionado a las habilidades gerenciales e inseguridad laboral. Lo que indica, que la participación del mediador favorece de manera significativa en el nivel de las habilidades gerenciales e inseguridad laboral. Es decir, emprender por nuevos cambios para optimizar los procesos de gestión y herramientas que se ajuste a la necesidad de las organizaciones, son mecanismo que influyen de forma directa en las habilidades gerenciales, porque mejora nivel

de toma de decisiones, capacidad de resolver los problemas, a nivel de liderazgo y en la comunicación, e inclusive repercute en la inseguridad laboral. Por otro lado, en el análisis de la variable habilidades gerenciales guarda una influencia directa y significativa sobre la innovación empresarial por lo valores ($\beta = .57$), IC al 95%. (.231; .321) y el valor de ($p < .001$). También la innovación empresarial demuestra una influencia directa y significativa sobre la inseguridad laboral ($\beta = .29$), IC al 95%. (.041; .111) y el valor de ($p < .001$). Sin embargo, las Habilidades gerenciales no demuestra un efecto en la inseguridad laboral ($p > .115$).

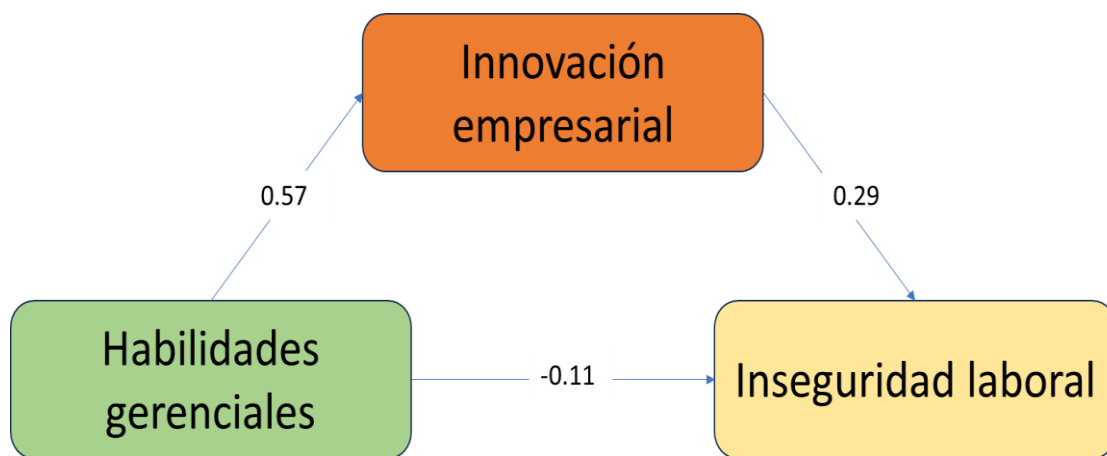


Figura 1. Papel mediador de la innovación empresarial en la relación de las habilidades gerenciales y la inseguridad laboral.

4

Tabla 3
El rol mediador de la innovación empresarial

Type	Effect	Estimate	SE	95% I.C. (a)		β	z	p
				Lower	Upper			
Indirecto	Habilidades gerenciales $\Rightarrow$ Innovación empresarial $\Rightarrow$ Inseguridad laboral	0.021	0.005	0.011	0.031	0.166	4.040	< .001
Componente	Habilidades gerenciales $\Rightarrow$ Innovación empresarial	0.276	0.023	0.231	0.321	0.572	12.150	< .001
	Innovación empresarial $\Rightarrow$ Inseguridad laboral	0.076	0.018	0.041	0.111	0.290	4.280	< .001
Directo	Habilidades gerenciales $\Rightarrow$ Inseguridad laboral	-0.014	0.009	-0.030	0.003	-0.107	-1.570	0.115
Total	Habilidades gerenciales $\Rightarrow$ Inseguridad laboral	0.007	0.007	-0.007	0.022	0.059	1.030	0.303

4

Nota. Confidence intervals computed with method: Standard (Delta method).

Nota. Betas are completely standardized effect sizes.

Discusión

El estudio determinó sobre los niveles de habilidades gerenciales, innovación empresarial e inseguridad laboral en empresas peruanas del sector comercial e industrial, también se identificó las asociaciones entre las variables. Pero él estudió investigó sobre el efecto mediador de la innovación empresarial con relación a las habilidades gerenciales e Inseguridad laboral.

El principal hallazgo, determinó que la innovación empresarial muestra un efecto mediador directo y significativo relacionado a las habilidades gerenciales e inseguridad laboral, es decir, la participación del mediador contribuye de forma significativa en la mejora de las habilidades gerenciales e inseguridad laboral. Los estudios existentes demuestran alguna aproximación con el resultado expuesto de Velandia et al. (2022) considera que la habilidad gerencial y las capacidades de resolución de los problemas, influyen de manera directa en la inseguridad laboral. Por otro lado, el trabajo de Wang y Ding (2023) determinó que las habilidades gerenciales influyen de manera directa en la forma de organización, como también en la capacidad intelectual y en la eficiencia de liderazgo. Mientras que el estudio de Barrios (2023), identificó que las habilidades gerenciales son mecanismos que contribuyen alcanzar de forma satisfactoria la innovación sostenible dentro de la organización. Por lo tanto, la innovación empresarial, conlleva a presentar efectos de la creciente globalización en el entorno empresarial (Demuner et al., 2022). Mientras que las habilidades gerenciales, desempeñan un papel fundamental dentro del entorno empresarial que implica un proceso participativo, que incluye interacción mutua, gestión transparente, abierta, justa, responsable y la comunicación que son estructuras que permiten la innovación a nivel de empresa (Suriaga & Gamboa, 2019). Los cambios frecuentes en las empresas permiten adoptar nuevas habilidades gerenciales, logrando alcanzar en el cumplimiento de los propósitos establecidos. Esto implica que es fundamental las habilidades gerenciales para establecer la seguridad laboral efectiva que fomente el compromiso, el desarrollo intelectual y la productividad de los colaboradores (Cisneros-Urquiza

