

Competencias gerenciales y éxito profesional en licenciados en administración de la Región Junín, 2025

Managerial skills and professional success in business administration graduates in the Junin Region, 2025

Deiben Escalante Meza ^{1,a}

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, fue de tipo básica, de nivel correlacional y de diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 50 profesionales licenciados en administración, se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia y juicio. Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario. Los resultados obtenidos fueron que a nivel de la variable competencias gerenciales el 52% considera excelente sus competencias gerenciales y el 40% como bueno; y en relación a la variable éxito profesional el 72% considera en un nivel de bueno su éxito profesional, el 14% como excelente y regular respectivamente. Se concluyó que las competencias gerenciales se relacionan positiva y significativamente con el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025. De acuerdo con los resultados estadísticos, el valor p obtenido es $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, y se evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0,559, el cual indica que existe una correlación moderada entre ambas variables.

Palabras clave: Competencias, competencias gerenciales, éxito profesional, competencias básicas, competencias diferenciales.

ABSTRACT

The objective of this study was determine the relationship between managerial competencies and professional success among licensed administrators in the Junín region, 2025. The study had a quantitative approach, was basic in type, correlational in level, and non-experimental with a cross-sectional design. The sample consisted of 50 licensed administrative professionals, selected through non-probabilistic convenience and judgment sampling. The survey technique and a questionnaire instrument were used for data collection. The results showed that, regarding the variable managerial competencies, 52% of respondents rated their competencies as excellent and 40% as good. Regarding the professional success variable, 72% rated their level as good, while 14% rated it as excellent and 14% as fair. It was concluded that managerial competencies are positively and significantly related to professional success among licensed administrators in the Junín region, 2025. According to the statistical results, the obtained p-value was $0.000 < 0.05$; therefore, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted. In addition, Spearman's correlation coefficient was 0.559, indicating a moderate correlation between both variables.

Keywords: Skills, management skills, professional success, core competencies, differential competencies.

¹ Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt. Huancayo, Perú.

^a Doctor en Administración, Maestría en Administración Pública Corporativa. ORCID: 0000-0001-5602-2848

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

INTRODUCCION

Actualmente, se están produciendo cambios significativos en los ámbitos económico, tecnológico, científico, ambiental, social y laboral. En este contexto dinámico, las organizaciones operan en entornos altamente cambiantes, lo que impacta directamente en sus procesos internos, flujos de trabajo y relaciones con los clientes.

Ante esta realidad, las empresas requieren personal que no solo posea competencias de liderazgo fundamentales, capaces de generar confianza, autonomía, serenidad y empatía, sino que además identifique y desarrolle nuevos líderes dentro de la organización. Estos líderes contribuyen a la obtención de ventajas competitivas, al fortalecimiento del trabajo en equipo y al desarrollo de otras competencias organizacionales que permiten diferenciarse en mercados cada vez más competitivos. Todo ello se potencia en entornos laborales innovadores y creativos, basados en la cooperación y la lealtad del equipo humano.

En la era del conocimiento y la información, las habilidades gerenciales y la capacidad de adaptación organizacional enfrentan nuevos desafíos. En este sentido, la supervivencia empresarial ya no constituye un objetivo suficiente, sino que las organizaciones contemporáneas requieren herramientas y competencias que les permitan optimizar sus procesos de toma de decisiones y adaptarse de manera flexible a diversas situaciones del entorno.

Como señalan Werther y Davis (2008), las organizaciones han evolucionado históricamente como respuesta a cambios económicos, sociales, culturales, políticos y tecnológicos, lo que ha transformado continuamente sus modelos de gestión.

Por otro lado, el informe The Future of Jobs, del Foro Económico Mundial destaca que aproximadamente el 85% del éxito profesional se relaciona con la adquisición temprana de habilidades interpersonales, conocidas como *soft skills*, las cuales están estrechamente vinculadas al ámbito social y emocional (RRHH Digital, 2021).

Asimismo, habilidades como la creatividad, la persuasión, la colaboración, la resiliencia y la gestión del tiempo se encuentran entre las más demandadas en el mercado laboral actual. En concordancia con ello, el informe What Workers Want 2020, elaborado por la consultora Hays, señala que seis de cada diez

directivos consideran que las habilidades blandas son incluso más importantes que las competencias técnicas para el desarrollo profesional.

En este sentido, el desarrollo temprano de las *soft skills* se convierte en un factor clave para el éxito profesional futuro. Por ejemplo, se ha evidenciado que niños entre 5 y 9 años que desarrollan inteligencia emocional en contextos educativos mejoran habilidades sociales como la empatía, la generosidad y la colaboración, según la Fundación Botín en el III Informe del plan de evaluación psicológica del programa Educación Responsable (Fundación Botín, 2024).

Similarmente según el diario El Economista señala: En un viaje de avión, Borja Castelar, exdirector de LinkedIn se encontró con un joven que le expresó que no entendía porque no ganaba el sueldo deseado, si tenía carrera, maestría y doctorado. La respuesta de Borja fue: “Que crees... al mercado no le importa lo que has estudiado, le importa lo que haces a través de tus habilidades, eso hace la gran diferencia de por qué deberían contratarte” (Meza, 2024).

Durante su participación en EXMA 2024, Borja destacó que las *soft skills*, o habilidades blandas, son más valoradas por las organizaciones que la cantidad de estudios, de hecho, el 85% del éxito profesional depende de las habilidades humanas y sólo 15% de las habilidades técnica (Meza, 2024).

Sobre competencias gerenciales y éxito profesional buscan demostrar la relación directa entre el desarrollo de habilidades de liderazgo y la capacidad de un individuo para alcanzar sus metas y prosperar en el ámbito laboral. Las competencias clave incluyen la inteligencia emocional, el pensamiento crítico, la comunicación, la colaboración y el liderazgo, las cuales permiten a los profesionales adaptarse a los cambios, gestionar equipos, tomar decisiones efectivas y, en última instancia, lograr sus objetivos profesionales y contribuir al éxito organizacional.

En la región Junín, específicamente en la provincia de Huancayo, los profesionales licenciados en administración, vienen desarrollándose y laborando en el sector público y privado. Y sus diversas competencias gerenciales vienen sumando a logro de sus metas y objetivos, tanto personales, profesionales y laborales. La variedad de estas competencias en cada uno de los profesionales administradores, incide en el su propio éxito profesional. Y el estudio pretende identificar esa relación entre las variables competencias

gerenciales y éxito profesional. Ya que se evidencia que existen profesionales administradores, con mayor y menor éxito profesional, ello asociado a sus propias competencias, entre otros aspectos.

