



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**  
*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*  
**UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**LAS HABILIDADES GERENCIALES COMO HERRAMIENTA DE**  
**APOYO A LOS EMPRENDEDORES DEL CANTÓN AZOGUES-**  
**ECUADOR**  
**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL**  
**TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE**  
**EMPRESAS**

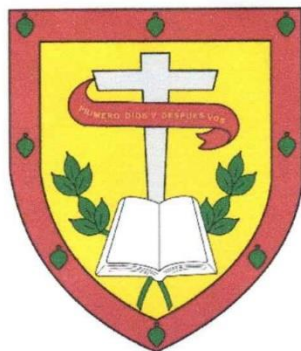
**AUTOR: ANGEL IVAN NUÑEZ CARANGUI**

**DIRECTOR: ING. JUAN BAUTISTA SOLIS MUÑOZ, PhD.**

**AZOGUES-ECUADOR**

**2023**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**  
*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*  
**UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**LAS HABILIDADES GERENCIALES COMO HERRAMIENTA DE  
APOYO A LOS EMPRENDEDORES DEL CANTÓN AZOGUES-  
ECUADOR**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**AUTOR: ANGEL IVAN NUÑEZ CARANGUI**

**DIRECTOR: ING. JUAN BAUTISTA SOLIS MUÑOZ, PhD.**

**AZOGUES-ECUADOR**

**2023**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**

### **Declaratoria de Autoría y Responsabilidad**

**Angel Ivan Nuñez Carangui** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0302476080**. Declaro ser el autor de la obra: “**Las habilidades gerenciales como herramienta de apoyo a los emprendedores del cantón Azogues-Ecuador**”, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Azogues, **3 de mayo del 2023**

F: .....

**Angel Ivan Nuñez Carangui**

**C.I. 0302476080**

## CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

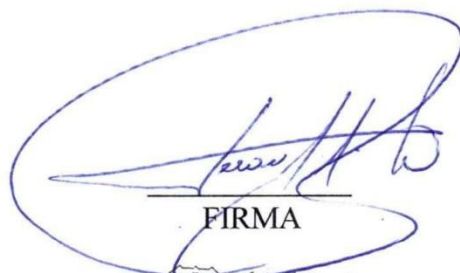
Ing. Juan Bautista Solis Muñoz, PhD.

DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

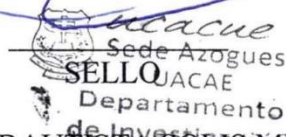
De mi consideración:

Certifico que el presente trabajo de titulación denominado: "**Las habilidades gerenciales como herramienta de apoyo a los emprendedores del cantón Azogues-Ecuador**", realizado por: **Angel Ivan Nuñez Carangui**, con documentos de identidad: **0302476080**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas** ha sido asesorado, orientado, revisado y supervisado durante su ejecución, bajo mi tutoría en todo el proceso, por lo que certifico que el presente documento, fue desarrollado siguiendo los parámetros del método científico, se sujeta a las normas éticas de investigación que exige la Universidad Católica de Cuenca, por lo que está expedito para su presentación y sustentación ante el respectivo tribunal.

Azogues, 3 de mayo de 2023



FIRMA



ING. JUAN BAUTISTA SOLIS MUÑOZ, PhD.

## **“Las habilidades gerenciales como herramienta de apoyo a los emprendedores del cantón Azogues-Ecuador”**

Angel Ivan Nuñez Carangui – Ing. Juan Bautista Solís Muñoz, PhD.  
Universidad Católica de Cuenca. - [angel.nunez@est.ucacue.edu.ec](mailto:angel.nunez@est.ucacue.edu.ec)

### **RESUMEN**

La investigación parte de la incógnita ¿es posible desarrollar las habilidades gerenciales en los emprendedores del sector comercial en el cantón Azogues-Ecuador? Se aplicó una justificación la cual se refiere al paradigma, diseño de investigación, sujeto y objeto de estudio en función del problema científico. Se refleja un estudio cuantitativo en donde se procedió a realizar encuestas a las personas pertenecientes a la cámara de comercio (211 empresas). Esto representa un tamaño de muestra probabilística aleatoria simple de 1.96 de valor crítico y un nivel de confianza del 95%. Como los datos son mayores a 50 sujetos de estudio, se aplica la prueba Kolmogorov-Smirnov, lo que dio como resultado que esta prueba es estadísticamente significativa para una distribución no paramétrica. Además, se efectuó correlaciones con el método de Spearman y se halla que Prom\_ComunicaciónAsertiva (0.606\*\*) y Prom\_Liderazgo (0.708\*\*) están fuertemente correlacionados con la variable dependiente Prom\_HabilidadesGerenciales y es estadísticamente significativa porque la prueba estadística es mayor a 0.05 del p-valor. Por todos los datos obtenidos se tuvo como resultado de que el estudio responde positivamente al problema de investigación porque se presentan datos importantes obtenidos por métodos aplicados en todo el proceso investigativo.

