

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Habilidades gerenciales y su rol en la adquisición de la información
en comerciantes, Juliaca – 2023**

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

Autor:

Marye Narda Canavire Yufra
Mishell Grenyer Churata Lope

Asesor:

Mtro. Wilson Cruz Mamani

Juliaca, mayo de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Wilson Cruz Mamani, 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 SU ROL EN LA ADQUISICIÓN DE LA INFORMACIÓN EN COMERCIANTES, JULIACA - 2023”** de los autores **Marye Narda Canavire Yufra y Mishell Grenyer Churata Lope**, tiene un índice de similitud de 19% 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 17 días del mes de junio del año 2024.



Mtro. Wilson Cruz Mamani
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a los 15 día(s) del mes de mayo del año 2024 siendo las 11:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente (a): Dr. John Herbert Cahuana Sanchez, el (la) secretario(a): Mtro. German Alex Vizcaino Ugarte y los demás miembros: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco y el (la) asesor(a) Mtro. Wilson Cruz Mamani con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado Habilidades gerenciales y su rol en la adquisición de la Información en comerciantes, Juliaca - 2023 del(los) bachiller/es:

- a) Marye Narda Canavire yufra
- b) Mishell Grenyer Churata Lope
- 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): Marye Narda Canavire yufra

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

Bachiller (b): Mishell Grenyer Churata Lope

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	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.

[Firma]
 Presidente/a

[Firma]
 Asesor/a

[Firma]
 Bachiller (a)

[Firma]
 Miembro

[Firma]
 Bachiller (b)

[Firma]
 Secretario/a

.....
 Miembro

.....
 Bachiller (c)

Índice de contenido

RESUMEN	5
ABSTRACT	6
1 INTRODUCCIÓN.....	7
2 MATERIALES Y MÉTODOS.....	14
2.1 Diseño.....	14
2.2 Sujetos.....	15
2.3 Mediciones.....	15
2.4 Análisis estadísticos.....	16
2.5 Declaración sobre aspectos éticos.....	17
3 RESULTADOS	17
3.1 Resultados descriptivos	17
3.2 Prueba de normalidad.....	19
3.3 Resultados correlacionales	19
3.4 Resultados de Regresión.....	20
4 DISCUSIÓN.....	21
5 CONCLUSIÓN.....	23
6 REFERENCIAS	26
7 ANEXOS.....	29

Habilidades gerenciales y su rol en la adquisición de la información en comerciantes, Juliaca – 2023

RESUMEN

Las habilidades gerenciales se obtienen a partir del conocimiento adquirido desde la educación formal en las universidades, particularmente, en la ciudad de Juliaca muchos de los emprendimientos surgen en base a la necesidad específicamente que muchos de estos empresarios exitosos han alcanzado este status sin completar la educación básica, y mucho menos obtener estudios técnicos o universitarios en gestión empresarial. Por lo tanto, resulta intrigante examinar cómo las habilidades gerenciales juegan un papel crucial en su capacidad para adquirir conocimientos. Desde el plano metodológico, se realizó un trabajo de campo, cuantitativo, se encuestaron 130 personas emprendedoras entre ellos el 61.5% representados por el sexo masculino y el 38.5% femenino, en su mayoría de 25 a 40 años, estos elegidos por el método no probabilístico por conveniencia. Se aplicó un cuestionario de habilidades gerenciales y adquisición de la información. Como resultado se encontró que existe influencia significativa de variabilidad explicada en un 91%. Además, el valor t de 36.483 indica que este efecto es altamente significativo. También se evidencia que en promedio el 43% indican que cada empresario maneja competencias y habilidades esenciales a nivel estratégico y de áreas funcionales clave de las empresas, estas las consolidan desde su quehacer cotidiano. Se concluye que aquellos individuos con las habilidades gerenciales elevadas se distinguen por su persistencia y firmeza al buscar conocimiento, motivados por su confianza en lograr el éxito en el porvenir. La capacidad de las empresas para adquirir información de socios externos y combinarla de maneras únicas con su base de información actual es una competencia crucial para la introducción exitosa en el mercado.

Palabras clave: Adquisición de información, habilidades gerenciales, desempeño, competitividad, emprendimiento.

Management skills and their role in the acquisition of information in traders, Juliaca – 2023

ABSTRACT

Management skills are obtained from knowledge acquired from formal education in universities, particularly in the city of Juliaca many of the ventures arise from necessity specifically that many of these successful entrepreneurs have achieved this status without completing basic education, let alone obtaining technical or university studies in business management. It is therefore intriguing to examine how managerial skills play a crucial role in their ability to acquire knowledge. From the methodological point of view, a quantitative fieldwork was carried out, 130 entrepreneurs were surveyed, among them 61.5% represented by the male sex and 38.5% female, mostly between 25 and 40 years old, these chosen by the non-probabilistic method by convenience. A questionnaire of management skills and information acquisition was applied. As a result, it was found that there is a significant influence of variability explained by 91%. In addition, the t-value of 36.483 indicates that this effect is highly significant. It is also evident that an average of 43% indicate that each entrepreneur has essential competencies and skills at the strategic level and in key functional areas of the companies, which they consolidate in their daily work. It is concluded that those individuals with high managerial skills are distinguished by their persistence and firmness in seeking knowledge, motivated by their confidence in achieving success in the future. The ability of companies to acquire information from external partners and combine it in unique ways with their existing information base is a crucial competence for successful market entry.

Keywords: Information acquisition, management skills, performance, competitiveness, entrepreneurship.

1 INTRODUCCIÓN

Las pequeñas y medianas empresas han sido generadoras de empleos sustentables y de calidad a nivel mundial (Carranco, 2017) y motor para el crecimiento de las naciones del mundo contribuyendo a potenciar los indicadores macroeconómicos de los países.

Las pequeñas y medianas empresas son fundamentales para la economía de los países. Según un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de 2015, el 99% de las compañías en Latinoamérica son pymes, las cuales contribuyen significativamente al empleo en la región, generando un 67% del total de puestos de trabajo.

En los últimos tiempos, marcados por una pandemia global, las empresas han experimentado el impacto de la situación mundial, especialmente las pequeñas y medianas empresas que han sido vulnerables a las variaciones del entorno económico y empresarial. Esto hace que deban trabajar y esforzarse mayormente por superar los desequilibrios generados en estos entornos recesivos, y proyectar estrategias y metodologías de trabajo que redunden en el bienestar económico de sus negocios (Arcila & Oliverio, 2021).

Mancheno & Villalba (2016) explican que el manejo gerencial demuestra tener un determinado poder de decisión para saber hacer influencia en el direccionamiento de la competitividad en la mayor parte de las empresas en el mundo.

Según Manosalva (2017), explica que en las empresas que el liderazgo transformacional es aquel que deja una inspiración y hace que las gerencias tengan la efectividad que necesitan para sostener la empresa en y formar a colaboradores que generen valor para la organización, el especialista hace una recomendación basada en la mejora de las competencias cognitivas que ponen énfasis en la mejora de la planificación, comunicación, las habilidades duras, y en relación a las habilidades emocionales pone énfasis en el autoconocimiento, el pensamiento crítico, la empatía y en especial la toma de las decisiones.

No cabe duda del papel fundamental que asume el sector de las PYME en las economías actuales con independencia de su nivel de desarrollo, ya se considere su peso sobre el número total de empresas o su aportación al PIB o al empleo. En la mayor parte de los países de la OCDE, las PYME representan entre 96% y 99% del número total de empresas y aportan aproximadamente una sexta parte de la producción industrial, entre 60 y 70% del empleo en ese ámbito, así como la mayoría de los empleos en el sector servicios (OCDE, 2002).

Para actuar en el entorno de negocios actual, complejo y altamente competitivo, las empresas necesitan contar con información relevante de carácter múltiple - cuantitativa y cualitativa - que alimente un proceso de mejora continua de la gestión empresarial, con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales (Chenhall, 2007; Escobar y Lobo, 2002).