A continuación, se presentan los antecedentes:

A nivel internacional

Moncayo-Gaibor et al. (2025), investigaron el efecto del avance en competencias gerenciales en la satisfacción del cliente en el Almacén Óptico Alianza Profesional, para realizar este estudio, se utilizaron una metodología combinada que fusionó perspectivas cuantitativas y cualitativas; recolectaron datos de 41 clientes a través de encuestas estructuradas, lo que facilitó obtener una perspectiva completa de la situación presente del servicio, los resultados indicaron una correlación positiva entre las habilidades de liderazgo y la satisfacción del cliente sus resultados sugieren que mejorar las habilidades de gestión conlleva una percepción más positiva del servicio al cliente, en su estudio los participantes expresaron altos niveles de satisfacción, lo que confirma la teoría de que invertir en la formación continua de ejecutivos y gerentes contribuye significativamente a mejorar la experiencia del cliente, los hallazgos de su investigación subrayan la importancia de invertir en el fortalecimiento de las habilidades de gestión para las empresas del sector óptico. Esta inversión debería ser un componente clave de su estrategia para optimizar el servicio al cliente y, por lo tanto, aumentar su competitividad en un entorno de mercado en constante cambio; este enfoque fomenta la fidelización del cliente y el éxito a largo plazo, y destaca el papel crucial de una gestión eficaz de las habilidades para adaptarse a la dinámica fluctuante del mercado.

Matos y Caridad (2009) determinaron la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades en Universidades Nacionales Experimentales en el Estado Zulia, metodológicamente, la investigación se tipificó como correlacional – descriptiva, la población estuvo constituida por 12 autoridades, 96 directores y 710 docentes, a estos últimos aplicándose un muestreo probabilístico estratificado, quedando 256 docentes; a quienes se les suministró un instrumento con 64 ítems; los resultados evidencian una alta asociación entre las variables, alcanzando valores de 0.88; 0.78 y 0.79, razón por la cual, diseñaron una serie de lineamientos que permitirán a las autoridades de las instituciones educativas, mejorar su desempeño, mediante la aplicación de las competencias descritas.

En la Tesis de Grado de Segura (2016) se dieron a conocer las diversas percepciones sobre el éxito profesional que poseen un grupo de estudiantes de educación superior en la ciudad de Chillán, Chile, en lo que respecta al diseño metodológico de la investigación, se realizó mediante una metodología cualitativa, utilizando técnicas tales como el focus group y la entrevista semi- estructurada, utilizadas para la recolección de datos e información. El diseño de la investigación es el diseño de diamante, el cual permite realizar un análisis de datos mediante categorías a priori y a posteriori y/o emergentes. Las conclusiones fueron: I) El éxito como constructo general, es visto por los/as estudiantes entrevistados como un constructo individual, rigiéndose, en su mayoría por factores personales, más que por factores externos, lo que llevaría a una individualización de la sociedad. Este éxito se basaría en el alineamiento de las expectativas de vida que cada persona tenga con la realidad en la que está viviendo. Es esta comparación la que dará el veredicto personal sobre si se es o no exitoso. II). En lo que respecta al éxito profesional, ocurre de manera inversa, manifestándose, mediante el relato de los/as entrevistados/as, una predominancia de factores externos por sobre los factores internos, pero de igual forma, no invisibilizando esta opción; adhiriéndose a la postura de Arthur (1994), en la que se plantea la relación entre los factores tanto objetivos (lugar de trabajo, remuneración) y factores subjetivos (satisfacción, felicidad) del trabajo. (III) Si bien, el éxito profesional aparece ligado, en algunos casos, a un discurso contemporáneo del consumo, del individualismo y el fomento de un espíritu de competitividad y triunfo (Lasch, 1999), en su mayoría, los/as participantes plantean el éxito como un sentimiento de satisfacción, de sentirse plenos, ya sea en lo laboral, en lo sentimental, económico o cualquier área que deseen involucrar de su vida, es decir, el sentirse felices. (IV). Con respecto al origen que se le atribuye al éxito profesional, en su gran mayoría, los/as entrevistados optaron por la opción de que el éxito proviene de uno mismo, de sentirse satisfecho con la labor que se está efectuando, con la consecución de metas que se plantean y con el autoconcepto de nuestro propio rendimiento (Klimkowska, 2012).

A nivel nacional

Del Rio (2022) determinó que las competencias gerenciales se utilizan de forma correcta, precisa y certera para las actividades vinculadas con el desempeño laboral en una municipalidad. Según Marza y Cruz (2018), las competencias gerenciales, proporcionarían perspectivas para empoderar los

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

aspectos sociales internos, relacionados a lo político, económico, la empleabilidad; y también aspectos de las actuales tendencias culturales ligadas al entretenimiento en la actualidad. Estudio de tipo básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional causal y método hipotético deductivo. La técnica, la encuesta, el instrumento, el cuestionario al que se aplicó la prueba piloto Alpha de Cronbach para evidenciar la confiabilidad y además fue sometido a opinión de expertos quienes consideraron que los instrumentos son válidos y aplicables. En conclusión, los resultados del modelo de regresión logística ordinal arrojaron valores de Wald $> 43,023$, Nagelkerke = 0,879, lo cual indica incidencia significativa de las competencias gerenciales sobre el desempeño laboral. Se destaca la importancia del fortalecimiento de las competencias gerenciales en el desempeño laboral del personal administrativo.

Fernández et al. (2021), identificaron cuáles son las competencias gerenciales que valoran más los millennials de sus jefes, en el desarrollo de la investigación plantearon un enfoque cualitativo basado en entrevistas, en cantidad representativa o suficiente para el acopio de datos, que sustenten los objetivos planteados, de modo que den respuesta a la interrogante basada en la metodología HayGroup. Asimismo, se presentan diferentes metodologías o modelos de enfoque sobre el análisis de las competencias gerenciales, como la de HayGroup, Sistema de Valores de Competencia y el modelo de competencias de Quinn. El presente trabajo concluye que las competencias que más valoran los millennials en sus jefes son: “Equilibra las partes interesadas” que corresponden al Factor Pensamiento, “Generar resultados” que corresponden al Factor Resultados, “Comunicación efectiva”, “Colaboración” y “Desarrollo de talento” que corresponde al Factor Personas y finalmente “Infundir confianza” del Factor Si Mismo. Identificar estas competencias es crucial para las empresas del sector servicios, ya que actualmente se enfrentan al reto de retener talento debido a las preferencias específicas de esta generación. Comprender estas preferencias en cuanto a las habilidades de gestión que más valoran ofrece la oportunidad de reducir costes y evitar problemas derivados de la rotación de personal y la pérdida de trabajadores cualificados. Para las empresas, desarrollar y promover estas competencias en puestos de liderazgo y entre los empleados con responsabilidad directa sobre el personal significa que pueden utilizar herramientas importantes para mejorar el entorno laboral, impulsar la motivación del equipo

y, por lo tanto, facilitar significativamente la captación y retención de millennials.

Guevara y Llaja (2023) determinaron que la medida en que las competencias gerenciales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores, La investigación es de tipo correlacional de diseño no experimental de tipo transrelacional correlacional. La población estuvo conformada por 42 trabajadores de ENAPU de Iquitos y la muestra la conformo el 100% de la población. La selección de la muestra fue no aleatoria por conveniencia. La técnica que se empleo es la recolección de datos que fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Para el análisis de la información se empleó la estadística descriptiva para el estudio de cada variable y la estadística influencia no paramétrica Chi cuadrada (χ^2) para la demostración de la hipótesis. Los resultados demostraron que $\chi^2_{c} = 7,950 > \chi^2_{t} = 3,841$, $gl=1$, $p < 0,05\%$ y el coeficiente de correlación fue $r=40\%$, con lo que fue aceptada la hipótesis del tema de investigación: Las competencias gerenciales se relacionan en el nivel medio con el desempeño laboral en los trabajadores de ENAPU de la ciudad de Iquitos en el año 2020.