*Palabra clave:* Comunicación asertiva, Ecuador, empresa, gerente, liderazgo

**"Management Skills as a Tool to Support Entrepreneurs  
in the Azogues- Canton - Ecuador."**

Angel Ivan Nuñez Carangui - Juan Bautista Solís Muñoz, Engr., Ph.D.,

Catholic University of Cuenca. - [angel.nunez@est.ucacue.edu.ec](mailto:angel.nunez@est.ucacue.edu.ec)

ABSTRACT

The investigation begins with this research question: Is it possible to develop managerial skills in the commercial sector entrepreneurs in the Azogues-Ecuador canton? A justification was used, which refers to the paradigm, research design, subject, and object of study according to the scientific problem. It reflects a quantitative analysis where surveys among the Chamber of Commerce's members (211 companies) were applied. It represents a simple random probability sample size of 1.96 of critical value and a confidence level of 95%. As data are more significant than 50 study subjects, the Kolmogorov-Smirnov test was applied, which was statistically significant for a non-parametric distribution. Moreover, correlations were performed with Spearman's method. It was found that Prom\_AssertiveCommunication (0.606\*\*) and Prom\_Leadership (0.708\*\*) are strongly correlated with the dependent variable Prom\_ManagementSkills, and it is statistically significant because the statistical test is greater than 0.05 p-value. From all the data obtained, it was concluded that the study responds positively to the research problem because it presents essential data obtained by methods applied throughout the research process.

Keywords: Assertive communication, Ecuador, company, manager, leadership

## **ÍNDICE**

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>2</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>7</b>
<b>RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>11</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>13</b>

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

<b>FIGURA 1.....</b>	<b>7</b>
<b>FIGURA 2.....</b>	<b>9</b>

## **ÍNDICE DE TABLAS**

<b>TABLA 1.....</b>	<b>8</b>
<b>TABLA 2.....</b>	<b>8</b>
<b>TABLA 3.....</b>	<b>10</b>

## INTRODUCCIÓN

En una investigación propuesta por Villamín (2016), se encontró una base de datos que recopila información importante y de alta relevancia de diversas empresas. El contexto corresponde a Laguna-Filipinas, en donde se desenvuelven las nanomipymes. El estudio se realizó con el afán de conocer las herramientas más utilizadas por los administradores para alcanzar el logro de los objetivos enfocados con la misión y visión empresarial.

El liderazgo es una habilidad importante de los administradores. Se encargan de formular estrategias y planes organizacionales. El objetivo es garantizar la sostenibilidad de las empresas, la estabilidad de la nómina y los beneficios a los inversionistas. También se beneficia el Estado a través de los impuestos recaudados (Villamín, 2016).

En el contexto latinoamericano, específicamente en Perú, dentro del estudio de Guillén et al., (2022) se identificó un estudio que presenta datos estadísticos recopilados de una empresa de transporte. La información redacta un análisis de 130 personas entrevistadas en donde la investigación resalta por la aplicación de un coeficiente de Alpha de Cronbach con un intervalo de 0,957.

Con la aplicación de este método, se logró identificar que las habilidades gerenciales poseen una amplia relación con respecto a la toma de decisiones. En los resultados se demuestra estadísticamente que el 77,6% de las personas entrevistadas poseen un alto conocimiento sobre el tema. Este estudio arrojó un resultado que indica que los individuos que laboran en la empresa de transporte cuentan con la capacidad de poder dirigir al personal de trabajo y desde luego también poseen la capacidad de tomar las mejores decisiones dentro de la organización (Guillén et al., 2022).

En la ciudad de Quevedo-Ecuador, se identificó un estudio por parte de Maldonado (2022) en donde demuestra que existe una relación de las habilidades gerenciales con el liderazgo. El método de recopilación de información utilizado fue la encuesta y se llevó a cabo en 2 momentos. El primer momento recopiló información relacionada con las habilidades gerenciales en sí, y en un segundo momento se caracterizó la información sobre el liderazgo. Para el estudio se obtuvo un extracto de la muestra poblacional. El número total de personas entrevistadas fueron de 120, las cuales pertenecen al sector salud. Se identificó también que exista una alta correlación entre variables. Las variables aplicadas en el estudio tienen que ver con las habilidades gerenciales, la cual posee una media de 42,5% y una frecuencia de 51, y,

por otro lado, la variable de liderazgo, que cuenta con una media de 40% y una frecuencia de 48.