et al., 2022). También es determinante la innovación empresarial, son elementos que inciden dentro de la institución que proporciona mejorar en el desarrollo de las actividades de los colaboradores de empresa (Artiaga et al., 2021). A su vez, la capacidad de innovar contribuye en la competitividad de adaptarse a los cambios del mercado, aunado a las habilidades motivacionales e interpersonales de los directivos dentro de la empresa (Cáez, 2023). Por lo tanto, en la actualidad la innovación empresarial es un factor que determina el éxito a largo plazo de la empresa, permitiendo a que las habilidades gerenciales puedan lograr implementar de manera satisfactoria (Barrios, 2023). Ya que, la innovación ha enriquecido y se han agregado otros componentes especiales, como la creatividad, que permite encontrar soluciones a problemas específicos, y la capacidad de la organización para prever la explotación de oportunidades en el mercado empresarial (Cáez, 2023). Llegando a convertirse la innovación empresarial como eje fundamental en el crecimiento y desarrollo económico de las empresas (Valle, 2024). Esto demuestra que las habilidades gerenciales, deben estar con la mentalidad de adaptarse e involucrarse con la innovación, porque permite propuestas de ser competitivo en las diferentes áreas de la organización (Valle, 2024; Canizales, 2020).

De igual forma, se determinó que la habilidad gerencial demuestra relación directa y significativa sobre la innovación empresarial, esto demuestra que la habilidad gerencial influye en la innovación en las actividades de la empresa. De acuerdo a la literatura, la habilidad gerencial es imprescindible para realizar con éxito las actividades ejecutivas, organizativas y garantizar la integridad de toda la institución empresarial, permitiendo alcanzar sus objetivos de la institución y de los colaboradores (Kantis et al., 2023). También, las innovaciones facilitarán que se adapten a los nuevos paradigmas de gestión y al cambio, sean efectivas en el desarrollo de su estrategia de empresa (Demuner et al., 2022). Otro valor principal en las habilidades gerenciales es la capacidad intelectual, que es un factor determinante en la innovación y en la competitividad en el mercado laboral (Álvarez et al., 2023). Toda empresa requiere de

habilidades gerenciales sólidas porque influye en forma directa en el equilibrio y crecimiento en las empresas (Valenzuela et al., 2022).

Además, la innovación empresarial demuestra relación con la inseguridad laboral, es decir, cuando en la empresa se busca mejorar o incorporar ideas nuevas o procedimientos que permitan crecer en el servicio que presta la empresa, estas actitudes permiten a que los colaboradores continuarán en el área de trabajo. En donde, la innovación empresarial, permite cambios en la dinámica de la empresa permitiendo la estabilidad y eficiencia de producción, entonces la innovación desempeña un papel fundamental en la determinación del futuro de las empresas a nivel de crecimiento y supervivencia bajo la creciente competencia global de las últimas décadas (Garzón-Posada et al., 2022).

Por otro lado, las habilidades gerenciales no demuestran relación con la inseguridad laboral, esto determina que la habilidad gerencial no pretende cambiar en la inseguridad laboral, sino que existe otros factores que permiten cambios a nivel de inseguridad laboral en los entornos empresariales. Entonces, las habilidades gerenciales son factores que implica la capacidad de motivar, guiar, comunicar asertivamente, manejo de conflictos, fomento de trabajo en equipo y entre otras habilidades: personales, interpersonales y grupales (Botero, 2023). Mientras que la inseguridad laboral, es la preocupación relacionada a la posibilidad de no poder permanecer en el área de trabajo actual (Mamani et al., 2020). Las definiciones descritas tienen diferentes contextos, implica que las habilidades gerenciales muestran un vínculo más positivo, sin embargo, la inseguridad laboral está relacionado a conductas negativas que repercute en comportamiento de la persona, por lo tanto, cada uno demuestra diferentes desencadenantes o factores que construyen en las habilidades gerenciales, como también la inseguridad laboral, tal vez es uno de factores que no muestre correlación.

En términos generales, innovación empresarial es un factor determinante en las acciones que se realiza dentro de las instituciones empresariales (Rodríguez et al., 2023). Porque, permite alcanzar resultados equilibrados en los intereses de los actores de la empresa, logrando el

manejo de la ética, integridad y buenas prácticas, dentro de los escenarios competitivos en el mercado empresarial (Zuñiga et al., 2024). La empresa siempre se encuentra en establecer y llegar a mejorar en las capacidades y habilidades de innovación en sus colaboradores, con el propósito de alcanzar objetivos y permanecer en el tiempo (Arteaga & Flores, 2023). Lo cual conlleva a establecer nuevas estrategias de innovación empresarial para mejorar las habilidades gerenciales y dejar de lado las inseguridades de continuar en el ámbito laboral. Entonces, se hace necesario y relevante la innovación en las organizaciones, que permite un mecanismo de cambio y está directamente direccionado y promovido por los directivos para mejorar el desempeño de la empresa (Cáez, 2023).