Isidro (2021) determinó en qué medida influye las competencias gerenciales en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa entidad prestadora de servicios de saneamiento, Tacna, 2019, realizó una investigación básica, por otra parte, el diseño la investigación es no experimental, ya que se basará en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador. La muestra fue de 121 trabajadores de la EPS Tacna. Los resultados señalan que a través de la técnica estadística regresión lineal simple podemos confirmar que existe influencia media de las competencias gerenciales hacia el desempeño laboral de los trabajadores de la EPS- Tacna.

La investigación tiene en consideración las competencias gerenciales, puesto que no basta solamente el adquirir conocimientos, sino el saber aplicarlos, demostrando de esta manera actitudes, habilidades, conocimientos concretos para de esta manera dar soluciones de manera favorable. El año 2021 Muñoz realizó una investigación de tipo descriptiva, documental con diseño no experimental, transversal, con una muestra que la conforman 20 jefes y 176 trabajadores, en la cual se utilizó para la variable independiente el instrumento de la encuesta a los jefes del Hospital de Apoyo Chepén respecto

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

a las competencias gerenciales y para la variable dependiente la encuesta referente a la comunicación organizacional interna a los trabajadores. Según la variable independiente, las competencias gerenciales; tenemos las básicas que presentan los jefes del Hospital de Apoyo Chepén, respecto al trabajo en equipo, el 60% de los encuestados respondieron que si comparte metas comunes con el equipo de trabajo evidenciaron estar De acuerdo, siendo el 15% el porcentaje de los jefes que se encuentran totalmente de acuerdo. En relación a la responsabilidad, con relación si me satisface ver los resultados esperados de mi trabajo, el 50% de encuestados opinan estar totalmente de acuerdo. Las competencias diferenciales respecto a la visión emprendedora, el 35% está Totalmente de acuerdo respecto a si soy tenaz y persistente para lograr los objetivos, así mismo el 25% evidenció estar De acuerdo, en lo concerniente a la calidad en el trabajo. La variable dependiente La comunicación organizacional interna de los trabajadores del Hospital de Apoyo Chepén, con respecto a si la comunicación organizacional fortalece las relaciones interpersonales entre trabajadores, el 33% de los trabajadores están De acuerdo, y el 28% expresaron estar Totalmente de acuerdo, respecto a si el personal muestra conocimiento para resolver preguntas, el 32% de los mismos está en Desacuerdo, y el 20% de los mismos Totalmente de acuerdo.

Colorado y Rojas (2021) determinaron la relación que existe entre las variables de habilidades blandas y éxito profesional en los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca. El trabajo de investigación es de alcance correlacional, de diseño no experimental y según su temporalidad, transversal. La muestra de investigación estuvo constituida por 108 agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca de quienes se obtuvo la información a través de la técnica de la encuesta y del instrumento denominado cuestionario. Según el análisis de datos y la estadística descriptiva, la empatía y la autoconciencia (16%), la gestión de conflictos (13%), el trabajo en equipo (12%) y las habilidades comunicativas y la motivación (11%) fueron las competencias más frecuentes entre los miembros. Las competencias menos frecuentes fueron la autorregulación (8%), el liderazgo (7%) y la adaptabilidad (5%). Además, el 63% de los miembros ha alcanzado el éxito profesional, el 33% está en vías de lograrlo y el 4% se encuentra al inicio de su carrera. Finalmente, la prueba de hipótesis reveló una correlación de 0,742 entre las habilidades blandas y el éxito profesional, lo que indica una fuerte relación

positiva y, por lo tanto, respalda la hipótesis de investigación.

Bases teóricas

Variable 1: Competencias Gerenciales

La definición de competencias implícitamente aduce las habilidades básicas para prosperar y desarrollar una buena mano de obra, que también puede denominarse competencia laboral; básicamente el aporte que brinda es fundamental y busca la necesidad de calificar y cualificar una a una los aspectos individuales, por otro lado, Boyatzis (1982) incluyó conceptos de competencias específicas para el área administrativa, y define claramente a las competencias como una característica subyacente en una persona.

Diversos autores han abordado la variable de las Competencias Gerenciales, entendiendo que estas se fundamentan en características esenciales que un gerente debe poseer. Estas características abarcan no solo la adquisición de conocimientos, sino también destrezas, comportamientos y actitudes necesarias para que un líder sea eficiente y efectivo en sus actividades diarias dentro del ámbito gerencial. A continuación, se presenta un modelo que se organiza en tres dimensiones: Capacidades cognitivas, capacidades interpersonales y capacidades técnicas.

En otro aspecto, Chiavenato (2000) indica que las habilidades cognitivas, también denominadas conceptuales, son aquellas que implican una comprensión del funcionamiento dentro de la organización, tanto a nivel de grupo o equipo como en la unidad individual. Es relevante notar que un gerente competente es capaz de comprender las funciones que desempeña la organización. Las capacidades conceptuales tienen que ver con el pensamiento, el razonamiento, el diagnóstico de situaciones, así como la generación de alternativas para la resolución de problemas.

Para Hellriegel et al. (2002), las competencias gerenciales son “un conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos, así como actitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales, en diversas organizaciones”.

Las competencias de gestión se definen como un conjunto de conocimientos aplicados por los gerentes

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

para abordar situaciones particulares que se vinculan con la dirección y la coordinación de una entidad. En un modelo de gestión fundamentado en competencias, se facilita la conexión directa entre estas competencias y los planes, los objetivos estratégicos y las capacidades organizacionales (Gutiérrez, 2010).

Dimensiones de la variable competencias gerenciales

Competencias básicas

Son conocimientos, destrezas, actitudes y habilidades, del individuo, de cuyo desarrollo, se ocupan generalmente los procesos de formación en la sociedad, los cuales resultan preparatorias para su evolución profesional y eficaz desempeño. Se compone por las categorías: Adaptabilidad, capacidad de aprendizaje, dinamismo, flexibilidad, habilidad analítica, iniciativa, modalidades de contacto, responsabilidad, trabajo en equipo, tolerancia a la presión e integridad.

Competencias diferenciales

Las cuales distingue a los trabajadores de niveles superiores de desempeño, pueden desarrollarse alternando períodos de trabajo y enseñanza, así como en sistemas más informales de aprendizaje organizacional, así mismo Alles (2005) las clasifica: Colaboración, empowerment (empoderamiento), juicio, nivel de compromiso, desarrollo de su equipo, orientación al cliente, liderazgo para el cambio, negociación, relaciones públicas y pensamiento estratégico

Variable 2: Éxito profesional

La persona define su éxito o fracaso en función a la consecución de metas. Estas se perciben como aquellas representaciones psicológicas que hacen los sujetos con los diversos objetivos propuestos en un dominio de realización y que se espera que dirijan la conducta, la afectividad y el conocimiento en diversas circunstancias laborales, académicas o familiares. “El éxito y el fracaso son estados psicológicos basados en el significado subjetivo que la persona le da al logro” (Maehr y Nicholls, 1980).