Estos datos indican de forma coherente que estas 2 variables están altamente relacionadas. Cada una de estas poseen una herramienta de apoyo para los empresarios, por lo que se puede deducir que influyen de manera directa en el éxito organizacional (Maldonado, 2022).

Con el antecedente, el problema de investigación queda expresado en la pregunta científica: ¿Es posible desarrollar las habilidades gerenciales en los emprendedores del sector comercial en el cantón Azogues-Ecuador? Que, conjuntamente con el objetivo general de investigación: determinar las dimensiones asociadas a las habilidades gerenciales en los emprendedores comerciales del cantón Azogues-Ecuador mediante investigación aplicada para toma de decisiones asertivas guiaron la presente investigación.

## **MARCO TEÓRICO**

Las habilidades gerenciales, como lo indican Leyva, Espejel, y Cavazos (2017), responden a la iniciativa de los buenos líderes emprendedores a formar parte de una innovación y de una transformación organizacional que amplía la formas de conseguir ventajas competitivas con respecto a las demás empresas. Las habilidades gerenciales en sí, han enmarcado una nueva era de liderazgo con relación a la forma en que se dirige una empresa, personas, productos o servicios.

Este proceso de aprendizaje que deben adquirir los emprendedores es lo que genera una ventaja con respecto a los demás líderes, ya que les da la capacidad de fomentar un espacio preservado de las habilidades que pueden desarrollar en su ámbito empresarial, como puede ser la comunicación asertiva, el liderazgo empresarial, la toma de decisiones acertadas y muchas otras más que contribuyen de manera positiva al porvenir de una empresa (Leyva et al., 2017).

En la mayoría de estudios administrativos, las habilidades gerenciales van ligadas siempre por temas internos de la empresa, por ejemplo, la misión, visión, planificación estratégica y objetivos. Estos aspectos mencionados forman parte de un proceso gerencial confiable, el cual ayuda a que los empresarios generen un área de confianza para todos los clientes externos e internos de la empresa. Todo esto contribuye a que de alguna u otra forma se preserve la identidad de una institución y sobre todo se proporcione la información suficiente de lo que se puede generar cuando se posee un amplio conocimiento acerca de las habilidades gerenciales.

Además de todo, actualidad es muy imprescindible contar con características que ayuden a una persona a generar un ambiente óptimo, positivista y de calidad dentro de su trabajo (Silva, 2021).

Dentro de las capacidades o habilidades gerenciales, la ilustre investigadora Silva (2021), llega a identificar dos teorías fundamentales que son de suma importancia para el desarrollo empresarial. Estas son las teorías X e Y, en donde la primera teoría relacionada con la tendencia de X, el gerente ve a los trabajadores como personas que solo se mueven bajo un ámbito estricto de presión o amenaza, pero, por otra parte, en relación con la teoría Y, los administradores y gerentes identifican esta tendencia como la necesidad que tienen y quieren las personas para trabajar. Es así que, de alguna u otra manera, las habilidades gerenciales se ven reflejadas en cómo se desenvuelve un buen líder en un ámbito laboral y de cierta forma en cómo actúan para conseguir los resultados esperados.

Las personas que están al frente de una empresa y a su vez tienen a su cargo un grupo de trabajadores, tal como lo indican Suriaga y Gamboa (2019), deben actuar de manera que sean un ejemplo de superación y de esta manera interactuar con todos los colaboradores de forma carismática, respetuosa y sobre todo siempre entablando una conversación clara y efectiva. Con esto se trata conseguir que la comunicación se vuelva una herramienta de apoyo confiable para el logro en conjunto de los objetivos empresariales. Por esto, la comunicación ayuda a que se forme un espacio en donde la información fluya de forma clara y concisa, siempre haciendo caso a la misión y visión organizacional.

Dentro de esta habilidad directiva es muy importante desarrollar la capacidad de comunicación eficaz para entablar conversaciones pertinentes que proporcionen siempre una información confiable hacia los demás, por esta razón, las habilidades gerenciales se dividen en 3 grupos homogéneos como lo describen Suriaga y Gamboa (2019), los cuales se destacan por poseer características:

Personales, ya que contemplan a la persona en sí.

Interpersonales, por la relación con las demás personas.

Grupales, con el liderazgo y trabajo en equipo.

## **X1: Liderazgo**

A partir de este estudio han surgido varias teorías que hablan sobre el liderazgo y sobre la comunicación asertiva. Debido al avance continuo de tecnologías e innovaciones, el liderazgo, tal como lo define Guerra (2018), es la capacidad que tiene una persona para poder controlar y dirigir a un grupo, que en conjunto forman una organización. Esta teoría transmite la idea de que un individuo debe poseer características tanto cognitivas como intelectuales para manejar los tiempos de trabajo de sus colaboradores y de su empresa.