Antecedentes

En su estudio titulado "Aplicación de las habilidades gerenciales en una organización y su relación con el concepto de liderazgo", Sánchez (2015) investigó la interacción entre las habilidades gerenciales y el liderazgo. El estudio, de tipo aplicado y descriptivo con un diseño transeccional, concluyó que aunque las empresas privadas y públicas proporcionan a los gerentes la autoridad necesaria para ejercer un liderazgo efectivo según sus reglamentos institucionales, esto por sí solo no garantiza el éxito de los objetivos ni la efectividad del liderazgo. Se destacó la importancia de aplicar habilidades gerenciales específicas para mitigar las deficiencias en la dirección general o en divisiones específicas, responsabilidad directa de las gerencias. Asimismo, se enfatizó la necesidad de mantener un liderazgo estable y sostenible para lograr la efectividad requerida por las altas gerencias o la junta de accionistas, no solo en términos de rentabilidad, sino también en la reputación corporativa.

Naranjo (2015); en su tesis titulada Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia, cuyo objetivo general fue determinar las habilidades de gerencia que tienen aquellos líderes de las pequeñas empresas en Colombia y la manera como pueden ejercer el cumplimiento de las tareas que son inherentes en la propia gestión. Se empleó una metodología descriptiva. Para este estudio, se realizaron entrevistas a 785 líderes emprendedores de medianas empresas situadas en América del Sur, el Caribe y la región andina. Esto permitió identificar diversas características de los líderes, incluyendo su comportamiento, estilos de liderazgo y niveles de estrés. Los hallazgos revelaron que los líderes exhiben variados estilos de liderazgo, adoptan en su mayoría un enfoque transformacional y enfrentan altos niveles de estrés debido a sus ocupaciones.

Según los autores un gerente eficaz está formado por tres componentes básicos: el saber hacer, que se refiere a los conocimientos adquiridos a través de la formación; el querer hacer, que involucra factores emocionales y motivacionales, y por último, el poder hacer, que hace referencia a la posición en la que se encuentra dentro de la estructura organizacional (Arcila & Oliverio, 2021).

Habilidades gerenciales

García & Becerril (2015) describen las habilidades gerenciales como el conjunto de conocimientos y destrezas necesarios para llevar a cabo actividades que incluyen liderazgo y trabajo en equipo.

Whetten & Cameron (2005) entienden por habilidades a las destrezas innatas para poder manejar la vida misma, así como la interrelación con el entorno social. Los modernos tiempos están plagados de cambios que suelen ser estacionarios o de manejo repentino, sin embargo, en algunas oportunidades no se podrán reemplazar en muy poco tiempo (p.8).

Las habilidades de gestión son fundamentales en cualquier organización. Son individuos con competencias variadas quienes guían a las empresas hacia el éxito sostenido, actuando como líderes al establecer metas y garantizar su cumplimiento mediante estrategias que sostienen y promueven las actividades empresariales de manera sostenible. Estas habilidades también son un reflejo de actitudes de liderazgo (Cassab y Mayorca, 2018).

Para Whetten y Cameron (2011) citado por Reyes (2016), las habilidades gerenciales representan el vehículo mediante el cual la estrategia y la práctica de la administración, las herramientas y las técnicas, los atributos de la personalidad y el estilo trabajan para producir resultados eficaces dentro de administración de las organizaciones, por ello, cada líder gerente deben disponer de estas capacidades de manera que pueda afrontar los problemas que se suscitan y conducir a las empresas por el camino del éxito.

Las habilidades gerenciales, están estrechamente relacionadas con el perfil de los emprendedores, representando actitudes y conductas que dan lugar a un determinado perfil personal orientado hacia la autoconfianza, la creatividad, la capacidad de innovación, el sentido de responsabilidad y el manejo del riesgo (Ovalles-Toledo et al, 2018).

Las habilidades de gestión incluyen competencias como la comunicación efectiva, la adaptabilidad, la apertura a nuevos entornos, sólidas habilidades técnicas, gestión del estrés, colaboración efectiva, inteligencia emocional, aprecio por la diversidad cultural y capacidad para fomentar el trabajo en equipo, todas fundamentales para mejorar la competitividad empresarial a través de una gestión eficaz (Samujh y El-Kafafi, 2010; Tonidandel et al, 2012).

Características generales del líder

Según Navia Mayorga et al. (2019) menciona algunas características como:

- **Habilidad de comunicación:** La comunicación implica expresar claramente ideas e instrucciones, asegurándose de que su equipo las escuche y comprenda. Es crucial también saber escuchar y considerar las opiniones del grupo que se dirige.
- **Inteligencia emocional:** Inicialmente definida como la capacidad para manejar y discernir emociones propias y ajenas, utilizando esta información para orientar el pensamiento y la acción. Dado que las emociones son un motor humano fundamental, la inteligencia emocional es indispensable para el liderazgo.
- **Establecimiento de metas y objetivos:** Dirigir un grupo requiere definir claramente hacia dónde se quiere llegar. Las metas deben ser adecuadas a las capacidades del equipo y coherentes entre sí para ser alcanzables.
- **Habilidad de planificación:** Una vez establecidas las metas, se necesita un plan detallado que especifique acciones, tiempos, responsables y recursos necesarios. Reconocer y potenciar las fortalezas propias es esencial para un liderazgo efectivo, así como trabajar en mejorar las debilidades identificadas.

Un líder se desarrolla y promueve el crecimiento de su equipo, no se aferra a su posición actual ni a sus responsabilidades. Siempre busca avanzar, fomentando el crecimiento al delegar responsabilidades y crear oportunidades para todos.

Habilidades gerenciales un instrumento primordial para el fortalecimiento organizacional

Aguilera & Marchant (2005) definen que la organización en todo momento necesita gerentes que posean destrezas y habilidades que posibiliten a su equipo participar en un ambiente que estimula el compromiso y la participación en los distintos niveles de trabajo, favorezca el crecimiento para el aprendizaje, oriente al funcionario hacia los resultados, y por ende, al rendimiento individual y grupal de cada uno de ellos.

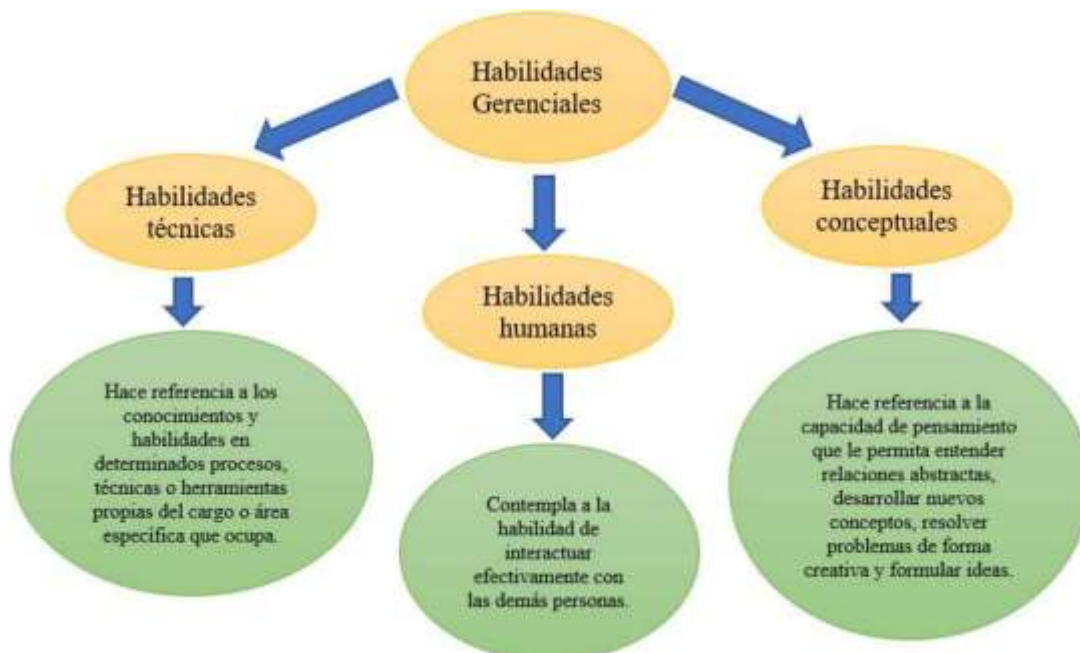
Los gerentes tienen el poder y la obligación de decidir entre productos seguros y peligrosos, de fomentar la paz o el conflicto, de contribuir a la construcción o destrucción de ciudades, de influir en la limpieza o contaminación del ambiente. Además, determinan las

condiciones bajo las cuales se ofrecen empleos, ingresos, estilos de vida, productos, servicios, protección, cuidado médico y acceso al conocimiento.