Conclusiones

La innovación empresarial muestra un efecto mediador directo y significativo relacionado a las habilidades gerenciales e inseguridad laboral. También se identificó que las habilidades gerenciales predicen en llegar a mejorar o innovar en las actividades de empresa, de igual forma, la innovación empresarial es un factor determinante en continuar en el área de trabajo. Sin embargo, las habilidades gerenciales no repercuten en los cambios de la inseguridad laboral, sino que existe otros factores que determinan cambios en la inseguridad laboral.

Se espera que los resultados alcanzados, sean elementos que permitan ser una guía preliminar para las instituciones empresariales, de igual forma, para las futuras investigaciones, puedan llegar a examinar en profundidad sobre el efecto mediador de la innovación empresarial para el adecuado cumplimiento de las habilidades gerenciales y en la inseguridad laboral y probar cuantitativamente su eficacia a través de los resultados.

El estudio es uno de los primeros en encontrar respaldo empírico al papel medidor de la innovación empresarial e inseguridad laboral, en las empresas peruanas del sector comercial e industrial, además, el posicionamiento de la gestión del conocimiento como mecanismo de coordinación también es una importante contribución a nuestro pensamiento sobre este tema.

Sin embargo, su limitante se encuentra en el tamaño de la muestra, la cual representa ligeramente a las empresas pequeñas y medianas de una provincia del Perú, esto permite que en futuros estudios se pueda ampliar el tamaño de muestras considerando un contexto más amplio a nivel país o a nivel de la región.

Referencias

- Albino, J., Ruiz, J., & Medina, C. (2022). Reactivación económica Post Pandemia en el Perú: Una mirada desde las políticas públicas. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri*, 3(4), 34–48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8754468>
- Alshaabani, A., Aya, K., & Rudnák, L. (2021). Impacto de la gestión de la diversidad en el compromiso de los empleados: el papel de la confianza organizacional y la inseguridad laboral. *Sustainability*, 14(1), 1–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su14010420>
- Álvarez, D., Montes, J., & Osorio, C. (2023). Habilidades gerenciales como factor de competitividad empresarial. *Región Científico*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.58763/rc2023109>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (Editorial).
- Arrascue, I., Podestá, L., Matzumura, J., Gutiérrez, H., & Ruiz, R. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el hospital municipal los olivos. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 275–282. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-275.pdf>
- Arroyo, R. (2023). *Habilidades gerenciales: desarrollo de desastres, competencias y actitud* (ECO Edici).
- Arteaga, J. M., & Flores, M. (2023). Innovación organizacional y su relación con el desempeño de empresas públicas ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10), 1056–1074. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9378055>
- Artiaga, J., Guarnizo, W., Caiza, M., & Vayas, G. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Revista de Investigación & Negocios*, 14(24), 149–156. <http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v14n24/2521-2737-riyn-14-24-149.pdf>
- Avalo, J. (2012). *Aplicación de análisis factorial exploratorio para la validación de un modelo de innovación empresarial en Perú* [Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/items/3fc75b7c-a663-4f16-a5ef-626ad2f682bb>

- Babativa, C. (2017). *Investigación Cuantitativa* (Areandino).
- Bagheri, J., Mirzaei, S., Sattari, F., Ahmadlou, M., & Azadi, B. (2021). A General Management Skills for the Hierarchy of Bank Managers. *International Journal of Organizational Leadership*, 10, 459–474.
- Bakker, A., Demerouti, E., Sanz, A., & Rodríguez, A. (2023). La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales: Nuevos Desarrollos en la Última Década. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(3), 157–167. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v39n3/1576-5962-rpto-39-3-0157.pdf>
- Baque, L., Izquierdo, A., & Viteri, D. (2021). Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas. *Revista Estudios Del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1), 1–12. <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v10n1/2308-0132-reds-10-01-e18.pdf>
- Barrios, S. (2023). Habilidades Gerenciales e Innovación Sostenible y su relación con la Gestión Empresarial. *Revista Científica ANFIBIOS*, 6(1), 21–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.37979/afb.2023v6n1.123>
- Botero, J. (2023). El Rol de las Habilidades Gerenciales e Innovación como herramientas Disruptivas para enfrentar los Retos y Desafíos organizacionales. *Revista Científica ANFIBIOS*, 6(2), 31–39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9195861>
- Cáez, R. (2023). La gestión de la innovación empresarial. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 16, 124–128. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/germinacion/article/view/10659>
- Callohuanca, J., & Tantalean, L. (2020). No Title. *Anales Científicos*, 81(1), 33–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.21704/ac.v81i1.1553>
- Canizales, L. (2020). Elementos clave de la innovación empresarial. Una revisión desde las tendencias contemporáneas. *Revista INNOVA ITFIP*, 6(1), 50–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.54198/innova06.03>
- Cárdenas, L., & Neyra, L. (2020). Habilidades gerenciales en estudiantes de Administración de Negocios de una universidad privada de Lima, 2020. *Revista de Investigación En Ciencias de*

La Educación, 5(19), 733–739.