Como una manera de evidencia de cómo el liderazgo influye en cualquier tipo de empresa, se expone un caso de estudio aplicado a fejes, docentes y pedagogos españoles. Este estudio contiene información de 130 participantes del sector educación español. Dicho estudio posee una correlación de Pearson que oscila entre el 0,626 correspondiente a la variable carismático-formativo y el 0,860 correspondiente a la variable anticipador-profesional, mismas que representa un aspecto positivo con respecto a la influencia del liderazgo (González et al., 2020).

Luego de realizada esta investigación, se dio a conocer los resultados obtenidos en los instrumentos de medición como lo es la encuesta, esta fue representada por un coeficiente de Alpha de Cronbach de entre 0,929 al 0,958. Cada uno de estos datos dan a conocer la viabilidad de aplicar el liderazgo positivista para un buen manejo de las instituciones. El liderazgo no solamente sirve en empresas u organizaciones, sino que esta habilidad gerencial está presente siempre en el entorno cotidiano y es de utilidad para cualquier ámbito, ya sea personal o empresarial (González et al., 2020).

Dentro de las habilidades gerenciales, la comunicación también es una herramienta clave. Watzlawick et al., (1971), definen que la comunicación asertiva es el estudio que se especializa en la investigación y análisis de la capacidad que tienen los individuos de tener relaciones con otros. Por esta razón es que la comunicación ha sido siempre una forma de expresar ideas, comentarios y sobre todo opinar sobre diversos temas de interés. La comunicación funciona de forma precisa para poder interactuar con uno o con un grupo de individuos a la vez.

## **X2: Comunicación asertiva**

En la actualidad la comunicación de boca a boca no es la única forma de poder comunicarse. La manera en que se identifica a la comunicación asertiva, tal como lo plantea Otero (2020), es que existen un sinnúmero de medios para poder interactuar con las demás personas como lo son las redes sociales, por ejemplo, WhatsApp, Facebook, Instagram y demás. Por supuesto,

estas herramientas de comunicación tecnológicas son utilizadas de forma indirecta, ya que no se establece una comunicación personal.

Muchas de las personas que emplean los medios digitales para poder entablar una comunicación se han visto afectados en su rendimiento de comunicación presencial. Una de las causas de que las personas hayan disminuido su capacidad de interacción es por el avance de la tecnología. Esto para un emprendedor o un gerente no debe ser un problema. La base principal que debe poseer un administrador es la comunicación asertiva. Todas las personas que tengan un capital humano laborando dentro de una organización, deben tener un léxico sumamente desarrollado para controlar cada proceso que se lleve a cabo dentro de la empresa (Otero, 2020).

La comunicación asertiva se ha identificado como un proceso de Comunicación Interna (CI). Segarra y Toledano (2019), realizaron un estudio aplicando una muestra de 118 profesionales responsables del campo de CI, por lo que un 60,2% de los participantes son mujeres y el 39,8% son hombres. Para un mayor conocimiento de los resultados obtenidos, se estableció un instrumento de medición como lo es la encuesta. Dicho instrumento cuenta con 37 preguntas de diferente índole, pero que están meramente relacionados con la CI.

Luego de recopilados y analizados los datos, se aplicó una prueba de t de student con la finalidad de identificar muestras independientes y anovas de las variables de estudios (la t de student es una distribución de probabilidad que surge del problema de estimar la media de una población normalmente distribuida cuando el tamaño de la muestra es pequeño y la desviación estándar poblacional es desconocida). En el estudio se llegó a identificar que el 85,6% de los participantes cuentan con un departamento dentro de su empresa que se dedica al CI y en el mejor de los casos solamente el 22% de los entrevistados cuentan con un departamento de CI donde laboran 4 o más personas, lo que indica que están dedicando personal al desarrollo efectivo de la comunicación interna y sobre todo la comunicación asertiva (Segarra y Toledano, 2019).

Todos los datos presentados en el estudio redactan la capacidad de los empresarios para desarrollar de manera eficaz una buena comunicación. El ser asertivo cuando se interactúa con las personas genera un lazo de confianza en los demás. La comunicación asertiva es una herramienta importante para todo empresario, ya que, si se utiliza de una manera adecuada, la

información y datos fluirán de manera clara y concisa y no se llegará a tener inconvenientes con respecto a una distorsión de información (Bernal, 2019).