Según Milenio (2015), existen tres grandes grupos de “habilidades gerenciales”, que debe dominar un gerente para ser exitoso:

Figura 1

Habilidades gerenciales. Fuente: Milenio (2015).



Whetten y Cameron, según Reyes (2016), argumentan que el desarrollo de habilidades directivas es crucial para el éxito organizacional. Estas habilidades actúan como un medio para implementar estrategias y herramientas administrativas de manera efectiva. Un gerente eficaz se compone de tres elementos fundamentales: conocimientos técnicos adquiridos a través de la formación, motivación emocional y la posición dentro de la estructura organizativa.

El mundo está en medio de una transformación que está reformulando cómo operan las industrias y se gestionan. La Industria 4.0 representa la cuarta revolución industrial, destacándose por una creciente digitalización en la producción y gestión empresarial (Falconi Tello et al., 2018). Las empresas necesitan líderes con habilidades de gestión adecuadas para prepararse mejor y adoptar innovaciones, fomentando un aprendizaje continuo. La gestión empresarial debe centrarse en capacitar a los empleados para que aprovechen las ventajas de los avances tecnológicos y asegurar que mantengan relaciones sostenibles con los clientes.

Como una guía de organización para la toma de decisiones, Hummel (2016) coloca una tabla de comparación que muestra cómo algunos asuntos han ganado importancia sobre los demás en el orden económico actual:

Tabla 1

Guía Organizacional Comparativa 2015 - 2020

2015	2020
Resolución de problemas complejos	Resolución de problemas complejos
Coordinando con otras personas	Pensamiento crítico
Gestión de personas	Creatividad
Pensamiento crítico	Gestión de personas
Negociación	Coordinación
Control de calidad	Inteligencia emocional (EQ)
Orientación de servicios	Orientación del servicio
Juicio y toma de decisiones	Orientación del servicio
Escucha activa	Negociación
Creatividad	Flexibilidad cognitiva

Adquisición de la información

Nureen et al. (2023) considera la adquisición de la información como una ventaja competitiva ya que es una estrategia que utilizan las empresas para aumentar la innovación, la creatividad, la productividad y la credibilidad de su organización, aumentando así su rentabilidad. Además, es el acto de recopilar información de una empresa y aplicarla para promover la innovación a través de la aspiración del aprendizaje organizacional, creando relaciones entre trabajadores, clientes y proveedores que permitan tanto la demanda como la oferta de información (Kumar et al. 2022).

En la esfera académica global se discuten ideas y descubrimientos sobre cómo obtener datos externos para la toma de decisiones empresariales. Una perspectiva destacada proviene de Susan Cornish, una investigadora de Estados Unidos (1997), quien sostiene que la información se obtiene mediante tres vías distintas:

- Interactuar directamente con los consumidores del producto o los intermediarios.
- De forma casual mediante encuentros cotidianos no programados.

- Creando información estructurada y datos que sean representativos.

Estos tres procesos abarcan la forma en que se obtiene información del exterior y ocurren en distintos entornos geográficos.

El privilegio de internet como herramienta de adquisición de información, junto con la ausencia de programas organizacionales para dicha labor, muestra una baja inversión sobre el tema, aunque también se considera que la adquisición de información externa puede venir de consultores especializados (Ramírez, 2011).

Aparte de los aspectos prácticos relacionados con la obtención de información externa, los estudios académicos destacan que hay circunstancias mentales específicas del emprendedor que tienen un impacto en cómo se adquiere dicha información. Los intereses, los regateos, las formas de negociación y las idiosincrasias propias del emprendedor de la micro y pequeña empresa son variables que entran a jugar un papel en su interés por adquirir información externa (Gonzalez y Bermudez, 2008; Liberman-Yaconi et al., 2010).

Por otro lado, a nivel psicológico se encontró que la adquisición de información externa está determinada por experiencias previas con la información, las que condicionan la capacidad de atender o ignorar información (Karlson et al., 2009); es decir cuando se han tenido malas o buenas noticias, hay una menor o mayor tendencia, respectivamente, a adquirir información (Caplin y Leahy, 2001; Castañeda, 2009).

Información y toma de decisiones

La correcta obtención y gestión de la información es crucial en el proceso de toma de decisiones. Estos procesos se describen como secuencias con pasos definidos, métodos para llevar a cabo dichos pasos y un entorno que influye en la toma de decisiones. En el ámbito de las micro y pequeñas empresas, se ha observado que estas etapas de las secuencias a menudo son implícitas y ocurren en la mente de los emprendedores o empresarios (Jocumsen, 2004), lo que ha llevado a los académicos a interpretar este proceso como intuitivo (Liberman-Yaconi et al., 2010).

Como se resaltó previamente, el tema cultural es definitivo para la adquisición de información. La cultura organizacional influye decididamente en la manera como se consigue y procesa información de mercados (Moorman, 1995; Smit y Fletcher, 2001).

También, el estudio de Ramírez (2011), se relaciona con nuestra investigación y habla sobre el “comportamiento de los emprendedores de empresas micro y pequeñas, con relación a la adquisición de información externa”, como la satisfacción de los clientes, el posicionamiento del producto, la credibilidad y el benchmarking de precios donde los resultados a destacar de esta investigación es que solamente el 4% de pequeñas empresas busca este tipo de información.

Por lo tanto, en su análisis se detalla que, al buscar información externa, se presentan circunstancias mentales específicas del emprendedor que influyen en la obtención de datos, tales como sus intereses, habilidades de negociación, estrategias de trato y la personalidad distintiva del emprendedor, ya sea en el contexto de una micro o pequeña empresa, dado que resulta beneficioso acceder a información externa.

Por consiguiente, demuestra que su principal enfoque de investigación se centra en comprender el comportamiento de los emprendedores de micro y pequeñas empresas en relación con la búsqueda de información externa. Mediante un estudio cuantitativo que incluyó a 353 empresarios de microempresas y 343 empresarios de pequeñas empresas en Bogotá, con un total de 696 encuestados, se utilizó un cuestionario de 22 ítems con una escala Likert para evaluar el nivel de acuerdo con cada afirmación, donde 1 indicaba "totalmente en desacuerdo", 2 "en desacuerdo", 3 "ni de acuerdo ni en desacuerdo", 4 "de acuerdo" y 5 "totalmente de acuerdo", sometidos a análisis de fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Por estas razones la investigación tiene como objetivo: Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la adquisición de la información en emprendimientos de la ciudad de Juliaca. la investigación nos permitirá conocer sobre la situación actual de la población en estudio, así mismo, proporcionar información útil de suma importancia y aplicar estrategias de soluciones, que ayuden al crecimiento de los emprendedores, con mayor productividad, mejores niveles de servicio al cliente, y mayor satisfacción laboral.

2 MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Diseño

El presente estudio corresponde a un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal y de tipo explicativo, Ato et al. (2013).

La investigación tiene un alcance descriptivo, que permite detallar situaciones, perfiles de persona, grupos, fenómenos o eventos que son de interés, al medir, y se evidencia las características cuando se someten a un análisis. Danhke, (1989 citado por Hernández-Fernández & Baptista, 2004).

Fue No Experimental porque no se manipularon las variables; También fue transaccional porque la información recolectada se recolectó en un solo momento; y por último fue Correlacional, por que medirá la relación entre las dos las variables: Habilidades gerenciales y adquisición de la información (Hernández, 2015: 81).

A su vez, se muestra un alcance correlacional que mide cada variable para ver si existe o no relación entre ellas; además de predecir el valor aproximado que tenga un grupo de individuos o fenómenos en una variable a partir del valor que tienen en la variable relacionada (Hernández-Fernández & Baptista, 2004).

2.2 Sujetos

Para el presente estudio la muestra estuvo conformada por 130 trabajadores de emprendimientos de la ciudad de Juliaca, entre varones (61.5%) y mujeres (38.5%), utilizando el muestreo de tipo no probabilístico de manera intencional.