El éxito profesional se define como “la experiencia de lograr metas que son personalmente significativas para el individuo más que para el resto, esto es producto de la acumulación de logros en el ámbito laboral y personal” (Karavardar, 2014).

Así mismo, según Caicedo (2002), el éxito profesional establece dos dimensiones relacionadas a lo objetivo y subjetivo señalando que:

D1: El éxito profesional objetivo: son los resultados verificables como son: la remuneración, las promociones y el estatus ocupacional. Indicadores que por mucho tiempo han sido considerados como signos de éxito profesional en muchas sociedades.

D2: El éxito profesional subjetivo: es determinado por la persona como resultado de su experiencia en el ejercicio de su crecimiento o metas personales (Caicedo, 2007, p.42).

Por lo tanto, se debe decir que, el verdadero éxito profesional no puede dejar de lado al éxito personal, fundamentalmente porque lo profesional es una faceta más de nuestra vida.

A continuación, se presenta el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias gerenciales y el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025?, y los problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias básicas y el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025?; y 2) ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias diferenciales y el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025?

Se justifica teóricamente, ya que se realizó una revisión teoría precisa y objetiva sobre las variables de investigación: competencias gerenciales y éxito profesional, el cual permitirá esbozar las dimensiones e indicadores a estudiar. Se justifica metodológicamente, ya que se utilizó el método científico como método general, y el nivel de investigación fue correlacional, para establecer la relación de las variables mencionadas, adicionalmente se elaboraron instrumentos de recolección de datos, los cuales fueron validados, siendo un aporte a la investigación. Tiene una justificación social, ya que los resultados nos permitieron conocer el nivel de las competencias gerenciales de los profesionales licenciados en administración, y su éxito profesional, que permitieron establecer una serie de recomendaciones; ya que los profesionales administradores son una pieza importante en la gestión de organizaciones públicas y privadas.

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y el éxito profesional en licenciados en administración

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

de la región Junín, 2025. Y los objetivos específicos fueron: 1) Determinar la relación que existe entre las competencias básicas y el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025. 2) Determinar la relación que existe entre las competencias diferenciales y el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025.

La hipótesis general fue: Las competencias gerenciales se relacionan positiva y significativamente con el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025. Las hipótesis específicas fueron: 1) Las competencias básicas se relacionan positiva y significativamente con el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025. 2) Las competencias diferenciales se relacionan positiva y significativamente con el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025.

MATERIAL Y METODOS

Dentro del desarrollo de la presente investigación se utilizó el “método científico”, este ha sido aplicado en el proceso reflexivo, metódico y dialéctico de la investigación, lo cual ha permitido el entendimiento de manera profunda las posibles soluciones al problema en cuestión, teniendo en cuenta a Vizcaíno et al. (2023), refiere que la investigación constituye el eje central en la construcción y expansión del conocimiento en cualquier disciplina. En este contexto, la selección del enfoque de investigación juega un papel crucial, determinando la perspectiva desde la cual se aborda el objeto de estudio y, por ende, la naturaleza de los resultados obtenidos.

Sobre el método específico se utilizó el hipotético-deductivo ya que parte del reconocimiento de una proposición general a derivar a una proposición particular y obtener conclusiones específicas a partir de una inferencia.

Por otro lado, Acosta (2023), menciona que el enfoque cuantitativo se puede medir de forma estadística y nos permitirá estudiar las variables gestion del talento humano y desarrollo organizacional, cuya finalidad será probar las proposiciones realizadas para determinar la relación entre ambas variables.

Tipo y diseño de investigación

La presente Investigación es de tipo básica puesto a que se accedió a teorías concernientes a cada uno de las variables e indicadores de estudio. Según Tarrillo

et al. (2024), la investigación básica se concentra en la generación de conocimiento teórico y la comprensión de conceptos fundamentales sin una aplicación práctica inmediata. La investigación básica se dedica a generar conocimiento sin enfocarse en su aplicación práctica, por lo tanto, nos ayuda a resolver problemas específicos ni proporciona soluciones de manera directa a estos.

Siendo de corte transversal ya que se recolectaron los datos en un tiempo determinado, un tiempo único, teniendo en cuenta a Tarrillo et al. (2024), refieren que un corte transversal explora, describe o analiza relaciones entre variables en un solo punto en el tiempo; en la variante causal, se busca determinar relaciones causales sin manipular activamente variables.

El diseño de la investigación es no experimental debido a que las variables no son manipuladas y solo se observaron a los fenómenos en su estado natural. El diseño no experimental es aquel que se lleva a cabo sin alterar de manera intencional ninguna de las variables. El tipo de investigación fue correlacional en la cual se examina la relación entre dos o más variables para determinar si están asociadas, sin implicar una relación causal, es decir si una variable está presuntamente relacionada con la otra a través de una hipótesis (Haro et al., 2024).

La matriz de operacionalización de variables se muestra en la tabla 1.

Población, muestra y muestreo

La población de la investigación está conformada por los profesionales licenciados en administración de la región Junín, que en promedio son 4200. Al ser un numero grande, y las dificultades de acceso a los diversos profesionales administradores, se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia y juicio. La muestra fue de 50 profesionales licenciados en administración.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, debido a que permitió obtener información sobre las percepciones de los participantes respecto a las variables de estudio. Esta técnica consistió en la aplicación de un conjunto de preguntas estructuradas con alternativas de respuesta organizadas mediante una escala tipo Likert.

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
Competencias gerenciales	Para Hellriegel et al. (2002), las competencias gerenciales son “un conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos, así como actitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales, en diversas organizaciones”.(p. 05)	Competencias básicas	Trabajo en equipo Responsabilidad Flexibilidad Capacidad de aprendizaje Comunicación
		Competencias diferenciales	Visión emprendedora Calidad en el trabajo Liderazgo Nivel de compromiso Pensamiento estratégico
Éxito profesional	El éxito profesional se define como “la experiencia de lograr metas que son personalmente significativas para el individuo más que para el resto, esto es producto de la acumulación de logros en el ámbito laboral y personal”. (Karavardar, 2014)	Éxito profesional objetivo	Remuneración Las promociones Logro laboral
		Éxito profesional subjetivo	Metas personales

Tabla 2. Resumen de validación de expertos de cuestionarios de investigación.

Experto	Promedio de validación del cuestionario competencias gerenciales	Promedio de validación del cuestionario éxito profesional
Mg. Edgar Hinojosa Quispe	88,3%	89,9%
Mg. Remo Zacarías Rodríguez	88%	79%
Mg. Marco Socualaya Pomayay	90%	90%
Promedio:	88,8%	86,3%

El instrumento utilizado fue el cuestionario, elaborado para medir las variables competencias gerenciales y éxito profesional.