### **Cruce de variables independientes con la dependiente en distintos contextos**

Al momento de presentar las teorías y estudios aplicados de las habilidades gerenciales y sus respectivas variables, se idealiza una asociación entre cada una de estas. Niebles (2020), expresa que las habilidades gerenciales son una herramienta muy poderosa para los empresarios. Esta herramienta ayuda a que se mantenga un alto coeficiente de asociatividad entre el cómo liderar y el cómo comunicarse con el resto de personas.

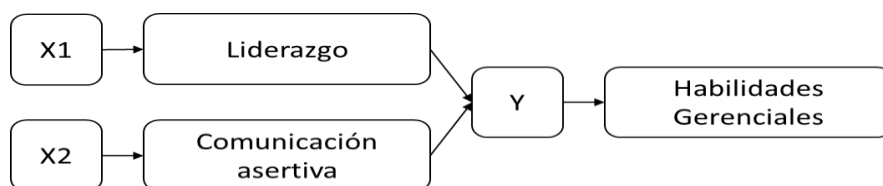
La asociatividad que poseen las habilidades gerenciales con el liderazgo se basa en una gama extensa de actitudes y aptitudes que contribuyen al buen funcionamiento organizacional. Estas dos variables dan a entender que se vinculan aspectos relacionados con lo psicológico y pedagógico. El aspecto psicológico involucra acciones-operaciones, en cambio, el ámbito pedagógico comprende el proceso del cómo dirigir y asimilar dichas acciones-operaciones, con el afán de dar a conocer que las habilidades y el liderazgo se presentan como el conocimiento en la acción o en la realización de una actividad (Niebles, 2020).

La implementación de la comunicación asertiva, respectivamente, con las habilidades gerenciales, ofrecen un resultado importante con respecto a un buen ambiente laboral. Comunicarse dentro de una empresa es fundamental para que la información fluya de manera correcta. Cuando una persona establece de forma certera la comunicación, el receptor del mensaje comprende claramente las estipulaciones del caso, es decir, la información actúa como un medio impulsor valioso para la toma de decisiones y sobre todo también para un buen ambiente de trabajo (Purwadi et al., 2020).

Gutiérrez (2021), expresa que la comunicación asertiva se ha definido como una sub-habilidad que deben poseer los empresarios para cumplir su responsabilidad de centinela en la organización. La persona al frente de una empresa debe generar confianza con sus colaboradores. Cabe mencionar que es de suma importancia proporcionar una buena imagen a los empleados para que, de esta manera, se llegue a ganar el respeto de los trabajadores y no tratar de forzarlos u obligarlos a que se sientan conformes con la manera en que maneja la empresa o en la que proporciona la información (véase la figura 1).

### **Figura 1**

### Modelo teórico de las variables



### METODOLOGÍA

La justificación metodológica de la investigación hace referencia al paradigma, diseño de investigación, población, marco muestral y muestra, sujeto y objeto de estudio, relevancia y pertinencia de la investigación en función del problema científico (Arias y Covinos, 2021).

El paradigma de investigación, según Bunge (1999) es adoptado a los estudios de tipo cuantitativo como el presente caso de investigación aplicada. El tipo de investigación es cuantitativa. El alcance de la investigación es exploratorio y descriptivo. El estudio es no probabilístico e intencional. De corte transversal y no experimental (Hernández, Fernández, Baptista, 2016).

La investigación parte de una población finita de 211 sujetos de investigación. Los sujetos de investigación son las MiPymes comerciales de la ciudad de Azogues. El marco muestral constituye la base de datos de la Cámara de Comercio e Industrias de Azogues. El tamaño de la muestra probabilística aleatoria simple es de 1.96 de valor crítico y un nivel de confianza del 95%, es decir, 136 encuestados (Hernández et al., 2016).

En un estudio de Rositas (2014), dio a entender que el tema trata de una investigación transversal porque no manipula deliberadamente las variables. Fue, además, exploratoria, descriptiva y correlacional. El instrumento fue diseñado con escala de Likert de 5 opciones. En la primera parte se detallan las variables y los ítems. En la segunda parte se detallan las variables de control. Se procedió a la validación por opinión de expertos. Se partió de 32 ítems que se redujo a 22. Con la aplicación del coeficiente de Alpha de Cronbach se redujo a 19 ítems. Además, se midió la consistencia interna por Alpha de Cronbach para la escala general de 0,934 (véase la tabla 1).

La investigación y estudio de caso, fue pertinente y relevante porque responde a la necesidad de conocer y comprender cuáles serían las habilidades gerenciales que utilizan los individuos propietarios de las MiPymes de la ciudad de Azogues-Ecuador (Arias y Covinos, 2021).

