



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN**

**Programa “Visionario 2030” en habilidades gerenciales en
estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Administración

AUTOR:

Chapa Sosa, Eduardo (ORCID: 0000-0002-2991-0994)

ASESORA:

Dra. Neyra Huamani, Lidia (ORCID: 0000-0001-6261-2190)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

LIMA — PERÚ

2022

DEDICATORIA: Con mucha nostalgia y cariño a mis padres en el cielo, a mi esposa, a mis hijas e hijo, a mis hermanas y hermanos por su generosa e invaluable motivación a seguir generando nuevos aportes a la sociedad.

AGRADECIMIENTO: A la Universidad Cesar Vallejo y a sus distinguidos docentes del doctorado en administración de la sede de Lima Norte, por su constante gestión en generar nuevos conocimientos científicos y por aportar en nuestra formación doctoral.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra y muestreo	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla 1: Diseño de la Investigación	21
Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente	22
Tabla 3: Resultados de análisis de confiabilidad	25
Tabla 4: Habilidades gerenciales en los estudiantes	28
Tabla 5: Habilidades técnicas en los estudiantes	29
Tabla 6: Habilidades de trato personal	30
Tabla 7: Habilidades conceptuales de los estudiantes	31
Tabla 8: Prueba de normalidad	33
Tabla 9: Prueba de normalidad por diferencias	34
Tabla 10: Estadístico de prueba de U de Mann Whitney Hipótesis general	35
Tabla 11: Estadístico prueba U de Mann Whitney Hipótesis específica 1	36
Tabla 12: Estadístico prueba U de Mann Whitney Hipótesis específica 2	37
Tabla 13: Estadístico prueba U de Mann Whitney Hipótesis específica 3	38

Índice de figuras

Figura 1: Habilidades gerenciales en los estudiantes

32

Resumen

El objetivo general de este estudio fue determinar la influencia del programa Visionario 2030 en las habilidades gerenciales en estudiantes de un instituto tecnológico de Lima, 2021. La investigación fue de tipo aplicada y de diseño cuasi experimental con pretest y postest aplicado a grupo control y experimental, se consideró como población a estudiantes de V ciclo de la carrera de administración y contabilidad, el muestreo fue no probabilístico, pues se incluyó a aquellos estudiantes que facilitaron la aplicación del programa, siendo de 35 estudiantes, 17 en el grupo control y 18 en el experimental. Se empleó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados de la investigación muestran que existe un nivel de significancia de $=0,000$ donde $p<,05$, lo cual indica que existe influencia de la variable independiente en la dependiente, por ello se acepta la hipótesis alterna, y se concluye indicando que existe una incidencia del 100% de efectividad en la aplicación del programa en el grupo experimental en el postest frente a un 29.4% del mismo grupo en el nivel alto en el pretest. Las dimensiones con mayor desarrollo fueron las habilidades de trato personal y conceptuales con 100% y en segundo plano las habilidades técnicas con 94.4%, suficientes para señalar que el programa influye en las habilidades gerenciales en estudiantes de un instituto tecnológico de Lima, 2021.

Palabras clave: habilidades, gerenciales, técnicas, conceptuales, programa.

Abstract

The general objective of this study was to determine the influence of the Visionario 2030 program on management skills in students of a technological institute in Lima, 2021. The research was applied and of quasi-experimental design with pretest and posttest applied to control and experimental groups, the population was considered to be students of V cycle of the administration and accounting career, the sampling was non-probabilistic, since those students who facilitated the application of the program were included, being 35 students, 17 in the control group and 18 in the experimental group. The survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. The results of the research show that there is a significance level of $=0.000$ where $p < .05$, which indicates that there is an influence of the independent variable on the dependent variable, therefore the alternative hypothesis is accepted, and it is concluded indicating that there is an incidence of 100% of effectiveness in the application of the program in the experimental group in the posttest compared to 29.4% of the same group in the high level in the pretest. The dimensions with the greatest development were personal and conceptual skills with 100% and in second place technical skills with 94.4%, sufficient to indicate that the program influences managerial skills in students of a technological institute in Lima, 2021.

Keywords: skills, managerial, technical, conceptual, program.