<https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.233>

Castellano, J., Muñoz, R., Otero, A., Ariza, E., & Gordillo, N. (2021). Gestión de la innovación en las habilidades gerenciales implementadas en las PYMES industriales del sector químico de Cartagena, Colombia. *Revista AGLALA*, 12(2), 117–127.
<https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1947>

Chapa, E., Martínez, R., Alejos, R., Escalante, E., & Chapa, M. (2023). Habilidades directivas en la gestión empresarial estatal, generando bienestar social. *Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 19(1), 115–130.
<http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v19n1/2226-4000-riics-19-01-115.pdf>

Cisneros-Urquiza, W., Vidal-Chávez, D., & Lascano-Pérez, L. (2022). Habilidades Gerenciales ante la emergencia del Covid-19: Un desafío para la economía de las Pymes de la ciudad de Ambato. *Digital Publisher CEIT*, 7(2), 355–365.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2022.2.1060>

Código Nacional de Integridad Científica. (2019). *CONCYTEC: Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica*.
<https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

Contreras, F., Espinosa, J., Dornberger, U., Contreras, F., Espinosa, J., & Dornberger, U. (2022). Estilo de Liderazgo para la Innovación: Presentación de un nuevo constructo y validación de una escala para medirlo. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 151–160.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4763>

Custodio, K., Ríos, O., & Ríos, M. (2020). Habilidades gerenciales y motivación laboral de asesores de negocios. *Revista de Investigación y Cultura*, 9(3), 1–12.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7946104>

Demuner, M., Saavedra-García, M., Cortés, M., Demuner-Flores, M., Saavedra-García, M., & Cortes, M. (2022). Rendimiento Empresarial, Resiliencia e Innovación en PYMES.

- Investigación Administrativa*, 512(130), 1–19.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35426/IAv51n130.01>
- Díaz, L. (2007). *Estadística multivariada: inferencia y métodos* (Editorial).
- Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V., & Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Revista Ciencia y Trabajo*, 18(55), 16–22.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000100004
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: Métodos o técnicas de indagación empírica. *Revista Didascálica: D&E*, 11(3), 62–79.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=7692391>
- Fernández, D. (2020). Uso del diseño de experimentos para la innovación empresarial. *Revista de Métodos Cuantitativos Para La Economía y La Empresa*, 19, 38–56.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.2450>
- García, Y., & Rodríguez, R. (2020). La teoría de los recursos y capacidades como fundamento metodológico para el estudio de la gestión de la innovación empresarial. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 7, 7–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.21855/ecociencia.70.304>
- García, Y. y Sorhegui, R. (2020). La teoría de los recursos y capacidades como fundamento metodológico para el estudio de la gestión de la innovación empresarial. *Revista científica ECOCIENCIA*, 7, 1-15.
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/304>
- Garzón-Posada, A., Jiménez, M., Gómez-Campos, L., Garzón-Posada, A., Jiménez, M., & Gómez-Campos, L. (2022). Redes de colaboración empresarial para pymes. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 30(1), 215–244. <https://doi.org/https://doi.org/10.18359/rfce.5871>
- Guillen, D., Tejada, A., Cárdenas, A., Prada, M., & Manrique, J. (2022). Habilidades gerenciales y toma de decisiones en una empresa de transporte del Perú. *Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de Información*, 48, 281–292.

<https://www.proquest.com/openview/daa11aa2a732450ef9012c4eecebfade/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1006393>

Gutterman, A. (2023). *Management Skills*.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4393214>

Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis* (E. Cengage (ed.)).

Härdle, W., & Simar, L. (2013). *Applied multivariate statistical analysis*. In *Applied Multivariate Statistical Analysis*. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-17229-8>

Helsinki. (2000). *Principios éticos de Helsinki* (A. General (ed.)).

Hernández-Gil, C., Herrera-Peralta, C., Hernández-Gil, C., & Herrera-Peralta, C. (2022). Cocreación aplicada a la gestión de la innovación en sectores de una economía local. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 12(1), 21–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.19053/20278306.v12.n1.2022.14202>

Hernández, J. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales aplicados al análisis de fatiga. *Ciencias de La Salud*, 14, 69–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revsalud14.especial.2016.05>

Huerta, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Revista Saber Servir*, 3, 140–147. <https://revista.enap.edu.pe/article/view/3919/4370>

Kantis, H., Menéndez, C., Álvarez, P., Federico, J., Kantis, H., Menéndez, C., Álvarez-Martínez, P., & Federico, J. (2023). Colaboración entre grandes empresas y startups: una nueva forma de innovación abierta. *TEC Empresarial*, 17(1), 70–93. <https://doi.org/https://doi.org/10.18845/te.v17i1.6544>

León, C. (2022). Teoría de las Demandas y los Recursos Laborales y bienestar del profesorado: Una revisión sistemática. *Aula Abierta*, 51(3), 245–254. <https://reunido.uniovi.es/index.php/AA/article/view/17592/15323>