**Tabla 1***Confiabilidad del modelo teórico por coeficiente de Alpha de Cronbach*

	Ítems prueba		Alpha Cronbach Final
		piloto	
<b>Variables Independientes</b>			
X1 = Comunicación asertiva		5	0,782.
X2 = Liderazgo		9	0,924.
<b>Variable Dependiente</b>			
Y = Habilidades gerenciales.		5	0,791.
<b>Alpha de Cronbach de la escala general</b>		19	0,934.

*Nota. Adaptado de las salidas del SPSS (2022)***RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN**

En esta sección se presentan los resultados de investigación de campo. En primer lugar, se presenta el test de parametría para comprobar si la distribución es normal. En la presente investigación la prueba es estadísticamente significativa para una distribución no paramétrica. Como los datos son mayores a 50 sujetos de estudio, se aplica la prueba Kolmogorov-Smirnov. Se corrobora que la prueba de normalidad para una distribución no paramétrica explica una distribución de Spearman (Véase tabla 2).

**Tabla 2***Prueba de Parametría Kolmogorov- Smirnov.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Prom_HabilidadesGerencial	,285	106	,000	,761	106	,000
Prom_ComunicaciónAserti	,271	106	,000	,708	106	,000
Prom_Liderazgo	,308	106	,000	,628	106	,000

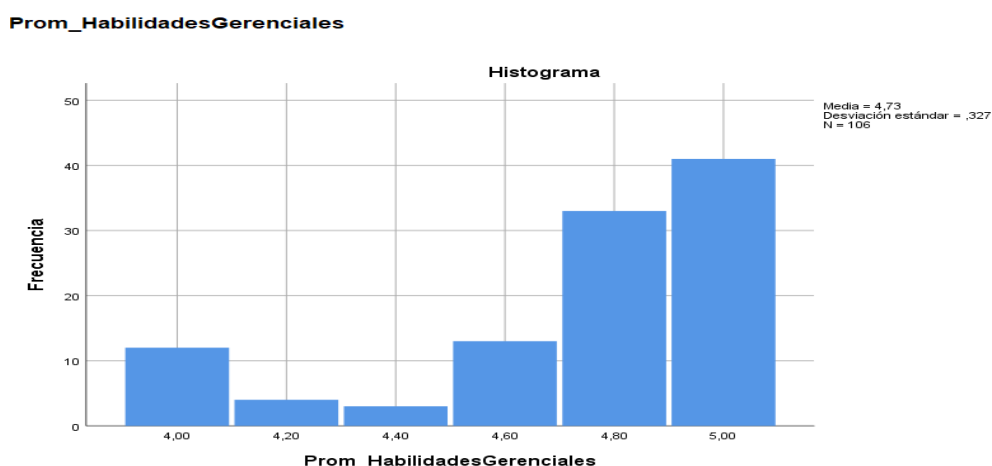
a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota. Adaptado de las salidas del SPSS (2023)*

Para corroborar la prueba no paramétrica, se presenta el histograma con una media de 4,73 y una desviación estándar de 0,327, claramente explica una distribución sesgada (Véase figura 2).

**Figura 2**

*Histograma de distribución no paramétrica*



*Nota. Adaptado de las salidas del SPSS (2023)*

### **Correlaciones**

Al ser una distribución no paramétrica se aplica las correlaciones de Spearman y se halla que Prom\_ComunicaciónAsertiva (0.606\*\*) y Prom\_Liderazgo (0.708\*\*) están fuertemente correlacionados con la variable dependiente Prom\_HabilidadesGerenciales y es estadísticamente significativa porque la prueba estadística es mayor a 0.05 del p-valor (Véase tabla 3).

**Tabla 3**

*Correlaciones de Spearman*

Correlaciones no paramétricas		Correlaciones			
		Prom_HabilidadesGerenciales	Prom_ComunicaciónAsertiva	Prom_Liderazgo	
Rho de Spearman	Prom_HabilidadesGerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,606**	,708**
		Sig. (bilateral)	,	,000	,000
		N	106	106	106
	Prom_ComunicaciónAsertiva	Coeficiente de correlación	,606**	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	,000	,	,000
		N	106	106	106
	Prom_Liderazgo	Coeficiente de correlación	,708**	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,
		N	106	106	106

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

*Nota. Adaptado de las salidas del SPSS (2023)*

## DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para Narciso et al., (2021), en muchas áreas específicas de estudios y de trabajo en donde las personas poseen la capacidad de desarrollar las habilidades técnicas y tácticas relacionadas con las habilidades gerenciales, llegan a implementar herramientas de uso cotidiano para un mejor manejo de la empresa. Es así que, en un estudio realizado en una empresa del sector colombiano, se identifica que los empresarios, en la mayoría personas con título de bachiller o 3.er nivel, adquieren sus habilidades en el proceso de implementación y desarrollo del negocio.