2.3 Mediciones

Habilidades gerenciales: Para la recolección de datos de la presente investigación se utilizó un cuestionario de Habilidades Gerenciales en el cual la variable se descompone en diez dimensiones: apoderamiento, gestión del capital humano, trabajo en equipo, liderazgo, gestión del tiempo, negociación, acción estratégica, toma de decisiones, creatividad e inteligencia emocional. Para su medición se aplicó el cuestionario tomada de Callohuanca Aceituno & Tantalean Terrones, (2020) el cual consta de 60 ítems con respuestas en la escala es de Likert con cinco opciones (1, 2, 3, 4, 5). Se observa que el alfa de Cronbach para el constructo propuesto es de 0,954; considerablemente alto. En este sentido, se replantea la validez de los reactivos o evidencia que “por muy cuidadosa que sea la selección de los ítems, es imposible que sean medidas perfectas del factor común correspondiente” (Lloret et al., 2014)

- Las respuestas del cuestionario se clasifican de la siguiente manera:
- Dimensión 1: Apoderamiento (8 ítems)

- Dimensión 2: Gestión del Capital Humano (9 ítems)
- Dimensión 3: Trabajo en Equipo (7 ítems)
- Dimensión 4: Liderazgo (7 ítems)
- Dimensión 5: Gestión del Tiempo (6 ítems)
- Dimensión 6: Negociación (5 ítems)
- Dimensión 7: Acción Estratégica (7 ítems)
- Dimensión 8: Toma de Decisiones (4 ítems)
- Dimensión 9: Creatividad (4 ítems)
- Dimensión 10: Inteligencia Emocional (3 ítems)

Calificación: Las opciones de respuesta son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi s (4) y Siempre (5).

Adquisición de información externa: tomado de (Castaño-Ramírez, 2011) de su artículo: “Attitudes of micro and small business entrepreneurs towards the acquisition of external information for making business decisions”. Consta de 22 ítems, 4 dimensiones: Estrategias de adquisición, Uso de información, Origen de información externa y Flujo de la información en las empresas. Evalúa con una escala de Likert 5 niveles: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo. El nivel de confiabilidad según alfa de Cronbach es de 0.882.

2.4 Análisis estadísticos

Se empleó el software SSPS versión 27.0 para el análisis estadístico. Los resultados descriptivos se presentaron en tablas mostrando frecuencias y porcentajes. Para el análisis inferencial, se utilizó un nivel de significancia del 95% ($p=0.05$) con un margen de error del 5%. Además, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en las variables de Habilidades gerenciales y adquisición de la información, debido a que la población de trabajadores superaba los 50, optando por pruebas estadísticas no paramétricas al no seguir una distribución normal con un nivel de significancia inferior al 5% ($p<0.05$). Por lo tanto, se aplicó la correlación de Rho de Spearman. Para evaluar el impacto de la variable independiente

sobre la dependiente, se llevó a cabo un modelo de regresión lineal simple para verificar las hipótesis planteadas.

2.5 Declaración sobre aspectos éticos

Los participantes participaron voluntariamente, así mismo el cuestionario contenía el consentimiento informado en la parte inicial, que indica el cuidado de la información anónima para fines académicos.

3 RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Según la tabla 1, El análisis de la muestra revela una distribución demográfica mayoritariamente masculino (61.5%) en comparación con la población femenina (38.5%). En cuanto a la edad, la mayoría de los participantes se encuentran en el rango de 25 a 40 años, representando el 78.5% del total. En cuanto al estado civil, la mayoría son convivientes (36.9%), seguidos por solteros (36.2%) y casados (21.5%). Respecto al sector laboral, los participantes están principalmente empleados en restaurantes (27.7%) y en el sector automotriz (23.1%). En términos de tamaño de la empresa, la mayoría de los encuestados trabajan en empresas con menos de 10 colaboradores (82.3%).

Tabla 2

Características demográficas de la población de estudio

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	50	38.5%
	Masculino	80	61.5%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	14	10.8%
	Entre 25 a 30	53	40.8%
	Entre 31 a 40	49	37.7%
	Mayor a 41	14	10.8%
Estado civil	Soltero(a)	47	36.2%
	Casado(a)	28	21.5%

	Conviviente.	48	36.9%
	Divorciado (a).	5	3.8%
	Viudo (a).	2	1.5%
Sector en la que labora	Sector Inmobiliarias	10	7.7%
	Sector Restaurantes	36	27.7%
	Sector Automotriz	30	23.1%
	Sector Retail	28	21.5%
	Sector Salud	10	7.7%
	Sector Educación	8	6.2%
	Sector bancos y cajas	2	1.5%
	Otros	6	4.6%
Cantidad de colaboradores de la empresa	Menos de 10	107	82.3%
	Entre 11 a 20	13	10.0%
	Entre 21 a 50	6	4.6%
	Entre 51 a 100	4	3.1%
	Total	130	100.0%

En la tabla 2, se exteriorizan los resultados en términos de frecuencias y porcentajes desde la visión de los trabajadores. En cuanto a las habilidades gerenciales, el 3.1% de los participantes mostraron un nivel bajo, mientras que el 53.8% tuvo un nivel medio y el 43.1% exhibió un nivel alto. En cuanto a la adquisición de información, el 5.4% de los participantes tuvo un nivel bajo, el 62.3% un nivel medio y el 32.3% un nivel alto. Estos hallazgos sugieren una distribución amplia de habilidades gerenciales y adquisición de información en la muestra estudiada, con una proporción considerable de individuos ubicados en los niveles medio y alto en ambas variables.

Tabla 3

Análisis descriptivo de las variables de estudio – general

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Habilidades gerenciales	Baja	4	3.1%
	Media	70	53.8%
	Alta	56	43.1%
Adquisición de la información	Baja	7	5.4%
	Media	81	62.3%
	Alta	42	32.3%

3.2 Prueba de normalidad

La tabla 3 muestra la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de las variables: Habilidades gerenciales y adquisición de la información con sus respectivas dimensiones, pertenece a la prueba estadística no paramétrica, porque no hay distribución normal, donde p valor es menor a 5% ($p < 0.05$). Por tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Tabla 4

Análisis de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	0.061	130	,200*
Apoderamiento (A)	0.151	130	0.000
Gestión del capital humano (GH)	0.137	130	0.000
Trabajo en equipo (TE)	0.117	130	0.000
Liderazgo (L)	0.098	130	0.004
Gestión del tiempo (GT)	0.139	130	0.000
Negociación (N)	0.120	130	0.000
Acción estratégica (AE)	0.115	130	0.000
Toma de decisiones (TD)	0.140	130	0.000
Creatividad (CR)	0.136	130	0.000
Inteligencia emocional (IE)	0.173	130	0.000
Adquisición de la información	0.134	130	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

3.3 Resultados correlacionales

En la tabla 4, Los resultados presentados en la tabla muestran correlaciones significativas ($p < 0.001$) entre la adquisición de información y una variedad de variables de competencias gerenciales. Específicamente, se observa una asociación muy fuerte ($r > 0.9$)

entre la adquisición de información y habilidades gerenciales, así como correlaciones sustanciales ($0.6 < r < 0.8$) con apoderamiento, gestión del capital humano, trabajo en equipo, liderazgo, gestión del tiempo, acción estratégica, toma de decisiones, creatividad e inteligencia emocional. Estos hallazgos sugieren que la capacidad para adquirir información está estrechamente relacionada con diversas habilidades gerenciales, lo que subraya la importancia de la información en el contexto de la gestión empresarial y el liderazgo.

Variable	Adquisición de la información	
	r	p
Habilidades gerenciales	,999**	0.001
Apoderamiento (A)	,645**	0.001
Gestión del capital humano (GH)	,666**	0.001
Trabajo en equipo (TE)	,753**	0.001
Liderazgo (L)	,672**	0.001
Gestión del tiempo (GT)	,711**	0.001
Negociación (N)	,592**	0.001
Acción estratégica (AE)	,703**	0.001
Toma de decisiones (TD)	,693**	0.001
Creatividad (CR)	,582**	0.001
Inteligencia emocional (IE)	,618**	0.001

3.4 Resultados de Regresión

En la tabla 5, se observa que el modelo de regresión lineal simple que explica el efecto de los indicadores de la variable habilidades gerenciales y adquisición de la información en los emprendimientos. Reconociendo que los indicadores son cuantitativos, luego de contrastar los supuesto estadísticos para validar el modelo, los hallazgos demuestran que las habilidades gerenciales explican la variabilidad de adquisición de la información en un 91%. Los coeficientes no estandarizados revelan que las habilidades gerenciales tienen un impacto significativo en la adquisición de información, con un coeficiente de 0.518 y una significancia estadística de $p < 0.001$. Además, el valor t de 36.483 indica que este efecto es altamente significativo. En resumen, este análisis revela que las habilidades gerenciales desempeñan un papel crucial en la adquisición de información para el desarrollo de las organizaciones y la capacidad competitiva en el mercado.