- Lévy, J., & Varella, J. (2008). *Análisis Multi-variable para las Ciencias Sociales*. (E. Pearson (ed.)).
- López, L. (2013). *Habilidades Gerenciales Necesarias Para Asumir Cargos de Dirección Dentro de una Empresa* [Universidad Militar Nueva Granada]. <http://hdl.handle.net/10654/10095>
- López, T., & Castillo, D. (2023). Habilidades gerenciales y desempeño laboral de los funcionarios públicos, Cañar, Ecuador. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 9(1), 649–665. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v9i1.1091>
- Macías, L., Rochín, F., Rodríguez, H., & Rodarte, V. (2021). Habilidades directivas de la mujer dentro de las organizaciones. *Investigación Científica*, 15(1), 1–12. <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/investigacioncientifica/article/view/1330>
- Mamani, O., Apaza, E., Carranza, R., Rodríguez, F., & Mejia, C. (2020). Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19). *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 29(3), 1–10. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n3/1132-6255-medtra-29-03-184.pdf>
- Manzano, A., & Zamora, S. (2009). *Sistema de ecuaciones estructurales: Una herramienta de investigación* Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (Centro Nac).
- Marín, E. (2020). Habilidades gerenciales: Herramientas para fortalecer la cultura organizacional en el ámbito educativo. *Revista Científic*, 5(18), 276–288. <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.14.276-288>
- Molina, H. (2000). El Desarrollo Organizacional Como Facilitador Del Cambio. *Estudios Gerenciales*, 16(77), 13–25. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000400001&lang=es
- Muñoz, H., Tuesta, W., Nolasco, F., & Menacho, J. (2021). Estrategia de mejora del liderazgo directivo y las habilidades gerenciales en el nivel educativo superior. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(6), 1–16. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1262

- Nahuat, B., Rodríguez, M., Gómez, M., Nahuat, B., Rodríguez, M., & Gómez, M. (2021). Innovación, Responsabilidad Social Empresarial en grandes empresas. *Investigación Administrativa*, 502(128), 1–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.35426/IAv50n128.01>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Ediciones de la U (ed.)).
- Paredes, D., Ibarra, L., & Moreno, Z. (2020). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investigación Administrativa*, 50(27), 69–90. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v50n127/2448-7678-ia-50-127-00005.pdf>
- Pazmiño, W., Parrales, M., Muñoz, L., & Merchan, V. (2019). Habilidades directivas fundamentales en la administración pública. *Revista Científica Mundo de La Investigación y El Conocimiento*, 3(3), 682–705. [https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(3.Esp\).noviembre.2019.682-705](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(3.Esp).noviembre.2019.682-705)
- Pedraza, J., Ruiz, A., Sánchez, M., & Fernández, M. (2023). Management skills and organizational culture as sources of innovation for firms in peripheral regions. *Technological Forecasting and Social Change*, 191, 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122518>
- Quiñonez, L., & García, M. (2022). No TitleInnovación empresarial: Una revisión de literatura. *Excelencia Administrativa Online*, 1(3), 66–86. <https://ojs.uach.mx/index.php/excelencia-administrativa/article/view/1131>
- Rodríguez, A., & Núñez, J. (2021). El sistema de ciencia, tecnología e innovación y la actualización del modelo de desarrollo económico de Cuba. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 7–19. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n4/2218-3620-rus-13-04-7.pdf>
- Rodríguez, J., & Quintero, I. (2018). Capacidad de innovación empresarial en América Latina: Revisión de literatura. *Ciencias Administrativas*, 10(19), 1–14. <http://www.scielo.org.ar/pdf/cadmin/n19/2314-3738-cadmin-19-8.pdf>
- Rodríguez, J., & Quintero, I. (2022). Capacidades de innovación empresarial en América Latina:

- Revisión de literatura. *Ciencias Administrativas*, 10(19), 1-14.
<http://www.scielo.org.ar/pdf/cadmin/n19/2314-3738-cadmin-19-8.pdf>
- Rodríguez, S., Medrano, A., Venegas, P., & Zapata, N. (2023). Innovación en el desempeño de las empresas del interior del Perú. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(103), 1219–1236.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000842>
- Ruiz, L. (2021). ipos de habilidades gerenciales, una opción para el desarrollo empresarial proactivo. *Reflexiones y Saberes Fundación Universitaria Católica Del Norte*, 14, 1219–1236. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000842>
- Ruiz, M., Pardo, A., & San Martín, R. (2010). Sección Monográfica: Modelos de ecuaciones estructurales. *Sección Monográfica*, 31(1), 34–45.
<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1794.pdf>
- Seclen, J., & Barrutia, J. (2019). *Gestión de la innovación empresarial: conceptos, modelos y sistemas* (Fondo Editorial PUCP (ed.)).
- Shan, S., Hong, Q., Niu, W., & Liu, Z. (2019). Is job insecurity always bad? The moderating role of job embeddedness in the relationship between job insecurity and job performance. *Journal of Management & Organization*, 25(5), 956–972.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1017/jmo.2018.77>
- Suriaga, M., & Gamboa, J. (2019). Habilidades Gerenciales de la Actualidad. *Journal of Business Sciences*, 1(1), 1–16. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/5>
- Sverke, M., Lastad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Naswall, K. (2019). A Meta-Analysis of Job Insecurity and Employee Performance: Testing Temporal Aspects, Rating Source, Welfare Regime, and Union Density as Moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1(1), 1–16.
<https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/5>
- Valencia, M. (2015). Capacidades dinámicas, innovación de producto e aprendizaje organizacional en PYMES del sector cárnico. *Ingeniería Industrial*, 36(3), 927-305.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rri/v36n3/rri07315.pdf>

Valenzuela, J., Flores, J., Vega, A., Salazar, A., Valenzuela, J., Flores, J., Veja, A., & Salazar, A. (2022).