Resumo

O objectivo geral deste estudo era determinar a influência do programa Visionario 2030 nas competências de gestão dos estudantes de um instituto tecnológico em Lima, 2021. A investigação foi aplicada e o desenho quase-experimental com pré-teste e pós-teste aplicado ao grupo de controlo e experimental, a população foi considerada como sendo estudantes do V ciclo da carreira de administração e contabilidade, a amostragem foi não-probabilística, porque incluiu os estudantes que facilitaram a aplicação do programa, sendo 35 estudantes, 17 no grupo de controlo e 18 no grupo experimental. A técnica de inquérito foi utilizada e o questionário foi utilizado como um instrumento. Os resultados da investigação mostram que existe um nível de significância de $=0.000$ onde $p < ,05$, o que indica que existe uma influência da variável independente na variável dependente, pelo que se aceita a hipótese alternativa, e conclui-se indicando que existe uma incidência de 100% de eficácia na aplicação do programa no grupo experimental no pós-teste em comparação com 29,4% do mesmo grupo no nível elevado no pré-teste. As dimensões com maior desenvolvimento foram as competências pessoais e conceptuais com 100% e em segundo lugar as competências técnicas com 94,4%, suficientes para indicar que o programa influencia as competências de gestão nos estudantes de um instituto tecnológico em Lima, 2021.

Palavras-chave: competências, de gestão, técnicas, conceptuais, programa.

I. Introducción

En una institución, la gestión de los colaboradores se evalúa teniendo en cuenta diversos factores en la aplicación de las habilidades gerenciales, como la capacidad de autocontrol y tener la virtud de liderar a otras personas, para generar una gestión eficiente y la capacidad de desarrollar y resolver nuevos conceptos y problemas. A través de la historia se conoce que grandes organizaciones han sufrido pérdidas porque los CEO o también llamados director gerente no han estado lo suficientemente preparados en competencias de habilidades gerenciales necesarias en áreas fundamentales en las empresas, permitiendo realizar acciones no transparentes a sus funcionarios de confianza, lo cual trajo como resultado irregularidades a todo nivel según lo señalan Cedeño et al. (2019), estos resultados son consecuencia de la contratación de gerentes o colaboradores sin el perfil adecuado y con habilidades gerenciales que no corresponden.

Al respecto, British Broadcasting Corporation (BBC, 2015) a través de News Mundo de Londres comunicaba que la cadena de productos electrónicos de Estados Unidos RadioShack se declaraba formalmente en bancarrota tras dos años de pérdidas y que sus acciones perdieran más de un 90% de su valor. Una de las posibles causas de la quiebra fue la mala gestión y la gestión floja, así como la aplicación de malas habilidades de gestión, lo cual se evidenciaba al ingresar a la tienda. Ellos y nosotros encontrábamos en el servicio a un hombre o mujer desmotivados, con pocos conocimientos técnicos, falta de trato personal, mala preparación, apatía y poca educación, sin duda el cliente y los consumidores terminaban sin comprar nada y no queriendo regresar, los consumidores advierten que los vendedores no son exactamente los profesionales amables y serviciales que deberían estar allí.

En nuestro país se negó el licenciamiento a la Universidad Telesup, y entre otras causales se indicó que no cumplió con las condiciones básicas de calidad, tener pésima infraestructura, ausencia de planes de investigación, docentes sin el perfil requerido, entre otros según el informe de la Superintendencia de Educación Superior Universitaria (SUNEDU, 2019), señalando además que esto ocurrió por la ineficiente aplicación de habilidades

gerenciales en el personal a cargo de esta gestión en los niveles intermedios y bajos, específicamente en habilidades conceptuales.

Dentro de la gestión gerencial, las empresas peruanas aún tienen rezagos importantes en materia de adopción de habilidades técnicas relacionadas a nuevas tecnologías, según el Banco Interamericano de Desarrollo sobre Perú en su informe: Desafíos de desarrollo en el período Post-Covid2019 (2020), a nivel global las herramientas virtuales han sido de ascendente utilidad para que las organizaciones minimicen el impacto de las disrupciones ocasionadas por las medidas de distanciamiento social y sobre su suficiencia operativa y de acceso al cliente, sin embargo, una encuesta reciente del INEI (2018b) revela que aún existen brechas relevantes en la aceptación de estas tecnologías por parte de las firmas peruanas, debida a la falta de difusión de herramientas virtuales y tecnológicas, entre sus resultados se destaca que solo el 29,7% de las empresas encuestadas tenía un sitio web para ofrecer sus productos; un bajísimo 2,4% vende sus productos en línea; y más del 35% no utilizan la de banca electrónica.