Tabla 5

Coeficiente de regresión simple en base al efecto de los indicadores de la variable adquisición de la información externa para toma de decisiones sobre Innovación

Modelo: R2 ajustado = .91	Coeficientes no estandarizados		t de student	Sig
	R	Error estandar		
(Constante)	-17.361	2.551	-6.806	0.000
Habilidades gerenciales	0.518	0.014	36.483	0.000

a. Variable dependiente: Adquisición de la información

4 DISCUSIÓN

El estudio realizado amplía la literatura existente al identificar estas correlaciones y la influencia de las variables habilidades gerenciales sobre la adquisición de la información, mediante la regresión lineal simple, para una población de 130 participantes de la ciudad de Juliaca, en definitiva, dichos hallazgos muestran que las habilidades gerenciales es el predictor importante en la adquisición de la información en un 91%. Por su parte (Arcila & Oliverio, 2021) enfatiza que las habilidades adquiridas por los emprendedores expresan conocimientos, destrezas, comportamientos y aptitudes necesarias para ser eficiente en una amplia gama de labores, es decir, que quien ejerce funciones de gerencia debe disponer de competencias clave para dirigir una gestión empresarial eficiente y competitiva, lo cual resalta la adquisición de la información. También (Carreras et al., 2018) evidencia que las habilidades gerenciales influyen en la competitividad empresarial entre las Pymes de Hermosillo-Sonora con un valor $\lambda = 0.813$, resalta que se logra desde la adquisición de la información y su aplicación en la innovación de sus productos, procesos y gestión, que tienen un nivel tecnológico superior y poseen una planeación estratégica en su gestión empresarial (Estrada et al., 2009); la búsqueda constante de oportunidades en el entorno para garantizar la viabilidad de los objetivos empresariales generando en sus colaboradores el mismo espíritu gestor de nuevas acciones que propendan por una maximización de los recursos y capitalizar oportunidades en nuevos proyectos de empresa. En la investigación de (Leyva Cabrerías et al., 2017) evidencia que las habilidades gerenciales influyen la capacidad de adquirir conocimiento externo para la competitividad empresarial $\beta = 0,37$ y $p < 0,05$, esto coincide con los expertos que opinan que las habilidades gerenciales para la competitividad empresarial están por debajo de la media. Con el fin de

formular estrategias que mantengan o incrementen una ventaja competitiva sustentable, los gerentes de las Pymes requieren desarrollar habilidades de análisis de la información.

Por otra parte, y estando de acuerdo parcialmente con Gutiérrez et al, (2019), ser un buen gerente no es fácil; sin embargo, los buenos directores se hacen, no nacen, por ello se forma la polémica, dado que los empresarios exitosos, en mención, no tuvieron procesos de formación académica en pregrados administrativos. Escasamente la educación escolar (cinco años de educación básica en Perú). En la investigación de (Castellano Narciso et al., 2021) destaca que las habilidades gerenciales detectadas en las empresas estudiadas se encuentran en un nivel medio teniendo en cuenta que en la mayoría de los resultados se encuentran evidencias claras, sin embargo, es necesario seguir mejorando haciendo uso de la innovación como estrategia para mejorar la experiencia de todas las partes interesadas.

Las empresas deben tomar por importante el retener el talento humano debido a que este es determinante para la obtención de los objetivos e ideales de la empresa colaborando con el progreso de la misma, según la población encuestada el 87% indican que siempre comprometen al equipo en las responsabilidades que debe cumplir la organización, el 13% casi siempre lo hace. En la investigación de Baque et al. (2018), el liderazgo es el factor que permite distinguir a los gerentes que sólo dan órdenes, de los gerentes que realizan sus actividades administrativas, basados en actitudes y acciones motivadoras, lo que contribuye con el bienestar del ambiente laboral y el desempeño de sus colaboradores, y más allá de esto, los líderes son personas que inspiran a los demás a realizar acciones que ayuden a cumplir objetivos comunes, el 62% de los directivos consideran que tienen una buena capacidad de liderazgo, el 38% considera que casi siempre lideran bien a su equipo. Por otra parte (Navia Mayorga et al., 2019), consultó 10 referencias bibliográficas que permitió llegar a la conclusión que la habilidad gerencial es fundamental para el éxito de una empresa en el siglo XXI. También (Reyes Agurto, 2018) muestran que 63.3% de los trabajadores considera que las habilidades gerenciales son buenas en la gerencia, y resaltan que un bajo desempeño laboral de los colaboradores, es debido a la falta de liderazgo y herramientas para superar dificultades. (Lizama-Mendoza, 2021) en su investigación evidencian que el 30% de los encuestados perciben aplicar, además destacan que las habilidades gerenciales representan un importante activo dentro de las empresas, siendo el fomento y desarrollo del trabajo en equipo y la prevención de riesgos uno de los aspectos más considerados por parte de los trabajadores, y también, como parte de los aspectos que menos se distingue en la alta gerencia se encuentra

la motivación, siendo esto un elemento que va en contra de los planes por convertir una empresa en una organización saludable y que pone en riesgo la estabilidad organizacional.

Finalmente, en relación al objetivo específico dos. Los resultados de la investigación evidencian que existe una relación directa en las variables de estudio. Por otro lado en la investigación de (López Posada et al., 2019) mencionan que las habilidades de liderazgo de los emprendedores son relevantes para lograr la perdurabilidad de las organizaciones, es decir los emprendedores se consideran estrategias, ya que han sabido elegir las mejores alternativas presentes en su mercado y tratan de proyectar a sus empresas hacia el futuro, donde su preocupación principal es la de crear valor para los clientes con el diseño de estrategias de largo plazo que posicionan la empresa en un mercado nacional e internacional. Lopez Posada et al. (2019), Las habilidades de toma de decisiones se destacan como cruciales en el entorno empresarial actual. Esto incluye resolver problemas utilizando información clave para la toma de decisiones y evaluar los resultados de las decisiones tomadas. Los emprendedores subrayan que las empresas operan en un contexto global, lo que requiere tomar decisiones estratégicas continuamente para mantenerse competitivas y rentables. Acceder a información precisa facilita la toma de decisiones acertadas y reduce el riesgo de error. Asimismo, los empresarios enfatizan la importancia de evaluar los resultados de sus decisiones para mejorar futuras estrategias y evitar errores pasados. Este enfoque está respaldado por Morales y Pineda (2015), citados por Escandón et al. (2013), quienes señalan que las habilidades y el conocimiento son esenciales para el progreso empresarial, representando el 50% de los atributos fundamentales para los emprendedores.

5 CONCLUSIÓN

Respecto al objetivo general, las habilidades de gestión son habilidades adquiridas que posibilitan la aplicación creativa, innovadora y eficaz del conocimiento en entornos laborales o contextos específicos, dirigidas a abordar y resolver problemas o situaciones que puedan surgir. Los resultados de la investigación precisan que para la supervivencia de un negocio es imprescindible las habilidades directivas que conllevan a la capacidad de adquirir nuevos conocimientos. Se ha encontrado que las habilidades gerenciales, como las técnicas, humanas y conceptuales, son fundamentales para que los directivos adquieran y procesen información de manera eficiente, lo que les permite tomar decisiones acertadas en entornos empresariales cambiantes y competitivos. La competitividad empresarial depende fundamentalmente de un

equipo directivo que sea dinámico, actualizado y receptivo tanto al cambio organizativo como al tecnológico. Además, es crucial que reconozca la importancia de los empleados como un recurso primordial que necesita ser gestionado con cuidado. No obstante, este aspecto frecuentemente constituye una debilidad significativa para muchas empresas que han cerrado o enfrentan dificultades para sobrevivir. Se resalta que las habilidades gerenciales contribuyen a la perdurabilidad y éxito de las organizaciones, ya que directivos altamente competentes en estas habilidades son capaces de liderar con eficacia, adaptarse a los cambios, y movilizar conocimientos y actitudes necesarios para alcanzar los objetivos empresariales en un entorno competitivo y dinámico.