Según Medina et al. (2023), un instrumento de investigación es una herramienta diseñada para recopilar y analizar información durante el proceso investigativo, entre ellos los cuestionarios, encuestas, entrevistas estructuradas y escalas de medición. Estos instrumentos permiten obtener información válida y confiable para responder al problema de investigación. La validez de contenido de los instrumentos fue determinada mediante el juicio de tres expertos (tabla 2).

Como se evidencia en la tabla 2, el promedio de validación por juicio de expertos para los cuestionarios de competencias gerenciales y éxito profesional fue de 88,8% y 86,3%, respectivamente, dado que estos valores son superiores al 80%, se concluye que los instrumentos presentan adecuada validez de contenido para su aplicación.

El alfa de Cronbach del cuestionario competencias gerenciales se muestra en la tabla 3.

El Alfa de Cronbach del cuestionario éxito profesional se muestra en la tabla 4.

Tabla 3. Alfa de Cronbach del cuestionario competencias gerenciales.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,961	26

Nota: Resultado de Spss V26

Tabla 4. Alfa de Cronbach del cuestionario éxito profesional.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,851	11

Nota: Resultado de Spss V26

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se realizó una prueba piloto aplicada a 20 licenciados en administración de la región Junín. El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el cuestionario de competencias gerenciales fue de 0,961, mientras que para el cuestionario de éxito profesional fue de 0,851. Ambos valores superan el umbral de 0,80, lo que indica una alta consistencia interna de los instrumentos.

Procedimiento

La investigación se llevó a cabo en los profesionales licenciados en administración de la región Junín, durante el año 2025, se coordinó la aplicación del instrumento de recolección de datos con los licenciados en administración que desean participar en la investigación.

Después se procedió con el procedimiento de la información sacando los resultados en base del cuestionario ya que con ello se realizó la discusión en relación con las teorías y estudio previos así para definir las conclusiones y recomendaciones.

Metodología de análisis de datos

Los datos recolectados fueron procesados inicialmente en Excel, donde se codificaron las respuestas de los cuestionarios según la escala de Likert.

Posteriormente, la base de datos fue transferida a Excel y al programa SPSS versión 29.0 para su análisis estadístico. Se elaboraron tablas y gráficos que

permitieron interpretar los resultados de manera clara y ordenada.

Aspectos éticos

La presente investigación fue evaluada por el Comité Institucional de Ética en Investigación, cumpliendo con las normativas vigentes y los estándares éticos establecidos.

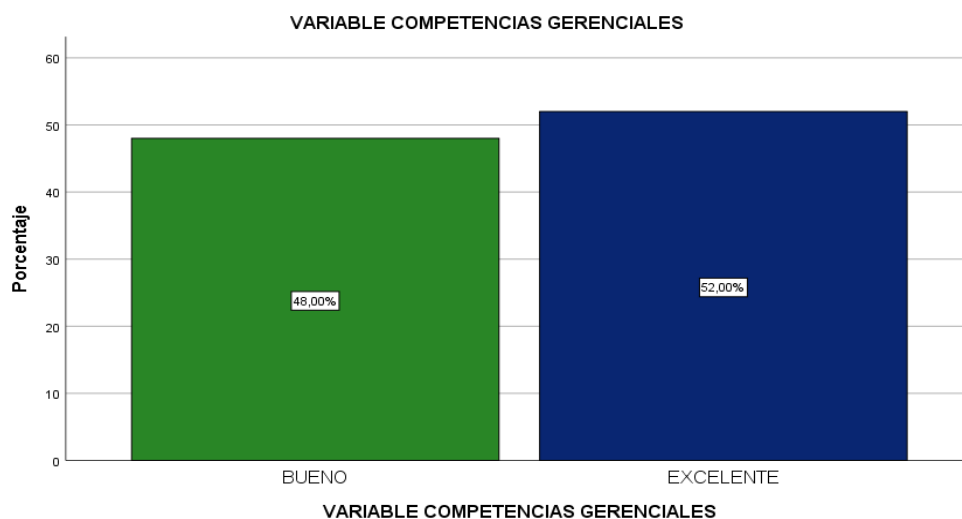
Se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los participantes, asegurando que la información recopilada no sería utilizada para fines ajenos a la investigación. Asimismo, se informó a los participantes sobre los objetivos del estudio y se obtuvo su consentimiento informado de manera voluntaria.

En relación con la integridad académica, se respetaron los principios establecidos por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (s.f.), garantizando la correcta citación de fuentes y evitando el plagio. Esto asegura la originalidad del estudio y su adecuada evaluación mediante herramientas de similitud como Turnitin.

Tabla 5. Tabla de frecuencias a nivel de baremos de la variable éxito profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	24	48,0
Excelente	26	52,0
Total	50	100,0

Nota: Resultado de Spss V26



Nota: Resultado de Spss V26

Gráfico 1. Frecuencias a nivel de baremos de la variable éxito profesional.

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

RESULTADOS

Baremos:

Variable competencias gerenciales

Del total de encuestados, el 52% considera excelente sus competencias gerenciales y el 40% como bueno (tabla 5, gráfico 1).

Dimensión competencias básicas

Del total de encuestados, el 86% considera excelente sus competencias básicas, y el 14% como bueno (tabla 6, gráfico 2).

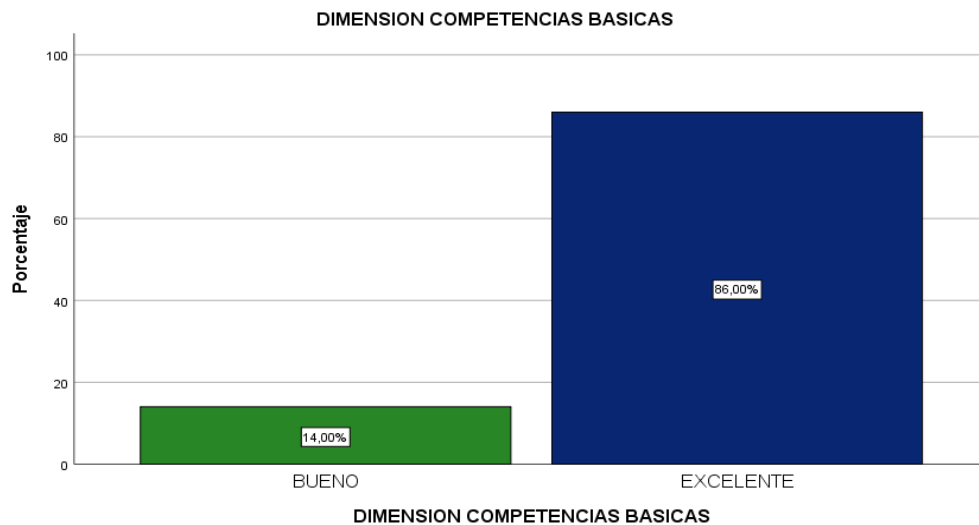
Tabla 6. Tabla de frecuencias a nivel de baremos de la dimensión competencias básicas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	7	14,0
	Excelente	43	86,0
Total		50	100,0