La encuesta revela también que el uso de nuevas tecnologías es más bajo en organizaciones de menor tamaño, lo que agrega un factor adicional de vulnerabilidad a los anteriormente mencionados, la meta de la gestión gerencial y la aplicación de habilidades gerenciales en la administración de las empresas se enfoca en que debe estar orientada a alcanzar los objetivos propuestos y planificados en la organización, según Mendoza (2018) la aplicación de las diferentes habilidades de gestión gerencial es fundamental para el logro de las metas, teniendo en cuenta según la coyuntura actual a las habilidades tecnológicas, asimismo, de acuerdo con Arbonies (2019) quien señala que la realidad muestra que la aplicación de las habilidades de gestión en equipos es mucho más efectiva que la suma de individualidades, las soluciones provienen de la buena pre disposición de los individuos sobre su efectividad. El continuo progreso tecnológico incide en la obligación dentro de las organizaciones de propiciar un cambio urgente para mejorar las habilidades técnicas de gestión de sus empleados, la inclusión de herramientas virtuales en la gestión también es necesaria para afrontar una situación cambiante según la coyuntura actual.

Al respecto, La Cámara de Comercio de Lima (CCL, 2020) informó que, a pesar de la severidad de la crisis económica y la deficiente gestión gerencial, al concluir el año 2020, la cantidad de empresas existentes en el Perú creció a 2,777,424, lo que señala una gestión de crecimiento de sólo 1.6% comparando al 2019, según reportes emitidos por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), estos resultados de crecimiento en las empresas ocurren con frecuencia debido a la baja gestión en habilidades gerenciales específicamente conceptuales en las personas que las dirigen.

Las empresas enfrentan crisis y fracasan porque ignoran sus problemas, mueren, no de infarto sino de anemia, la mayoría desaparece por mala gestión y no por crisis provocadas por factores externos. Los empleados a menudo no son vistos como actores clave, y en circunstancias difíciles la primera opción es despedir a los que tienen más años de edad sin considerar que ellos a su vez, son los que tienen mayor experiencia en gestión de aplicación de habilidades de trato entre el personal, clientes y proveedores (Pinkas, 2020).

Este estudio pertenece al área de habilidades gerenciales, las cuales son obligatorias en cualquier puesto de gestión empresarial, por lo que es fundamental generar y enriquecer estas habilidades para que los empleados trabajen de manera más efectiva y eficiente, se busca contribuir al éxito de la gestión de una empresa. Este trabajo busca soluciones innovadoras en la aplicación de las habilidades directivas y para ello se han adoptado los siguientes planteamientos:

El problema general planteado en la presente investigación fue: ¿En qué medida influye el programa Visionario 2030 en las habilidades gerenciales en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, asimismo se plantearon los siguientes problemas específicos: (a) ¿En qué medida influye el programa Visionario 2030 en las habilidades técnicas en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima?, (b) ¿En qué medida influye el programa Visionario 2030 en las habilidades de trato personal en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima? y (c) ¿En qué medida influye el programa Visionario 2030 en las habilidades conceptuales en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima?

La justificación teórica del trabajo realizado se respalda en la visión de la escuela humanista de la administración, que analiza las incidencias de las habilidades humanas en la gestión de las instituciones enfatizando la importancia del colaborador por encima de otro factor, según Mayo citado por Atúncar (2020), quienes enfatizan a las personas como una parte importante de las organizaciones, la gestión empresarial exitosa depende principalmente de cuan bien apliquen las habilidades gerenciales en la organización. El estudio se justifica metodológicamente señalando que se aplicó el diseño cuasi experimental utilizando el programa visionario 2030, el cual tuvo como propósito aportar nuevas estrategias de gestión en un periodo determinado. La justificación práctica se evidencia en los resultados de la aplicación de la capacitación de manera efectiva a través del programa, existe la necesidad de mejorar las habilidades gerenciales entre estudiantes de institutos tecnológicos públicos, el cual les permitirá mejorar la toma de decisiones y ejercer gestiones eficientes para beneficio personal y de terceros.