El desarrollo del trabajo se vincula estrechamente con el rendimiento de un gerente, dado que ocupa la posición más alta en la estructura de la organización. La supervivencia de la entidad depende de su capacidad para tomar decisiones continuas acerca de metas, acciones y recursos, buscando mejorar la eficiencia en las labores y promover la satisfacción del personal, considerándolos como individuos. Los gerentes de las empresas de hoy deben ser capaces de combinar las capacidades de gestión, la creatividad y el espíritu empresarial dentro de una perspectiva capaz de abrazar al mismo tiempo el diseño y la producción, la tradición y la innovación, la realidad y la visión, la vida cotidiana y el futuro (Eisenmann, 2012).

Se evidencia que menos del 50% perciben y practican las habilidades directivas y la capacidad de adquisición de información (41.1% y 32.3% respectivamente). Poseer habilidades de gestión permite desarrollar una planificación estratégica efectiva en empresas emergentes y pequeñas, facilitando a la dirección la identificación de acciones necesarias para alcanzar los objetivos organizativos. Estas habilidades guían la ejecución de actividades y fomentan la competitividad empresarial, adquiriéndose principalmente a través de la experiencia más que de la formación académica. Algunos problemas que son evidentes cuando existe ausencia de habilidades directivas: Comunicación deficiente con los colaboradores, proveedores y clientes, lo que impide transmitir información clave, generar cooperación y lograr objetivos organizacionales, incapacidad para adaptarse a entornos cambiantes y proponer soluciones creativas, ya que las habilidades conceptuales son fundamentales para crear nuevos conceptos y resolver problemas y deterioro del clima organizacional y la cultura, debido a la falta de habilidades humanas para interactuar efectivamente con el personal, considerando sus necesidades y generando compromiso.

Finalmente, las habilidades gerenciales requeridas para un cargo directivo y trabajadores de los emprendimientos son fundamentales ya que permitirán tener una gestión

exitosa que permitirá cumplir con los objetivos trazados por la organización. Frente a esto proponemos una toma de conciencia que conduzca a un cambio de actitud que nos lleve a vivir y a hacerlo todo con serenidad, de forma que, en lugar de consumirnos por causa de una ansiedad enfermiza que nos vuelve superficiales y agresivos, asumamos un modo de ser sosegado que nos permita vivir armónicamente (Fernandez-Ochoa, 2021). Como indica (Falconi Tello et al., 2018) la capacitación en la organización es una forma de enseñar y equipar a los empleados con las habilidades de cómo resolver problemas en la vida real con las formas avanzadas como la programación y el pensamiento sistémico.

6 REFERENCIAS

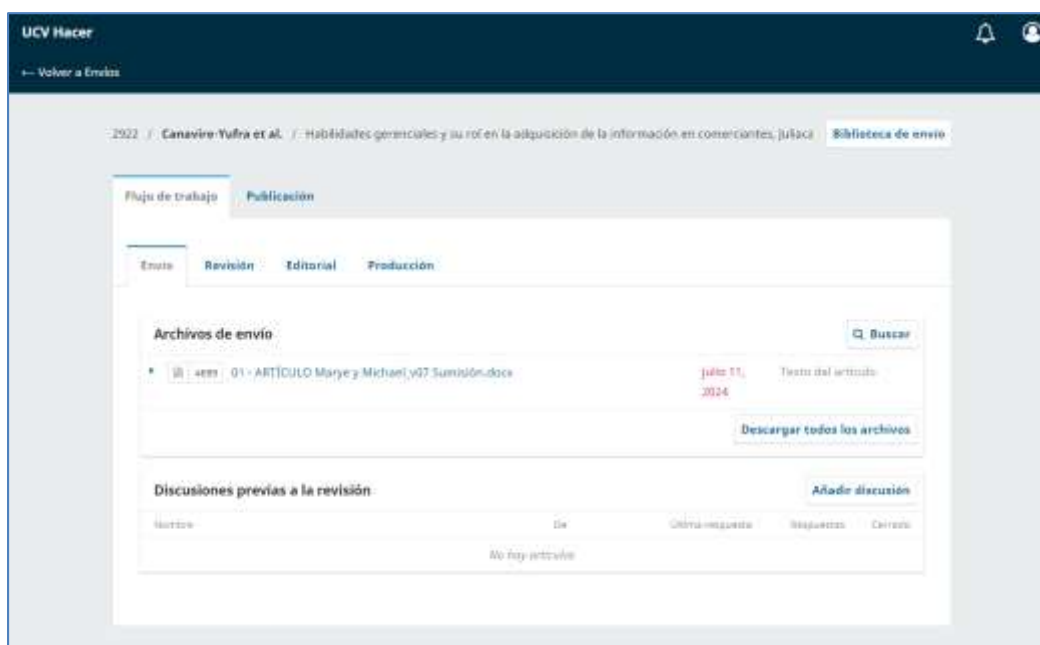
- Arcila, S., & Oliverio, J. (2021). Management skills of sme entrepreneurs from the city of medellín, colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 6), 592–606. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.36>
- Callohuanca Aceituno, J. O., & Tantalean Terrones, L. J. (2020). Adaptación y validación de una escala para medir las habilidades gerenciales. *Anales Científicos*, 81(1), 33. <https://doi.org/10.21704/ac.v81i1.1553>
- Carreras, A. B. L., Arroyo, J. C., & Blanco, J. E. E. (2018). Influence of the strategic planning and the management skills as factors internal of business competitiveness of SME's. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1–21. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1085>
- Castaño-Ramírez, A. (2011). Attitudes of micro and small business entrepreneurs towards the acquisition of external information for making business decisions. *Estudios Gerenciales*, 27(121), 159–173. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(11\)70186-3](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70186-3)
- Castellano Narciso, J. E., Muñoz Leudo, R., Otero Tapia, A. S., Ariza Garcia, E. de J., & Gordillo Ramirez, N. Y. (2021). *Gestión de la innovación en las habilidades gerenciales implementadas en las Pymes industriales del sector químico de Cartagena, Colombia*. 7(3), 6.
- Falconi Tello, L. X., López Aguirre, J. F., Pomaquero Yuquilema, J. C., & López Salazar, J. L. (2018). Habilidades gerenciales para la revolución industrial 4.0 en el ámbito del capitalismo consciente. *Contribuciones a La Economía*, septiembre, 1–17.
- Fernandez-Ochoa, L. F. (2021). Lectura personalista de la adicción al trabajo. *Universidad Pontificia Bolivariana*.
- Leyva Cabrerías, A. B., Espejel Blanco, J. E., & Cavazos Arroyo, J. (2017). Habilidades gerenciales como estrategia de competitividad empresarial (PYMES). *Perspectiva Empresarial*, 4 (1)(1), 7–22. <http://scoif.com/revistas/index.php/economicas/article/view/42/9>
- Lizama-Mendoza, V. (2021). Incidencia de las Habilidades Gerenciales en la Organización Saludable del Puesto de Salud Coayllo – Cañete, 2020. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 74–94. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.467>
- López Posada, L. M., Parra Alviz, M., & Rubio Guerrero, G. (2019). Management skills and their relationship with the sustainability of companies: Empirical case studies in Florencia and Ibagué (Colombia). *Espacios*, 40(11).
- Navia Mayorga, F. A., Mayorga Arias, D., Campi Mayorga, I. I., & De Lucas Coloma, L. A. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. *Recimundo*, 3(3), 1061–1084. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(3\).septiembre.2019.1061-1084](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(3).septiembre.2019.1061-1084)
- Nureen, N., Liu, D., Ahmad, B., & Irfan, M. (2023). Relating green information acquisition, absorptive capacity, institutional pressure, and firm performance: an environmentally sustainable perspective. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(16), 46779–46794. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-25457-z>
- Ramírez, A. C. (2011). Attitudes of micro and small business entrepreneurs towards the acquisition of external information for making business decisions. *Estudios Gerenciales*, 27(121), 159–173. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(11\)70186-3](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70186-3)
- Reyes Agurto, C. (2018). Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018. *Universidad César Vallejo*, 15–30.
- Aguilera, F. C., & Marchant, L. (noviembre de 2005). Competencias gerenciales. Una