Capacidades organizacionales y la resiliencia turística en tiempos post pandemia COVID-19.

El caso de las empresas turísticas enológicas en el estado de Guanajuato, México. *In New Trends in Qualitative Research*, 14, 1–9.

<https://doi.org/https://doi.org/10.36367/ntqr.14.2022.e582>

Valle, N. (2024). La internacionalización empresarial desde la estrategia de innovación: Caso

Tecnoglass. *Revista ADGNOSIS*, 13(13), 1–14.

<https://doi.org/https://doi.org/10.21803/adgnosis.13.13.722>

Velandia, A., Maldonado, A., & Muñoz, L. (2022). *Plan de Intervención en Seguridad y Salud en el*

Trabajo para la Empresa Inversiones Thabra S.A.

[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/16389/1/Plan de Intervención en Seguridad y Salu.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/16389/1/Plan%20de%20Intervenci%C3%B3n%20en%20Seguridad%20y%20Salu.pdf)

Vilar, O., Veiga-Seijo, S., & Rivas-Quarneti, N. (2022). ¿Quién está seguro en el trabajo?

Problematizando la estabilidad laboral durante la crisis socioeconómica española 2008-

2018 desde una perspectiva ocupacional crítica. *Cuadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 30(6), 1–23. [https://doi.org/https://doi.org/10.1590/2526-](https://doi.org/https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoao238431123)

[8910.ctoao238431123](https://doi.org/https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoao238431123)

Wang, F., & Ding, H. (2023). Strengths-based Leadership and Employee Strengths Use: The Roles

of Strengths Self-efficacy and Job Insecurity. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las*

Organizaciones, 39(1), 47–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2023a6>

Yiwen, F., & Hahn, J. (2021). Job Insecurity in the COVID-19 Pandemic on Counterproductive

Work Behavior of Millennials: A Time-Lagged Mediated and Moderated Model.

International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(16), 1–17.

<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph18168354>

Zuñiga, A., Gómez, J., Ríos, J., & Vargas, L. (2024). Innovación y políticas públicas como factores

para promover el desarrollo de organizaciones de turismo en Colombia. *Retos: Revista de Ciencias Administrativas y Economía*, 13(26), 341–355.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.10>

6. Anexos.

6.1. Evidencia de sumisión del artículo en una revista de prestigio.

Revista: The International Journal of Interdisciplinary Organizational Studies (SCOPUS).

Submission Received (WorkID: 106571)



noreply@cgscholar.com



Para: Luis Alberto Geraldo Campos

Mié 12/02/2025 10:18

Dear Luis Alberto Geraldo Campos,

Thank you for your submission "Managerial skills and job insecurity. The mediating role of business innovation in Peruvian companies in the commercial and industrial sector " to The International Journal of Interdisciplinary Organizational Studies.

Your manuscript has been assigned Work ID:106571.

Your manuscript will now be evaluated against our submission requirements.

You can track the progress of your manuscript and communicate with a Publishing Admin via the Task/Query tab here: <https://cgp.cgscholar.com/m/PendingWork?detail=19267>

Kind regards,

Helen Repp

The International Journal of Interdisciplinary Organizational Studies
 Organization Studies Research Network

Please do not reply to this email.
Guide to messaging in CGPublisher:
https://cgscholar.com/cg_support/en/docs/174

6.2. Copia de la resolución de inscripción del perfil de proyecto de Tesis en formato articulo aprobado por el concejo de facultad correspondiente.



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

RESOLUCIÓN N° 0670A-2023/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 02 de noviembre del 2023

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Flora Tito Pacco** identificado(a) con código Universitario N° 201912937, **Irene Tito Pacco** identificado(a) con código Universitario N° 201912938 y **Lucho Agustín Catari Quispe** identificado(a) con código Universitario N° 202013859, 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 aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato articulo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Flora Tito Pacco, Irene Tito Pacco y Lucho Agustín Catari Quispe**, ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado “*Habilidades Gerencial e inseguridad laboral que influye en la innovación empresarial en las compañías de la ciudad de Juliaca*” y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato articulo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 02 de noviembre del 2023, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato articulo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Tesistas	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Flora Tito Pacco	201912937	Administración y Negocios Internacionales	Habilidades Gerencial e inseguridad laboral que influye en la innovación empresarial en las compañías de la ciudad de Juliaca	Mg. Luis Alberto Gerald Campos	Dictaminador 1: Mg. Rosalín Margareth Marín Cahuana Dictaminador 2: Mg. David Quispe Sanca
Irene Tito Pacco	201912938				
Lucho Agustín Catari Quispe	202013859				

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Carretera Central Km. 19 - Ñaña. Teléf. 359-0060 / 359-0061, Fax: 359-0063, Casilla 3564, Lima 1, Perú

6.3. Carta de aprobación de comité de ética.

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Juliaca, 02 de septiembre del 2023

CARGO

Señores:

COMITÉ DE ÉTICA

Universidad Peruana Unión

Presente.

Apreciados señores:

Es grato dirigirnos a ustedes para hacer llegar un saludo cordial y expresar nuestros deseos de bendiciones del Altísimo en las funciones que desempeñan.