El objetivo general fue: Determinar la Influencia del programa “Visionario 2030” en las habilidades gerenciales en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, y como objetivos específicos se plantearon: (a) Determinar la influencia del programa “Visionario 2030” en las habilidades técnicas en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, (b) Determinar la influencia del programa “Visionario 2030” en las habilidades de trato personal en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima y (c) Determinar la influencia del programa “Visionario 2030” en las habilidades conceptuales en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima.

La hipótesis general que se planteó fue: El programa “Visionario 2030” influye en las habilidades gerenciales en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, y como hipótesis específicas se plantearon las siguientes: (a) El programa “Visionario 2030” influye en las habilidades técnicas en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, (b) El programa “Visionario 2030” influye en las habilidades de trato personal en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima y (c) El programa “Visionario 2030” influye en las habilidades conceptuales en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima.

II. Marco teórico

Con respecto a los antecedentes internacionales, tenemos a Donawa & Gámez (2019), realizaron un estudio cuyo objetivo consistió en identificar habilidades gerenciales para una educación de innovación universitaria en las instituciones de Colombia y Venezuela, indican que la metodología utilizada correspondió al paradigma de la investigación positivista, fue descriptiva con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 60 profesores universitarios. Como instrumento para la recolección de datos se utilizó un cuestionario empleando las categorías de respuestas de tipo Likert de 33 ítems, validado por siete expertos en el área. La confiabilidad del instrumento fue determinada aplicando el Alfa de Cronbach arrojando un resultado de 0.94 de confiabilidad. Este trabajo señala que tanto las habilidades necesarias para la innovación como las habilidades de descubrimiento tienen una baja proporción de aplicación de solo 18% en promedio, por lo que finalmente se menciona que existe una clara falta de habilidades de gestión para una cultura de innovación universitaria en universidades de Colombia y Venezuela.

Por su parte, Ramón et al., (2017) analizaron las habilidades de gestión personal de los empleados para establecer si son confiables a partir de la percepción de los directivos de entidades gubernamentales y de diversos sectores productivos privados de la provincia de El Oro. El enfoque aplicado fue del tipo cuantitativo y el método aplicado el deductivo lógico. El diseño aplicado fue el no experimental del tipo transeccional descriptivo. El instrumento fue una encuesta estructurada en tres bloques de veintitrés preguntas de acuerdo a la clasificación propuesta por Whetten & Cameron (2011). De acuerdo con los resultados del trabajo, indican que el 95% de los encuestados muestran un nivel competente en las habilidades personales, específicamente en nivel de autoconocimiento, actuación en situaciones estresantes y solución analítica y creativa de problemas, en los factores humanos de las empresas gubernamentales y privadas en la provincia de El Oro.

Por otro lado, Paredes (2017) realizó un estudio para verificar la conexión entre habilidades directivas y el proceso administrativo, utilizando el enfoque cuantitativo, correlacional, descriptivo y no experimental. La población fue un

total de 300 colaboradores y contó con 192 colaboradores como muestra, la herramienta utilizada fue el cuestionario. Con respecto al resultado se señala que se tuvo un nivel significativo de 0,005 entre las variables dependientes e independientes. El estudio concluye con el hallazgo de que la conexión entre las habilidades directivas y el proceso administrativo se confirma de manera relevante.

Asimismo, Salazar, Bejarano y Núñez (2018) analizaron las habilidades directivas en el ejercicio laboral de colaboradores en Ecuador, utilizó el enfoque cualitativo, cuantitativo, bibliográfico, de campo, descriptivo y exploratorio, la llamada prueba de rueda de habilidades gerenciales y una prueba de evaluación de 360 grados que determina el nivel de desempeño laboral en 89 autoridades, la información obtenida muestra que 80 autoridades tienen niveles altos y un 20% niveles medios y bajos, lo que resulta en información similar al utilizar ambas herramientas de investigación. Las habilidades de gestión consideradas en el estudio fueron liderazgo, comunicación, toma de decisiones, trabajo en equipo, resolución de conflictos, habilidades de negociación, actitud al cambio y motivación, las cuales se incluyen en el grupo de intervenciones identificadas como las mejores y mejores competencias en las agencias gubernamentales para el éxito o que el colapso de las organizaciones dependerá de ello.