- herramienta indispensable para el desarrollo organizacional. Universidad de Viña del Mar. <http://www.cinade.edu.mx/antologias/apoyo/actualizacionesparaeldo.pdf#page=62>
- Baque Villanueva, L. K., Mendoza Alcívar, M. A., Salcedo Saltos, R. L., & Izquierdo Morán, A. M. (2018). El liderazgo transformacional, clave sostenible para el desarrollo de empresas ecuatorianas. *Episteme*.
- Caplin, A. y Leahy, J. (2001). Psychological expected utility theory and anticipatory feelings. *Quarterly of Journal of economics*, 116(1), 51-80.
- Cassab Martínez, P. M. y Mayorca Beltrán, D. Y. (2018). Habilidades gerenciales en mujeres comerciantes cabeza de hogar y economía familiar. *Revista EAN*, 84, 153-166. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1922>
- Castañeda, J. (2009). Economía experimental en la toma de decisiones en ambientes dinámicos y complejos. *Cuadernos de Administración*, 22(39), 31-57.
- Carranco Gudiño, R. (2017). La aportación de las pequeñas y medianas empresas (pymes) en la economía ecuatoriana. *Revista Ciencia Administrativa*, (2) 146+. https://redib.org/Record/oai_articulo1919408-la-aportaci%C3%B3n-de-las-peque%C3%B1as-y-medianas-empresas-pymes-en-la-econom%C3%ADa-ecuatoriana
- Chenhall, R. (2007). Theorising contingencies in management control systems research. En C. Chapman, A. Hopwood, y M. Shields (Eds.), *Handbook of Management Accounting Research* (pp. 163–206). Oxford: Elsevier.
- Eisenmann, T. (2012). *Business Model Analysis for Entrepreneurs*. Harvard Business School Publishing, 9, 1-25.
- Escandón, D.M., González, C.H. y Murillo, G. (2013). Factors determining the appearance of “born global” companies: analysis of early internationalisation for SMES in Colombia. *Revista Pensamiento y Gestión*, (35), 206-223.
- Escobar Pérez, B. y Lobo Gallardo, A. (2002). Implicaciones teóricas y metodológicas de la evolución de la investigación en contabilidad de gestión. *Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas. Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 31(111), 245–286.
- Estrada B., Roberto, García Pérez de Lema, D., & Sánchez Trejo, V. G. (2009). Factores determinantes del éxito competitivo en la Pyme: Estudio Empírico en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(46), 169-182. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201602.004>
- García, O., & Becerril, M. (2015). Importancia de las habilidades gerenciales y su estudio para el buen desarrollo organizacional. Obtenido de <http://www.milenio.com/opinion/varios-autores/universidad-tecnologica-del-valle-del-mezquital/importancia-habilidades-gerenciales-estudio-desarrollo-organizacional>
- Gonzalez, P. y Bermudez, T. (2008). Una aproximación al modelo de toma de decisiones utilizado por los gerentes de las micro, pequeñas y medianas empresas ubicadas en Cali, Colombia, desde un enfoque de modelos de decisión e indicadores financieros y no financieros. *Revista de Contaduría Universidad de Antioquia*, 52, 134-146.
- Hummel, T. (2016). Key Skills for the Fourth Industrial Revolution. BIE. Retrieved from: <https://www.bie-executive.com/expert-exchange/key-skills-for-the-fourth-industrial-revolution>
- Jocumsen, G. (2004). How do small business managers make strategic marketing decisions?: A model of process. *European Journal of Marketing*, 38(5/6), 659-674.
- Karlson, N., Loewenstein, G. y Seppi, D. (2009). The ostrich effect: selective attention to information. *Journal of Risk and Uncertainty*, 38(2), 95-115.
- Kumar M, Mamgain P, Pasumarti SS, Singh PK (2022) Organizational IT support and knowledge sharing behaviour affecting service innovation performance: empirical evidence from the hospitality industry. *VINE J Inf Knowl Manag Syst*. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-07-2021-0124>

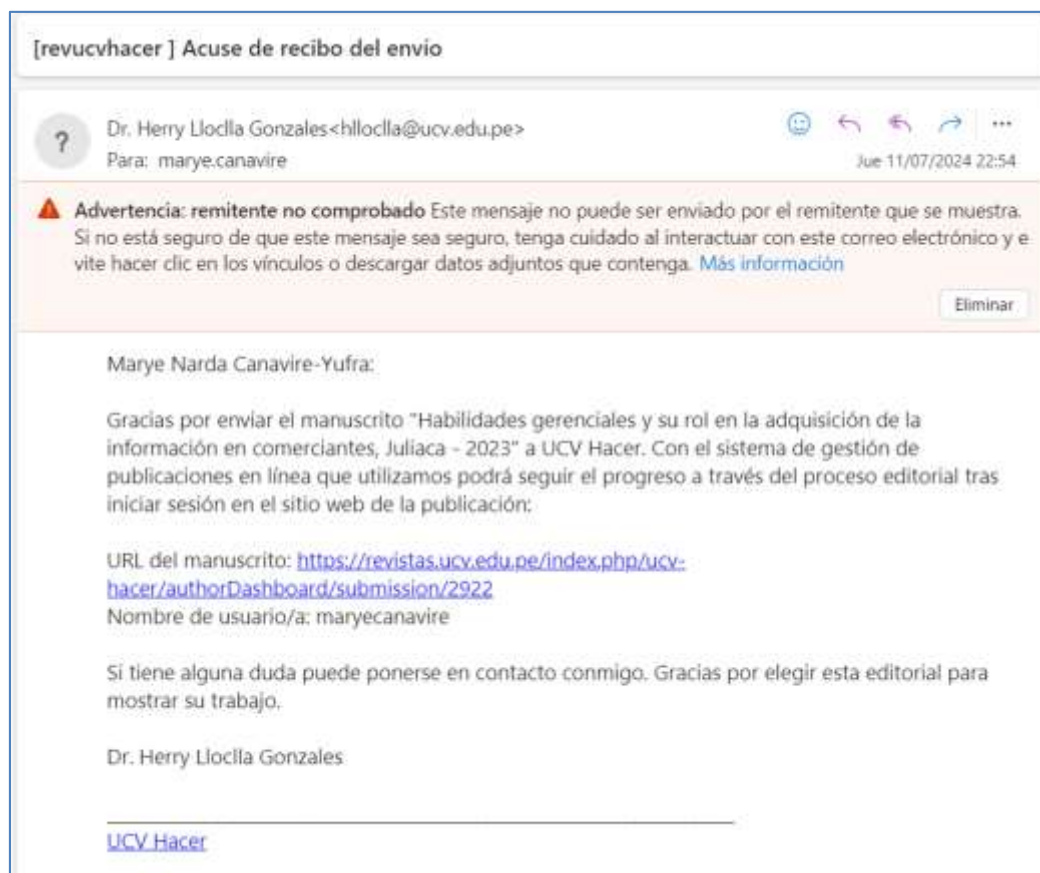
- Lieberman-Yaconi, L., Hooper, T. y Hutchings, K. (2010) Toward a model of understanding strategic decision-making in Micro-Firms. *Journal of Small Business Management*, 48(1), 70-95.
- Mancheno, M., & Villalba, R. (2016). Habilidades directivas y el desarrollo empresarial en la industria de calzado a través de la modelización. Obtenido de <https://www.rmlconsultores.com/revista/index.php/crv/article/view/386>
- Manosalva, M. (2017). ¿Qué clase de líderes requieren las organizaciones modernas? Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/clase-lideres-requieren-organizaciones-modernas-115339>
- Milenio. (27 de 01 de 2015). Importancia de las habilidades gerenciales y su estudio para el buen desarrollo organizacional. Obtenido de <https://www.milenio.com/opinion/varios-autores/universidad-tecnologica-del-valle-del-mezquital/importancia-habilidades-gerenciales-estudio-desarrollo-organizacional>
- Moorman, C. (1995). Organizational Market Information Processes: cultural antecedents and new product outcomes. *Journal of Marketing Research*, 32(3), 318- 335.
- Morales, S.T. y Pineda, U. (2015). Factores del perfil del emprendedor y de la gestión del servicio que inciden en la supervivencia empresarial: casos del oriente de Antioquia (Colombia). *Revista Pensamiento y Gestión*, (38), 176-207.
- Naranjo, R. (2015). Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/7703/7365>
- Ovalles-Toledo, L. V., Moreno Freites, Z., Olivares Urbina, M. Ángel, & Guerra Harold, S. (2018). Habilidades y capacidades del emprendimiento: un estudio bibliométrico. *Revista Venezolana De Gerencia*, 23(81), 217 - 234. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i81.23477>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Promoting entrepreneurship and innovative SMEs in a global economy. Towards a more responsible and inclusive globalization, Executive summary of the background reports.
- Reyes, M, K. Y. (2016). *Habilidades Gerenciales y Desarrollo Organizacional*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Samujh, R. H., & El-Kafafi, S. (2010). Tool box for managers: lessons from New Zealand small businesses. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 6(1/2), 77-87. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/20425961201000007/full/html>
- Sánchez, J. (2015). Aplicación de las habilidades gerenciales en una organización y su relación con el concepto de liderazgo. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6284/3/APLICACION%20DE%20LAS%20HABILIDADES%20GERENCIALES%20EN%20UNA%20ORGANIZACION%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20EL%20CONCEPTO%20DE%20LIDERAZGO%20%28FINAL%29.pdf>
- Smit, D. y Fletcher, K. (2001). *Inside Information: making sense of marketing data*. West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Tonidandel, S., Braddy, P. W., & Fleenor, J. W. (2012). Relative importance of managerial skills for predicting effectiveness. *Journal of Managerial Psychology*, 27(6), 636-655. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683941211252464/full/html>
- Whetten, D., & Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson.