Nota: Resultado de Spss V26

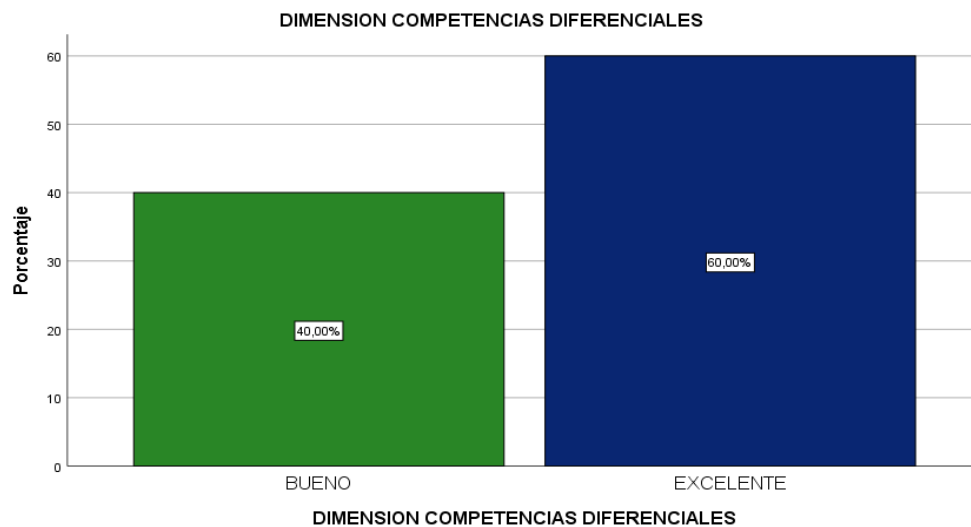
Dimensión competencias diferenciales

Del total de encuestados, el 60% considera excelente sus competencias diferenciales, y el 40% como bueno (tabla 7, gráfico 3).



Nota: Resultado de Spss V26

Gráfico 2. Frecuencias a nivel de baremos de la dimensión competencias básicas.



Nota: Resultado de Spss V26

Gráfico 3. Frecuencias a nivel de baremos de la dimensión competencias básicas.
Variable éxito profesional

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

Del total de encuestados, el 72% considera en un nivel de bueno su éxito profesional, el 14% como excelente y regular respectivamente (tabla 8 y gráfico 4).

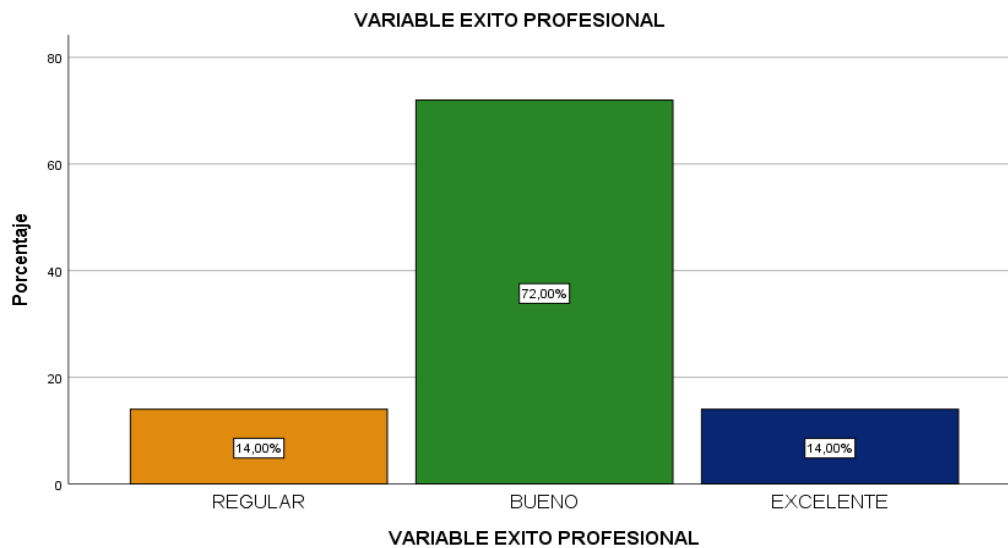
Dimensión éxito profesional objetivo

Del total de encuestados el 74% considera como bueno el éxito profesional objetivo, el 16% como regular, el 6% como excelente y el 4% como malo (tabla 9, gráfico 5).

Tabla 8. Tabla de frecuencias a nivel de baremos de la variable éxito profesional.

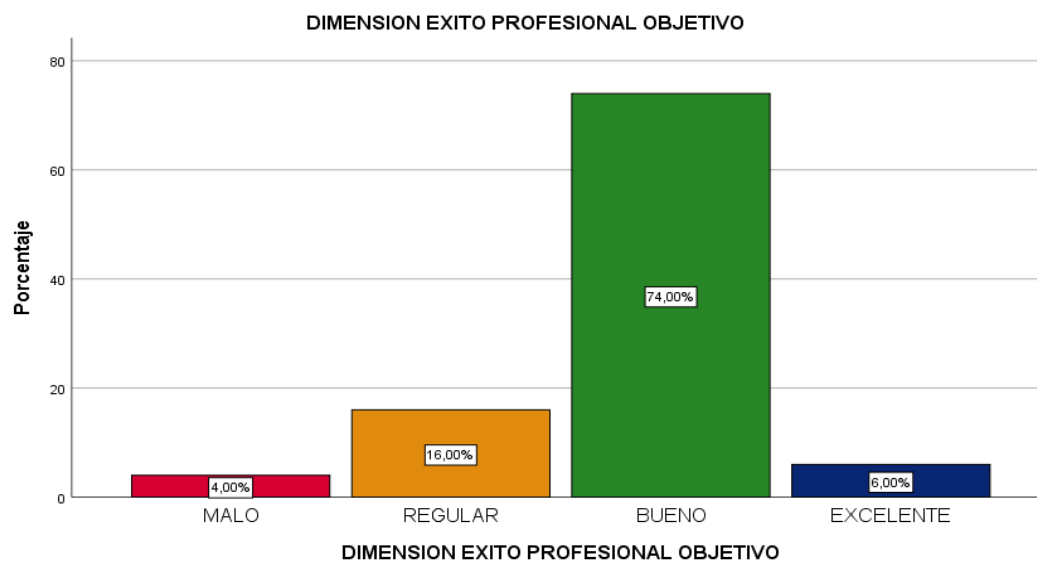
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	7	14,0
Bueno	36	72,0
Excelente	7	14,0
Total	50	100,0

Nota: Resultado de Spss V26



Nota: Resultado de Spss V26

Gráfico 4. Frecuencias a nivel de baremos de la variable éxito profesional



Nota: Resultado de Spss V26

Gráfico 5. Frecuencias a nivel de baremos de la dimensión éxito profesional objetivo

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

Dimensión éxito profesional subjetivo

Del total de encuestados, el 56% considera como excelente el éxito profesional subjetivo, y el 44% como bueno (tabla 10, gráfico 6).