Con respecto a los antecedentes nacionales, Silva (2021), verificó el nivel apropiado de aplicación de habilidades gerenciales a través del enfoque cuantitativo, el diseño no experimental y el grado de correlación causal. La muestra utilizada incluyó a 106 gerentes de instituciones involucradas en actividades informáticas. Utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, y la confiabilidad se determinó con el coeficiente alfa de Cronbach (0.844). Se recopiló como resultados para las habilidades de liderazgo de los gerentes: habilidades básicas el 62,3%, habilidades profesionales el 9,1% y habilidades humanas el 58,5%, los encuestados confirman que están en un nivel apropiado. Los resultados recogidos sobre habilidades de liderazgo entre ejecutivos fueron: habilidades básicas 62.3%, habilidades técnicas 49.1% y habilidades humanas 58.5% los encuestados dicen que está en un nivel apropiado. En conclusión, cabe destacar que las proyecciones cumplen con el

modelo, es decir, cuando se aplican óptimas habilidades de gestión se alcanza un nivel aceptable de desarrollo organizacional en este tipo de empresas. El valor de Nagelkerke= 0,651; que nos permite señalar que el modelo explica el 65,1% de la variable dependiente. Es decir, cuando las habilidades de gestión se utilizan de forma aceptable, la gestión de la organización es mucho mejor.

En la misma línea, Chávez (2018) analizó el nivel de competencias de habilidades directivas en los estudiantes, su investigación fue aplicada, el diseño que aplicó es cuasi experimental con dos grupos similares y con un enfoque cuantitativo. La muestra se conformó por 56 estudiantes de décimo ciclo de universidades privadas de Huancayo; la técnica de la encuesta fue la evaluación y, como instrumento la lista de cotejo. La hipótesis confirma la estadística t de student para muestras independientes con el programa SPSS Versión 24. Las conclusiones muestran que el desarrollo de trabajos científicos en videos instructivos sugiere un progreso de las competencias del curso de Habilidades Directivas en los estudiantes, con un 5% margen de error, con p-valor = 0 menor al 0,05 de significancia instituido en las ciencias sociales. La media aritmética en el Pos test para el grupo control fue de 68.30 y para el grupo experimental obtuvo el 88.20, con un margen elocuente para dichas variables.

Por su parte, Cárdenas (2020) verificó si el uso del modelo de competencia gerencial en la situación COVID19 aumenta el nivel organizacional de los colaboradores de la comunidad provincial de Huancayo. El enfoque utilizado fue cuantitativo-cualitativo y el diseño fue experimental con un grupo experimental y otro de control. La muestra de investigación estuvo integrada por 150 empleados de la comunidad mencionada, siendo 75 parte del grupo experimental y otros 75 eran parte del grupo de control Se aplicó un cuestionario como una herramienta para recopilar información para medir el compromiso organizacional que consta de 18 ítems en escala de Likert, el cual fue validado y confiable, señalando una validez de 0.87 y un valor de Alpha de Cronbach de 0.831. Para la contrastación de hipótesis se aplicó el estadístico de Wilcoxon. Los resultados muestran pruebas idóneas para concluir que: con un nivel de confianza de 95%, y con una significancia asintótica o p-valor = 0,000 < 0.05, la implementación del Diseño de Habilidades Gerenciales en el contexto COVID19

incrementa el compromiso organizacional de los colaboradores de la comunidad provincial de Huancayo.