7 ANEXOS

Anexo 1: Sumisión de artículo - Revista: UCV Hacer



The screenshot shows the 'UCV Hacer' submission dashboard. At the top, there is a navigation bar with 'UCV Hacer' and a 'Volver a Inicio' link. Below this, the breadcrumb trail reads: '2922 / Canavire-Yufra et al. / Habilidades gerenciales y su rol en la adquisición de la información en comerciantes, Juliaca / Biblioteca de envío'. The main content area is titled 'Flujo de trabajo' and 'Publicación', with sub-tabs for 'Envío', 'Revisión', 'Editorial', and 'Producción'. Under 'Archivos de envío', there is a search bar and a table with one entry: '01 - ARTÍCULO Marye y Michael_v07 Sumisión.docx' with a date of 'Julio 11, 2024' and a 'Texto del artículo' link. A 'Descargar todos los archivos' button is also present. Below this, there is a section for 'Discusiones previas a la revisión' with an 'Añadir discusión' button and a table with columns for 'Nombre', 'De', 'Última respuesta', 'Respuestas', and 'Estado', which currently shows 'No hay retrovisión'.



The screenshot shows an email titled '[revucvhacer] Acuse de recibo del envío'. The sender is 'Dr. Herry Lloclla Gonzales <hllloclla@ucv.edu.pe>' and the recipient is 'marye.canavire'. The email is dated 'Jue 11/07/2024 22:54'. A warning message states: 'Advertencia: remitente no comprobado. Este mensaje no puede ser enviado por el remitente que se muestra. Si no está seguro de que este mensaje sea seguro, tenga cuidado al interactuar con este correo electrónico y evite hacer clic en los vínculos o descargar datos adjuntos que contenga. Más información'. There is an 'Eliminar' button. The main body of the email is addressed to 'Marye Narda Canavire-Yufra:' and contains the following text: 'Gracias por enviar el manuscrito "Habilidades gerenciales y su rol en la adquisición de la información en comerciantes, Juliaca - 2023" a UCV Hacer. Con el sistema de gestión de publicaciones en línea que utilizamos podrá seguir el progreso a través del proceso editorial tras iniciar sesión en el sitio web de la publicación: URL del manuscrito: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv:hacer/authorDashboard/submission/2922> Nombre de usuario/a: maryecanavire Si tiene alguna duda puede ponerse en contacto conmigo. Gracias por elegir esta editorial para mostrar su trabajo. Dr. Herry Lloclla Gonzales'. At the bottom, there is a signature line for 'UCV Hacer'.

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° 153A-2024/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 24 de abril de 2024

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **MARYE NARDA CANAVIRE YUFRA**, identificado(a) con código Universitario N° 201810388 y **MISHELL GRENYER CHURATA LOPE**, identificado(a) con código Universitario N° 201812478 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): **MARYE NARDA CANAVIRE YUFRA** y **MISHELL GRENYER CHURATA LOPE**, 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 24 de abril de 2024 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **MARYE NARDA CANAVIRE YUFRA** y **MISHELL GRENYER CHURATA LOPE**, 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	Tesistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Dr. John Herbert Cahuana Sanchez Secretario: Mtro. German Alex Vizcarra Ugarte Vocal: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco Asesor: Mtro. Wilson Cruz Mamani	Marye Narda Canavire Yufra Mishell Grenyer Churata Lope	Habilidades gerenciales y su rol en la adquisición de la información en comerciantes, Juliaca - 2023	Miércoles 15 de mayo de 2024 11:00 Horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodriguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo 3: Instrumento

HABILIDADES GERENCIALES Y ADQUISICIÓN DE LA INFORMACIÓN

El presente cuestionario se realiza con la finalidad de obtener información acerca de las habilidades gerenciales y la adquisición de la información en comerciantes. La información se mantendrá en reserva y si desarrolla el presente cuestionario estará expresando su decisión de participar. Por tal motivo pedimos responder con sinceridad. Si tuviera dudas respecto a la investigación puede contactarse con los investigadores a través del correo electrónico: marye.canavire@upeu.edu.pe

PERFIL DEL TRABAJADOR

Sexo: Mujer () Hombre ()	Edad: _____ años	Sector en la que labora: Sector Inmobiliarias() Sector Restaurantes() Sector Automotriz() Sector Retail() Sector Salud() Sector Educación () Sector bancos y cajas () Otros ()
Estado civil: Soltero(a).....() Casado(a).....() Conviviente.....() Divorciado.....() Viudo (a) ()	Cantidad de colaboradores de la empresa: Menos de 10.....() Entre 11 a 20() Entre 21 a 50() Entre 51 a 100()	Respecto a su perspectiva empresarial: Quisiera empezar un negocio () Estoy por empezar un negocio () Soy dueño de un negocio () Tengo otros planes no comerciales ()
Años de experiencia: Menos de 3 años () Entre 4 a 6 años () Entre 7 a 10 años () Mayor a 10 años ()		

Marque con una X la puntuación que considere más acorde respecto a recursos laborales.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo.

ADQUISICIÓN DE LA INFORMACIÓN EXTERNA

	1	2	3	4	5
1. Los datos, la información y el conocimiento son fundamentales para que mi empresa tenga éxito.					

2. En mi empresa motivamos a las personas a buscar información sobre el ambiente comercial externo.					
3. Sentimos que la adquisición de información es costosa.					
4. En mi empresa sentimos que los datos, la información y el conocimiento recolectados no son relevantes para el negocio.					
5. Los negocios en la actividad económica de mi empresa dependen todos de las mismas fuentes de información.					
6. En mi empresa sentimos que tratamos con mayor intensidad de conseguir información sobre el medio ambiente comercial que lo que hace nuestra competencia.					
7. La mayor cantidad de información crucial para mi empresa viene de fuera de mi propia empresa.					
8. En mi empresa recolectamos la mayor cantidad de información a través de internet.					
9. En mi empresa recolectamos la mayor cantidad de información a través de periódicos, revistas, la radio y la televisión.					
10. Los empleados son la mayor fuente de información de mi empresa.					
11. En mi empresa los líderes adquieren la mayor cantidad de información crucial para el negocio.					
12. En mi empresa utilizamos consultores y contratamos investigaciones para obtener datos, información y conocimiento.					
13. En mi empresa somos hábiles para utilizar la información externa para nuestras decisiones comerciales.					
14. En mi empresa tenemos personas especializadas en la recolección y procesamiento de información externa.					
15. En mi empresa hemos establecido un programa de captura de datos, información y conocimiento.					
16. En mi empresa, los datos, la información y el conocimiento adquirido están disponibles con facilidad para todos.					
17. En mi empresa parece que no se puede recordar las lecciones aprendidas en el pasado.					
18. Todos en mi empresa son conscientes de los problemas que afronta la organización.					
19. En mi empresa empezamos cada nueva toma de decisiones utilizando los datos, la información y el conocimiento que tenemos almacenados.					
20. En mi empresa tenemos reuniones frecuentes para que todos los colaboradores se actualicen en los nuevos datos, la información y el conocimiento adquiridos.					
21. La cultura de mi empresa fomenta el compartir datos, información y conocimiento entre empleados.					
22. En mi empresa se le hacen reconocimientos a quienes buscan datos, información y conocimiento que sean útiles para el negocio.					

¡Muchas gracias!