La importancia de que los empresarios creen un espacio de confianza con sus empleados y clientes es fundamental para el crecimiento empresarial y es así que las habilidades gerenciales toman un rol muy importante dentro de toda empresa. El aspecto principal es saber el cómo liderar y el cómo comunicarse con los demás. De esta manera, se obtiene un proceso equilibrado en donde se llega a adquirir la capacidad de manejar los tiempos de trabajo y el estrés laboral. Todo esto debe estar siempre en relación con los objetivos de la empresa para que no se llegue a un punto de desinterés comunitario que luego perjudique de forma directa a las actividades cotidianas de la empresa (Villanueva, Vera & Intriago, 2020).

El manejo de capital humano ha sido siempre un factor fundamental dentro de cualquier empresa o institución. Donawa y Gámez (2019), expresan que algunas de las personas que están a cargo de un negocio no creen necesario poseer todas las habilidades de un buen líder,

esto por la razón de que llegan a confiar en las habilidades que presenta el capital humano contratado. Las personas que se rigen bajo esta forma de dirigir una empresa, se centran en que los individuos que laboran en su institución simplemente alcancen y consigan los objetivos necesarios para sobrevivir.

Por esto, para algunos empresarios que se encuentran dentro de las MiPymes comerciales no es importante generar un espacio en donde predominen las habilidades gerenciales como, por ejemplo, un buen liderazgo, una buena comunicación, el sentimiento de amistad, respeto mutuo, entre otros, simplemente se centran en generar más ingresos, pero simplemente confiando en las habilidades que ya ha obtenido su personal contratado (Donawa y Gámez, 2019).

## **CONCLUSIONES**

Las habilidades gerenciales han sido siempre un papel muy importante para el desarrollo de las empresas en todo el mundo. Estas habilidades son las que generan los espacios en donde la comunicación puede fluir continuamente, se puede tomar las decisiones acertadas conforme al entorno empresarial y sobre todo también se puede desarrollar herramientas que ayuden a las actividades productivas de una empresa.

Cuando un líder sabe de qué manera controlar su empresa, su capital humano y su capital corporativo, este tiene bien definido los conceptos principales que forman parte de las habilidades gerenciales. Por esta razón, para demostrar la efectividad de esta variable se planteó una pregunta de investigación detallada de la siguiente manera: ¿es posible desarrollar las habilidades gerenciales en los emprendedores del sector comercial en el cantón Azogues-Ecuador?

Para responder a esta interrogante se procedió a realizar un estudio el cual contiene en su estructura un paradigma, diseño de investigación, población, marco muestral y muestra, sujeto y objeto de estudio, relevancia y pertinencia de la investigación en función del problema científico. Todo esto con la finalidad de conocer la capacidad que tienen los empresarios del cantón Azogues-Ecuador.

Para llegar a determinar y obtener resultados objetivos y relevantes sobre el tema se levantó una investigación de campo en donde se aplicó el método de la encuesta, la cual contenía diversas variables como, por ejemplo, la variable dependiente relacionada con las habilidades

gerenciales y las variables independientes que hacen relación al liderazgo y a la comunicación asertiva. Estas variables han respondido de manera correcta al momento de aplicar el estudio, ya que, para implementarlo, se tuvo que analizar el tamaño de la muestra que se basa en una prueba probabilística aleatoria simple de 1.96 de valor crítico y un nivel de confianza del 95%.

Para llegar a obtener datos certeros se realizó una prueba piloto a 30 sujetos de estudio. Al momento de identificar el valor y peso de cada una de las variables, se determinó de manera certera que la variable de habilidades gerenciales presentó un Alpha de Cronbach de 0,791. La variable de liderazgo de 0,924 y la variable de comunicación asertiva un valor de 0,782. Con estos resultados, también se determinó el Alpha de Cronbach general de todas las variables, la cual dio como resultado de 0,934, lo que significa que tienen una muy buena correlación.

Para llegar a determinar todos estos valores, se tuvo que dialogar con cada uno de los propietarios del sector comercial. Estos fueron los encargados de proporcionar los datos necesarios para realizar el estudio y, sobre todo, al finalizar el trabajo de campo, se dio a conocer que el tema de las habilidades gerenciales responde de manera correcta a las capacidades que poseen los empresarios para liderar de manera oportuna un negocio. Al final, la investigación proporcionó resultados positivos con respecto a cada una de las variables que se plantearon.