Asimismo, Salazar (2019) verificó que su programa educativo orientado a desarrollar habilidades gerenciales entre los enfermeros del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo EsSalud incrementa el nivel de gestión. Este trabajo fue cuasi experimental con un pre y post test, se utilizó el cuestionario como técnica y un formulario como instrumento. La población estuvo conformada por 38 enfermeras, el grupo de prueba con 19 y el grupo control también con 19. Resultados: El 42.11% de la población tenía entre 60 a 69 años de edad, el 52.63% entre 30 a 39 años de servicio, casadas el 68.42% y el 57.89% condición laboral estable, el grupo experimental no tuvo variación significativa. Las habilidades personales en el pre test fueron del 26.3%, modificando después de aplicar el programa educativo a aceptable y alto en el 100%. Las habilidades interpersonales en la prueba previa fueron del 100% y se mantuvieron sin cambios después del programa, especialmente en lo que respecta a la motivación y la gestión de conflictos. Las habilidades grupales en la prueba anterior fueron del 94.7%, siendo el 100% alto y aceptable. Conclusión: La competencia gerencial en el pre test fue del 94,7%, luego de postularse al programa educativo fue del 100%, según la aplicación de la prueba estadística de U de Mann Whitney.

Por otro lado, Machaca (2018) analizó las habilidades gerenciales de colaboradores de pequeñas empresas, utilizó un enfoque cuantitativo, nivel básico, el diseño utilizado no fue experimental. El cuestionario se aplicó a 144 empleados de pequeñas empresas seleccionados en función de su industria. Se empleó la prueba de Wilcoxon para las variables habilidades gerenciales y satisfacción laboral de los colaboradores, la cual como resultado una significancia de 0,857 que es superior a la establecida ($0,857 > 0,05$), determinando que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Finalmente, Ramos (2017) mostró las evidencias de la influencia de las habilidades gerenciales de los colaboradores directivos en la mejora del rendimiento de los docentes en el aula de la institución educativa José María Arguedas. El trabajo se realizó como parte de un estudio experimental, fue

cuantitativa, pre experimental, la muestra con la que se trabajó incluyó a 50 docentes, en la cual se examinó si las habilidades de gestión del equipo de gestión afectaron significativamente el desempeño del profesor de la clase, para lo que se utilizó la muestra no probabilística. Para la recolección de datos se aplicó el pre y post test utilizando un instrumento que en este caso fue el protocolo de seguimiento de la unidad de aprendizaje, que constaba de 16 ítems relacionados con las variables examinadas. Basado en los resultados obtenidos sobre la performance docente, antes del pre test es de 20 docentes que hace el 40% con el nivel logrado, el cual es menor que el post test, donde 50 docentes que hacen el 100%, están en el nivel esperado, asimismo en los niveles inicio y en proceso en el antes están unas 30 docentes que equivale al 60%, se concluyó que las habilidades de gestión tienen una incidencia notable en el logro de niveles óptimos de desempeño docente en el aula.

Con respecto a la variable dependiente habilidades gerenciales, son las cualidades que están a disposición de las personas con fuertes dotes y habilidades que se mejoran a través de la práctica y la capacitación y que pueden generar efectivamente desempeño y efectividad en una empresa. El concepto de habilidades gerenciales sugiere que podemos esperar mejorar nuestra efectividad administrativa y desarrollar mejores gerentes para el futuro según Katz (1974) citado en Carhuancho et al. (2019), este enfoque de las habilidades implica la comprensión a través de la acción, muchos colaboradores aprenden de diferentes maneras, pero las habilidades se ejecutan a través de la práctica y al relacionar el aprendizaje con los antecedentes y la experiencia de uno, si se hace correctamente la capacitación en estas habilidades administrativas básicas debería desarrollar las habilidades administrativas de manera más eficiente y rápida que a través de una experiencia desorganizada.

Asimismo, según Whetten y Cameron (2011) las habilidades gerenciales son habilidades propias que las personas producen y que, en definitiva, conducen a resultados para un grupo de personas de la sociedad. Las habilidades se utilizan para distinguir a los individuos en el sentido de que son acciones que pueden ser analizadas por otros. Pero no todas las personas tienen las habilidades, por lo que hay grupos que tienen habilidades para realizar de

manera efectiva habilidades que no son comunes. También hay personas que desarrollan habilidades que son diferentes a las demás pero que también se pueden desarrollar, como los conocimientos, comportamientos y actitudes que debe poseer un empleado para poder desempeñarse en una variedad de puestos y en diferentes tipos de Instituciones para sea efectivo. Las condiciones de trabajo son dinámicas, ahora una persona es bienvenida no solo por sus conocimientos, sino también por su capacidad para liderar y guiar a sus empleados, según Hellriegel, Jackson, & Slocum (2009) las instituciones asumen que la persona es hábil y tiene los conocimientos técnicos correspondientes para desempeñar su cargo. Contratas gente porque creen que tienen el perfil y las habilidades de liderazgo que los llevarán a desempeñarse bien, todos los empleados deben tener las calificaciones necesarias para trabajar en el puesto que solicitan.