Contrastación de hipótesis

Contrastación de la hipótesis general

Hi: Las competencias gerenciales si se relacionan positiva y significativamente con el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025

Tabla 9. Tabla de frecuencias a nivel de baremos de la dimensión éxito profesional objetivo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	2	4,0
	Regular	8	16,0
	Bueno	37	74,0
	Excelente	3	6,0
	Total	50	100,0

Nota: Resultado de Spss V26

Tabla 10. Tabla de frecuencias a nivel de baremos de la dimensión éxito profesional subjetivo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	22	44,0
	Excelente	28	56,0
	Total	50	100,0

Nota: Resultado de Spss V26

H0: Las competencias gerenciales no se relacionan positiva y significativamente con el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025.

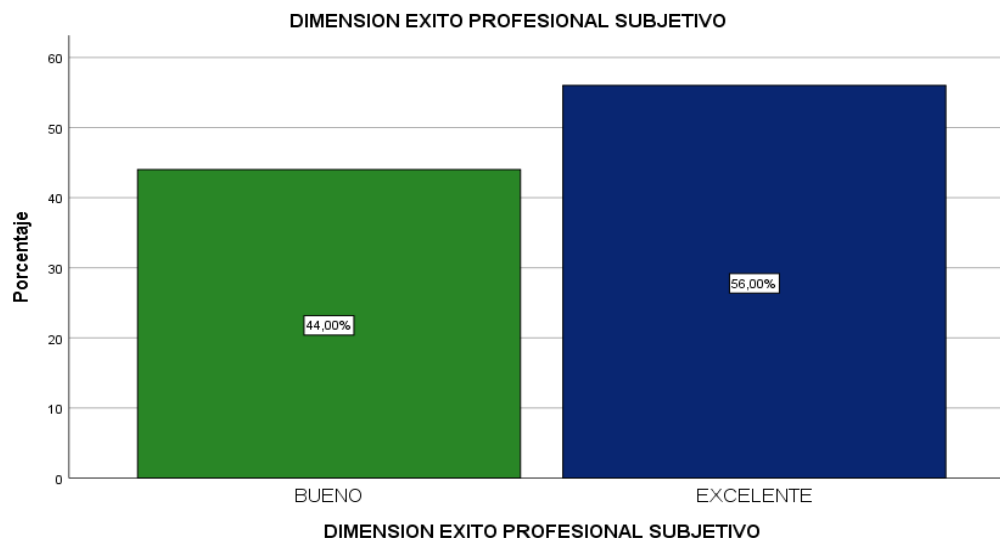
De acuerdo a los resultados estadísticos, el valor p obtenido es $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, en la que se afirma que “Las competencias gerenciales si se relacionan positiva y significativamente con el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025”, y se evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0,559, el cual indica que existe una correlación moderada entre ambas variables (tabla 11).

Contrastación de la hipótesis específica 01

Hi: Las competencias básicas si se relacionan positiva y significativamente con el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025.

H0: Las competencias básicas no se relacionan positiva y significativamente con el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025.

De acuerdo a los resultados estadísticos, el valor p obtenido es $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, en la que se afirma que “Las competencias básicas si se relacionan positiva y significativamente con el éxito



Nota: Resultado de Spss V26

Gráfico 6. Frecuencias a nivel de baremos de la dimensión éxito profesional subjetivo

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

Tabla 11. Resultado de prueba de hipótesis general.

			Variable competencias gerenciales	Variable éxito profesional
Rho de Spearman	Variable	Coefficiente de correlación	1,000	0,559**
	Competencias Gerenciales	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Variable Éxito Profesional	Coefficiente de correlación	0,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

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

Nota: Resultado de Spss V26

Tabla 12. Resultado de prueba de hipótesis específica 01

			Dimensión Competencias Básicas	Variable Éxito Profesional
Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de correlación	1,000	0,403**
	Competencias Básicas	Sig. (bilateral)	.	0,004
		N	50	50
	Variable Éxito Profesional	Coefficiente de correlación	0,403**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,004	.
		N	50	50

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

Nota: Resultado de Spss V26

Tabla 13. Resultado de prueba de hipótesis específica 02.

			Dimensión Competencias Diferenciales	Variable Éxito Profesional
Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de correlación	1,000	0,569**
	Competencias Diferenciales	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Variable Éxito Profesional	Coefficiente de correlación	0,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

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

Nota: Resultado de Spss V26

profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025", y se evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0,403, el cual indica que existe una correlación moderada entre la dimensión y la variable (tabla 12).

Contrastación de la hipótesis específica 02

Hi: Las competencias diferenciales se relacionan positiva y significativamente con el éxito profesional

en licenciados en administración de la región Junín, 2025.

Ho: Las competencias diferenciales no se relacionan positiva y significativamente con el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025.

De acuerdo a los resultados estadísticos, el valor p obtenido es $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, en la que se afirma que “Las competencias diferenciales si se relacionan positiva y significativamente con el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025”, y se evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0.569, el cual indica que existe una correlación moderada entre la dimensión y la variable (tabla 13).

DISCUSION

Las competencias gerenciales se relacionan positiva y significativamente con el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025. De acuerdo a los resultados estadísticos, el valor p obtenido es $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, y se evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0,559, el cual indica que existe una correlación moderada entre ambas variables. Los resultados concuerdan con la investigación de Colorado y Rojas (2021) a partir del análisis de datos y haciendo uso de la estadística descriptiva concluye que las habilidades que más predominan entre los agremiados son la empatía y el autoconocimiento con un 16%, la gestión de conflicto con un 13%, el trabajo en equipo con un 12% y la comunicación y la motivación con un 11%. Sin embargo, entre las menos predominantes se encuentra la autorregulación con un 8%, el liderazgo con un 7% y la adaptabilidad al cambio con un 5%. y que 63% de los agremiados han logrado su éxito profesional, un 33% están en un éxito en proceso, y un 4% en éxito inicial. Finalmente, con base en el proceso de contrastación de hipótesis se demuestra que existe relación entre las habilidades blandas y éxito profesional de 0,742, siendo una correlación positiva alta.

CONCLUSIONES

Las competencias gerenciales se relacionan positiva y significativamente con el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025. Según los resultados estadísticos, se obtuvo un valor $p = 0,000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,559, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Las competencias básicas se relacionan positiva y significativamente con el éxito profesional en

licenciados en administración de la región Junín, 2025. De acuerdo con los resultados estadísticos, se obtuvo un valor $p = 0,000 < 0,05$, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. El coeficiente de Spearman fue de 0,403, evidenciando una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable.

Las competencias diferenciales se relacionan positiva y significativamente con el éxito profesional en licenciados en administración de la región Junín, 2025. Según los resultados estadísticos, se obtuvo un valor $p = 0,000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de Spearman fue de 0,569, lo que indica una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los profesionales licenciados en administración fortalecer sus competencias gerenciales, especialmente en competencias básicas como adaptabilidad, capacidad de aprendizaje, dinamismo, flexibilidad, habilidad analítica, iniciativa, responsabilidad, trabajo en equipo, tolerancia a la presión e integridad.