Al ser ejecutado de esta manera, se tuvo una presentación directa del trabajo que se implementaría y por supuesto también se evidenció de primera mano la capacidad intacta que han conservado los emprendedores para manejar sus negocios. Esto también pone a consideración de que, si no se aplican de forma correcta las habilidades gerenciales en todas sus formas y aspectos, no se tendrá una buena capacidad ni desempeño laboral. Esto debido a que cada empresa y empresario necesita conocer y adaptarse a los constantes cambios para que de esta manera se pueda brindar un servicio impecable a los clientes y sobre todo también un trato justo y carismático con todos sus colaboradores.

## REFERENCIAS

- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación.
- Bernal-Jiménez, M. C., & Rodríguez-Ibarra, D. L. (2019). Las tecnologías de la información y comunicación como factor de innovación y competitividad empresarial. *Scientia et Technica*, 24(1), 85-96.
- Bunge, M. (1999). Buscar la filosofía en las ciencias sociales. siglo XXI.
- Donawa Torres, Z. A., & Gámez Araujo, W. G. (2019). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Revista Universidad y Empresa*, 21(36), 8-35.
- González-Fernández, R., Khampirat, B., López-Gómez, E., & Silfa-Sención, H. O. (2020). La evidencia del liderazgo pedagógico de directores, jefes de estudios y profesorado desde la perspectiva de las partes interesadas. *Estudios Sobre Educacion*, 39, 207-228.
- Guerra, L. (2018). Análisis de las teorías de liderazgo: Una propuesta metateórica. *Prospectivas UTC" Revista de Ciencias Administrativas y Económicas"*, 1(1), 56-75.
- Guillén, D, Tejada, A. Cárdenas, A. Prado, M. Manrique, J. (2022). Habilidades gerenciales y toma de decisiones en una empresa de transporte del Perú. *Management skills and decision making in a transport company in Peru. RISTI - Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de Informática*
- Gutiérrez, L. M. R. (2021). Tipos de habilidades gerenciales, una opción para el desarrollo empresarial proactivo. *Revista Reflexiones y Saberes*, (14), 41-53.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Leyva-Carreras, A. B., Espejel-Blanco, J. E., & Cavazos-Arroyo, J. (2017). Habilidades gerenciales como estrategia de competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas (Pymes). *Revista Perspectiva Empresarial*, 4(1), 7-22.
- Maldonado Anrango, M. X. (2022). Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.

- Mantilla, X. A. C., & Solís, J. B. M. (2022). Habilidades gerenciales y planeación estratégica factores de competitividad en mipymes comerciales: Azogues–Ecuador. *ConcienciaDigital*, 5(3.2), 107-136.
- Narciso, J. E. C., Leudo, R. M., Tapia, A. S. O., García, E. D. J. A., & Ramírez, N. Y. G. (2021). Gestión de la innovación en las habilidades gerenciales implementadas en las pymes industriales del sector químico de Cartagena, Colombia. *Aglala*, 12(2), 117-127.
- Niebles Núñez, L. (2020). Habilidades gerenciales como herramienta para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en las mipymes. Editorial Universidad del Atlántico.
- Otero, E. (2020). Teorías de la comunicación (Vol. 2). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Purwadi; Darma, Dio Caisar; Febrianti, Widya; Mirwansyah, Dedy. (2020). Exploración del liderazgo, la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados. *Technium Soc. ciencia J.*, 6, 116.
- Rositas Martínez, J. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento (Sample sizes for social science surveys and impact on knowledge generation). *Innovaciones de negocios*, 11(22), 235-268.
- Segarra Miquel, S., & Toledano Aced, C. (2019). Objetivos y dificultades en la evaluación de la comunicación interna en las empresas españolas. *Profesional de la Información*, 28(5).
- Silva Rubio, E. (2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020.
- Suriaga, M. A. S., & Gamboa, J. E. P. (2019). Habilidades Gerenciales de la Actualidad. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 1(1).
- Villamín, J. (2016) Resolución de problemas, toma de decisiones y habilidades gerenciales de ingenieros-gerentes en empresas seleccionadas de pequeña a gran escala en Laguna. Problem-solving, decision making and managerial skills of engineer-managers in selected small-to-large scale enterprises in Laguna. *Actas de la Conferencia Internacional sobre Ingeniería Industrial y Gestión de Operaciones* págs. 2664

Villanueva, L. K. B., Vera, K. C. T., & Intriago, D. A. V. (2020). Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

Watzlawick, P., Beavin, H., & Jackson, D. D. (1971). Teoría de la comunicación. *Tiempo contemporáneo*.

**Angel Ivan Nuñez Carangui** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0302476080**. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“Las habilidades gerenciales como herramienta de apoyo a los emprendedores del cantón Azogues-Ecuador”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, **3 de mayo del 2023**

F: .....

**Angel Ivan Nuñez Carangui**

**C.I. 0302476080**