Las habilidades de gestión son un grupo de competencias que están interrelacionadas. Cuando se conducen, nos ayudan mucho a ser más competentes. Estos pueden ser: tomar decisiones y resolver problemas. También desarrolla tu propia estrategia profesional, gestiona la gestión del tiempo, gestiona el estrés, la interacción personal y la comunicación efectiva, negociación, asertividad, liderazgo, motivación, presentaciones en público, según lo señala Valls (2010), También se ha mencionado que las habilidades gerenciales generan habilidades para la toma de decisiones que apoyan las relaciones entre los empleados de una organización.

En este sentido, Jones y George (2010), señalan también que las habilidades de gestión representan la consolidación de capacidades, habilidades de comportamientos, así como las actitudes que las personas necesitan para poder llevar a cabo una gestión sostenible en una variedad de tareas de gestión en diferentes organizaciones, señalan que estas habilidades son diferentes, ya que el comportamiento puede verse desde múltiples ángulos y llegar a definiciones heterogéneas en sus matices. Esta definición nos dice que las actitudes gerenciales de los empleados les permiten ser efectivos en los distintos trabajos que realizan.

Para las personas que luchan por el éxito continuo, es importante que demuestren sus habilidades a través de habilidades de liderazgo en temas como administración del tiempo, delegación de tareas, resolución de problemas, negociación y participación activa; compromiso, liderazgo y capacidad para definir y alcanzar metas. Respetar valores, utilizar nuevas tecnologías, disponibilidad para el trabajo, estilo de vida, participación en programas sociales, globalización, requisitos formales, liderazgo del trabajo en equipo y participación mutua con los empleados, según Arroyo (2012) actualmente estas habilidades representan oportunidades para las personas que son necesarias para concursar y enfrentar los desafíos y retos de la organización. Todas las competencias antes mencionadas permitirán que el colaborador esté preparado y pueda asumir los retos que las gestiones proponen.

Las competencias directivas se definen según su naturaleza: competencias técnicas, que implican el conocimiento y la práctica en procedimientos según la gestión a realizar, métodos y herramientas del puesto o cargo concreto que ocupan. Las habilidades personales se refieren a la capacidad de compartir con las personas de manera eficiente. Un gerente se comunica y trabaja primero con sus empleados; otros también necesitan interactuar con clientes, proveedores y terceras personas. Las habilidades conceptuales se relacionan con la presentación de ideas, la comprensión de contextos imprecisos, la propuesta de nuevos modelos y la propuesta innovadora de soluciones a problemas según Malone (2015), los empleados deben tener en cuenta qué habilidades gerenciales se requieren para desarrollar sus actividades y lograr los objetivos marcados.

Según Koontz et al. (2012), consideran como habilidades gerenciales para el desarrollo de la actividad directiva lo siguiente: (a) Habilidades técnicas, es decir, las actividades relacionadas con el conocimiento y la experiencia en procesos puntuales, para que puedas utilizar las técnicas y herramientas del puesto o campo particular en el que trabajas, adquiridas en el transcurso de la práctica profesional o por experiencia. (b) Habilidades humanas, que están relacionadas con la capacidad de interactuar con las personas. El empleador o gerente interactúa y coopera con el empleado bajo su dirección, otros deben

involucrar a aliados. Estas habilidades son esenciales en el desarrollo de relaciones personales para trabajar, guiar y / o motivar a otros independientemente de su rango, sexo, edad o estado. Logro de las metas de la empresa, y, (c) Habilidades conceptuales, también conocido como estrategia o sabiduría. Implican la formación de ideas, la comprensión de relaciones abstractas, el desarrollo de nuevos conceptos y la resolución creativa de problemas.