En relación con las competencias diferenciales, se sugiere reforzar la colaboración, el empowerment (empoderamiento), el juicio profesional, el compromiso organizacional, el desarrollo de equipos, la orientación al cliente, el liderazgo para el cambio, la negociación, las relaciones públicas y el pensamiento estratégico. Asimismo, se recomienda complementar estas habilidades con competencias técnicas y tecnológicas, como el manejo de software especializado e inteligencia artificial.

En cuanto al éxito profesional, se recomienda a los profesionales administradores continuar fortaleciendo sus competencias gerenciales con el fin de acceder a ascensos y promociones laborales que contribuyan al incremento de sus ingresos. Asimismo, se sugiere participar activamente en procesos de selección en el sector público y privado. En el caso de profesionales emprendedores, se recomienda establecer objetivos orientados a la expansión y consolidación de sus negocios o empresas.

Correspondencia:

Deiben Escalante Meza

Correo electrónico: descalante@urooseelt.edu.pe

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acosta, S. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8). <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>
2. Alles, M. (2005). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias*. Ediciones Granica, S.A.
3. Arthur, M. (1994). The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
4. Boyatzis, R. (1982). El gerente competente. Jhon Wiley and Sons.
5. Caicedo, M. (2007). Éxito profesional. *Revista Códice*, 3(1), 41-47. <https://www.redalyc.org/pdf/953/95330104.pdf>
6. Colorado, L. & Rojas, L. (2021). *Relación de las habilidades blandas y el éxito profesional en los agremiados del colegio de sociólogos de Cajamarca*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/items/ad63130d-2db2-46ea-a5a3-6d71a5b3ef0d>
7. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (s.f.). *Código Nacional de la Integridad Científica*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
8. Del Rio, F. (2022). Competencias gerenciales y desempeño laboral en una municipalidad del Perú. *Ciencia Latina*, 6(6). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3581
9. Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw-Hill.
10. Meza, H. (28 de noviembre de 2024). *El éxito profesional depende de las habilidades y no del grado de estudios*. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/exito-profesional-depende-habilidades-y-grado-estudios-20241128-736056.html>
11. Fernández, D., Pino, J., Tuano, E. & Vilca, K. (2021). *Competencias Gerenciales más Valoradas por los Millennials*. [Tesis de Bachiller]. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/9cf4e64a-6ab2-4551-a479-71f7183a3075>
12. Fundación Botín. (2024). *Educación Responsable*. Fundación Botín. <https://fundacionbotin.org/programas/educacion/educacion-responsable/>
13. Haro, A., Chisag, E., Ruiz, J. & Caicedo, J. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 956-966. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927>
14. Guevara, G. & Llaja, F. (2023). *Competencias gerenciales y desempeño laboral de trabajadores de Empresa Nacional de Puertos SA, ciudad de Iquitos*. 2020. [Tesis de Maestría]. Universidad Científica del Sur. <https://repositorio.ucp.edu.pe/items/fdb9da5c-2be5-49ff-8c46-9106f87ac7b1>
15. Gutiérrez, E. (2010). *Competencias Gerenciales*. Ecoe Ediciones.
16. HAYS (2020). *What Workers Want 2020*. HAYS. https://cloud.email.hays.com/WWW-2020?_ga=2.19064123.2023693148.1593762407-1332236950.1593762407
17. Hellriegel, D., Jackson, S. & Slocum, J. (2002). *Administración: Un Enfoque Basado en Competencias*. Thomson Editores, S.A.
18. Isidro, M. (2021). *Competencias gerenciales y su influencia en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa EPS S.A., Tacna, 2019*. [Tesis de Pregrado]. Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1739>
19. Karavardar, G. (2014). Career Commitment, Subjective Career Success and Career Satisfaction in the Context of Hazelnut Processing Industry in Giresun/Turkey. *International Journal of Business and Management*, 9(6), 98-105. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n6p98>
20. Klimkowska, K. (2012). Students' Opinions on Their Competences for Reaching Life Success. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 55, 32-38.
21. Lasch, C. (1999). *La Cultura del Narcisismo*. Editorial Andres Bello. <https://archive.org/details/lasch-christopher.-la-cultura-del-narcisismo-ocr-1999>
22. Maehr, M.L. & Nicholls, J. (1980). Culture and achievement Motivation: A Second look. In N. Warren (Eds.), *Studies in Cross-Cultural Psychology*, 2, 221-267. https://www.researchgate.net/publication/232449585_The_motivation_factor_A_theory_of_personal_investment
23. Marza, M. & Cruz, E. (2018). Gaming como Instrumento Educativo para una Educación en competencias Digitales desde los Academic Skills Centres. *Revista General de Información y Documentación*, 28(2), 489-506.
24. Matos, G. & Caridad, M. (2009). *Competencias gerenciales y desempeño laboral de autoridades en universidades nacionales experimentales*. Universidad Rafael Belloso Chacín. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2950216.pdf>
25. Medina, M., Joas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C. & Castillo, R. (2023). *Metodología de la Investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C <https://editorial.inudi.edu.pe/editorialinudi/es/catalog/download/90/133/157?inline=1>
26. Moncayo-Gaibor, A., Gallardo-Medina, W. & Ormaza-Andrade, J. (2025). Impacto del desarrollo

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

- de habilidades gerenciales en la satisfacción del cliente en el Almacén Óptico Alianza Profesional. *PACHA*, 6(17). <http://doi.org/10.46652/pacha.v6i17.389>
27. Muñoz, D. (2019). *Competencias gerenciales y comunicación organizacional interna en el Hospital de Apoyo Chepen-2019*. [Tesis de Bachiller]. Universidad Alas Peruanas.
28. RRHH Digital. (2021). *El 85% del éxito profesional se debe a la adquisición temprana de soft skills*. RRHH Digital. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/talento/146966/El-85-del-exito-profesional-se-debe-a-la-adquisicion-temprana-de-soft-skills/#:~:text=de%20soft%20skills-,El%2085%25%20del%20%C3%A9xito%20profesional%20se%20debe%20a,adquisici%C3%B3n%20temprana%20de%20s>
29. Segura, S.A. (2016). *Percepción de éxito profesional en estudiantes de psicología de una Universidad estatal del centro/sur de Chile*. [Tesis de Bachiller]. Universidad del Bío-Bío
30. Tarrillo, O., Mejia, J., Davila, J., Pintado, C., Tapia, C., Chilón, W. & Velez S. (2024). *Metodología de la Investigación Una mirada Global: Ejemplos Prácticos*. Centro de Investigación y Desarrollo. <https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2024/07/Metodologia-de-la-investigacion-una-mirada-global.pdf>
31. Vizcaíno, P., Cedeño, R. & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina*, 7(4),1-40. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
32. Werther, W. & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. Mc Graw Hill. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/Administracion-de-RH-Werther.pdf>

Recibido: 15/1/2025

Aceptado: 18/3/2025