El motivo de la presente es para hacer de su conocimiento que estamos realizando un proyecto de investigación titulado *"Habilidades gerenciales e inseguridad laboral. El rol mediador de la innovación empresarial en empresas peruanas del sector comercial e industrial"*, requisito para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales por la Universidad Peruana Unión. Por tal motivo, acudimos a ustedes para solicitar el permiso a fin de desarrollar la investigación ya mencionada en las empresas: Corporación F&A EIRL, Rico Pez EIRL, Atlant Perú Internacional EIRL, Trucha Andina SAC, Los Tigres Del Sabor SRL, GCOM S.A.C, Concretos FABRIL EIRL, Transporte Multiservicio Virgen del Carmen SCRL, Taxis Tortuga Veloz SA, Soluciones Integrales Aguas YACOSUR SCL. Asimismo, presentamos los documentos que describe el protocolo de investigación del Comité de ética, para la evaluación respectiva. Esta investigación es realizada por los siguientes investigadores:

Apellidos y Nombres	Escuela- UPG -Institución	Rol	email	Código /DNI
Tito Pacco, Irene	EP Administración - UPeU	Investigador	irene.pacco@upeu.edu.pe	201912938 70480747
Tito Pacco, Flora	EP Administración - UPeU	Investigador	flora.tito@upeu.edu.pe	20191293 70480745
Catari Quispe, Lucho A.	EP Administración - UPeU	Investigador	lucho.agustin@upeu.edu.pe	202013859 40818621
Geraldo Campos, Luis A.	EP Administración - UPeU	Asesor	luis.gerald@upeu.edu.pe	-

Para cualquier información, comunicarse al teléfono 926419425, Srta. Irene Tito Pacco; o al correo irene.pacco@upeu.edu.pe

Agradecemos su atención a la presente,

Irene Tito Pacco

Representante del proyecto

DNI. 70480747

6.4. Instrumento(s) de recolección de datos.

“Habilidades gerenciales e inseguridad laboral. El rol mediador de la innovación empresarial en empresas peruanas del sector comercial e industrial”

¡Estimado(a) encuestado! La presente investigación está a cargo de Tito Pacco Irene, Catari Quispe Lucho A, Tito Pacco Flora estudiantes de la Universidad Peruana Unión; este estudio se titula “Habilidades gerenciales e inseguridad laboral. El rol mediador de la innovación empresarial en empresas peruanas del sector comercial e industrial”

Lo invitamos a participar en esta investigación que tiene como objetivo, determinar la mediación de la innovación empresarial en la relación entre las habilidades gerenciales y la inseguridad laboral en empresas peruanas del sector comercial e industrial, para proponer soluciones. Al participar, deberá resolver un cuestionario de 81 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima. Si acepta, UD. deberá llenar el cuestionario denominado “Encuesta, el cual deberá ser resuelto en un tiempo de 30 minutos, cuidando el tiempo laboral, dicho cuestionario será entregado por online.

El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, los responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra del estudio.

Consentimiento: Yo he leído la información suministrada por los Investigadores y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo evidencia de captura de pantalla en caso de ser virtual en este estudio.

1.DATOS GENERALES**GENERO**Masculino ☐Femenino ☐**2.EDAD**

.....

3.ESTADO CIVIL*Soltero(a) ☐Casado(a) ☐Divorciado(a) ☐Viudo(a) ☐Conviviente ☐**4.NOMBRE DE LA EMPRESA**

.....

5.CARGO LABORAL

.....

6.NIVEL DE ESTUDIOSMaestría ☐Técnico ☐Titulado(a) ☐Doctorado ☐Primaria ☐Secundaria ☐**7.Habilidades Gerenciales**

Califique las siguientes afirmaciones: nunca =1, A veces =2, Generalmente = 3, Siempre

= 4.

Marque (x)	1	2	3	4
Facilito a mis colaboradores, la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos				
Permito que mis colaboradores realicen tareas que incrementen sus competencias				
Mis colaboradores acceden a información actualizada sobre la organización				
Conozco las condiciones que generan bienestar a mis colaboradores				
Brindo herramientas para la resolución de problemas a mis colaboradores (consejos o sugerencias)				
Mis colaboradores disponen de tiempo para cumplir con su trabajo				
Proporciono ayuda a mis colaboradores, en cuanto lo requieren				
Motivo a mis colaboradores a trabajar con altos estándares y resultados que superen sus expectativas				
Mis colaboradores conocen a cabalidad los lineamientos de la organización				
Mis colaboradores aplican sus conocimientos en el momento adecuado				
Me preocupo por la salud de sus colaboradores e implementa programas que los benefician				
Soy amigable con mis colaboradores y transmitiéndoles confianza y energía positiva				
Respeto los deberes y derechos de mis colaboradores				
Soy flexible cuando se trata de a la hora de aplicar sanciones a mis colaboradores				
Influyo en mis colaboradores, sin llegar a ser autoritario				
Soy cuidadoso y analítico cuando se trata de seleccionar a mis colaboradores				
Trato de comprender a mis colaboradores (buscando una explicación a su comportamiento)				
Se de varias maneras de facilitar el cumplimiento de la tarea en el equipo				
Se de varias maneras de construir una buena relación y cohesión entre los miembros				
Sé cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo				
Ayudo a los miembros a comprometerse con sus objetivos				
Motivo que los miembros del equipo se comprometan al éxito grupal y personal				
Creo una energía positiva en equipo, siendo optimista y motivador				
Puedo diagnosticar y capitalizar en las competencias fundamentales de mi equipo y en sus fortalezas				
Mi trabajo es estimulante				
Comunico una convincente visión de futuro				
Defino claramente objetivos de desempeño asignando las responsabilidades correspondientes				
Comprendo las amenazas competitivas				
Detecto nuevas oportunidades de negocios				
Comprendo rápidamente los cambios de entorno				
Emprendo acciones para mejorar el talento y las capacidades de los demás				
Realizo el trabajo más duro, en horas en las que tengo energía				
Priorizo mis tareas pendientes				
Termino mis tareas dentro del tiempo establecido				
Planteo objetivos concretos y específicos para cada tarea				
Establezco plazos para llegar a los objetivos				
Logro desconectarme del trabajo durante mi tiempo libre				
Soy reconocido por mi habilidad para llegar a acuerdos satisfactorios para todos				
Me llaman para colaborar en acuerdos de negociación				
Busco áreas de común acuerdo				
Muestro interés genuino y preocupación aun cuando estoy en desacuerdo				
Investigo las diferencias a profundidad y en conjunto				
Yo tengo una visión empresarial				
Tengo ventajas competitivas				
La cultura de mi empresa está en armonía con las estrategias				
Poseo direccionalidad y estoy abierto a nuevos enfoques				
Fomento en mis colaboradores los valores de la organización				

Oriento a mis colaboradores hacia los objetivos de la organización				
Conozco los lineamientos de mi organización				
Defino el problema antes de proponer alternativas, y genero alternativas antes de seleccionar una de ellas				
Genero varias alternativas para la solución de los problemas, en lugar de focalizarme en una solución obvia				
Al plantear alternativas evalúo las consecuencias a corto y largo plazo				
Comparto información con el equipo y propicio la participación				
Es más importante para mí hacer lo que pienso que es correcto, que tratar de ganar la aprobación de los demás				
El soñar despierto me ha proporcionado el ímpetu para muchos de mis más importantes proyectos				
Estoy muy interesado en tener nuevas ideas que en tratar de venderlas a los demás				
Es importante para mí tener un lugar para todo y todo en su lugar				
Tengo claro mis sentimientos				
Si doy demasiadas vueltas a las cosas complicándolas, trato de calmarme				
Soy congruente al expresar lo que necesito				

8. Innovación Empresarial

Califique las siguientes afirmaciones, donde va de, Totalmente en desacuerdo **(1)**, En

desacuerdo **(2)**, Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo **(3)**, De acuerdo **(4)**, Totalmente de Acuerdo

(5).

Marque (X)	1	2	3	4	5
Obtiene mayores beneficios en sus productos terminados; mejor calidad, mayores ventas, etc. luego de haber cambiado sus procesos productivos					
Realiza pruebas dentro de su empresa sobre la información recibida en su comunidad, que intenten hallar mejores procesos productivos					
Observa cambios positivos sobre las pruebas realizadas					
Inserta los cambios probados dentro de sus procesos productivos de manera general					
Comparte los nuevos conocimientos adquiridos dentro de su comunidad					
Existen nuevos productos (o marcas) en su empresa a partir del apoyo entre las organizaciones y colaboradores de su comunidad					
Observa que se han desarrollado nuevos procesos de producción dentro de su empresa, mejorando su producción, calidad, ventas, exportación					
Con las nuevas tecnologías, se han desarrollados nuevos productos o procesos productivos en su empresa					
El intercambio de información y de actividades dentro de la comunidad productiva, ha permitido identificar nuevas tecnologías de producción					
Se ha insertado nuevas tecnologías dentro de los procesos productivos de su empresa					
Considera que el aumento del aumento de la producción y ventas de Pisos y Vinos ha sido impulsado por el uso de nueva tecnología					
Existen nuevos productos o marcas que se han desarrollado de manera colectiva entre las empresas de su comunidad					
Considera que su empresa y comunidad, tienen intenciones de seguir buscando mejoras en la producción, que ayuden a tener productos diferentes y de calidad en el mercado					
Observa que, a través de la colaboración dentro de su comunidad, las empresas han hallado mejores prácticas de desarrollo productivo					
Considera que la colaboración y aprendizaje mutuo en su comunidad, permitió identificar formas diferentes y convenientes de desarrollar su producción					
Observa que, en los últimos diez años, la programación de las actividades productivas, ha favorecido a las empresas o agrupaciones a encontrar mejores prácticas de producción					
La coordinación de acuerdos conjuntos, actividades y encuentros de productores, han permitido encontrar prácticas más eficientes de producción					

9. Inseguridad Laboral

Califique las siguientes afirmaciones: Completamente en desacuerdo **(1)**, en desacuerdo **(2)**, ni de acuerdo ni en desacuerdo **(3)**, de acuerdo **(4)** y completamente de acuerdo **(5)**.

Marque (X)	1	2	3	4	5
Existen posibilidades de que pronto pierda mi trabajo					
Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo					
Pienso que podría perder mi trabajo en un futuro próximo					
Estoy seguro de poder mantenerme en mi trabajo.					