También mediante el desarrollo de un estándar similar que establece que las habilidades técnicas, conceptuales o interpersonales o de comunicación efectiva, son la base principal de la gestión. También considera las habilidades como sus propias habilidades generadas a través del conocimiento, la información, la práctica y la habilidad, según Bateman y Snell (1999) cuando los gerentes desempeñan un papel clave en la gestión, crean un entorno de trabajo de alto rendimiento, señala que las habilidades de gestión se consideran en términos generales aquellas habilidades de gestión que permiten a los gerentes alcanzar eficazmente los objetivos comerciales, generar una negociación empática, generar nuevas ideas y resolver problemas mediante la integración del conocimiento que se aplica a las estrategias dinámicas de organización de la representación creativa, de acuerdo con Koontz et al. (2012), también ayudan a desarrollar formas efectivas de pensar y pensar en toda la empresa, que debe funcionar a la perfección, esto define al gerente señalando que cuando gestiona estrategias, está compartiendo su doctrina y sus concepciones para resolver cualquier tipo de problema.

Con respecto a la dimensión habilidades técnicas, se señala que estas habilidades comprenden competencias tecnológicas, habilidades en un área de trabajo determinado y de procesos según Katz (1974) citado en Carhuancho et al. (2019), señala que el colaborador al ejercer una actividad propuesta, debe demostrar que es especialista en competencias técnicas y está capacitado para desarrollarlas. Estas habilidades se adquieren a lo largo de la vida profesional a través de la experiencia o por la correlación de dos situaciones; se relacionan con la capacidad de realizar procedimientos en un área en particular; Esto significa que posee, comprende y aplica conocimientos técnicos en el campo en

el que opera y en la organización para la que trabaja en beneficio de su puesto. Es muy importante dejar claro que las habilidades técnicas no son las mismas para todos los gerentes, sino que deben adquirirse y ser compatibles con la gama de actividades que realiza cada gerente.

Con respecto a las habilidades de trato personal, Katz (1974) citado en Carhuanchó et al. (2019) señala que es la capacidad de realizar labores con otras personas, a la relación entre personas realizando actividades y de forma grupal, a la comunicación, motivación, coordinación, liderazgo y resolución de conflictos, el colaborador debe aprender a trabajar en equipo, a relacionarse y a buscar solución a los problemas coordinando con sus compañeros.

Según Ramón et al. (2017), las habilidades personales son las competencias que posee el empleado y las evidencias a través de su trabajo con inteligencia emocional, gestión oportuna de labores y solución eficaz de los problemas en la organización y usos para su organización con el fin de lograr las metas planificadas y brindar su desempeño personal de manera efectiva. , Establecer prioridades, Conócete a ti mismo para que tu contribución individual sea efectiva y aumente la competitividad de la organización. Las habilidades personales son importantes porque crean la relación adecuada entre equipos o grupos de trabajo, lo que se refleja en la efectividad de las relaciones interpersonales, creando un mejor ambiente de trabajo y promoviendo una mayor productividad.

Asimismo, sobre la dimensión habilidades conceptuales, Katz (1974) citado en Carhuanchó et al. (2019) las define como aquellas actividades que comprenden competencias para desarrollar ideas, generar nuevos modelos, teorías, procedimientos para situaciones imprecisas y complejas, este tipo de habilidad genera en el colaborador el desarrollo de sus diferentes ideas con respecto a la problemática que tenga la empresa, ayuda a solucionar situaciones y a generar confianza en sus teorías.

Las habilidades conceptuales según García, Boom y Molina (2017), se relacionan con las ideas, esto le permite al individuo alinearse con la finalidad que persigue toda la organización, En lugar de limitarse a los objetivos y

necesidades de su equipo inmediato, tener ideas que ayuden a mejorar la gestión de su negocio siempre será un baluarte para impulsar la productividad y mejorar aún más su negocio.

Con respecto a la variable independiente, estuvo conformada por el programa denominado “Visionario 2030”, el cual fue desarrollado para ser ejecutado en una muestra de estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, para determinar las competencias de sus habilidades gerenciales, tanto a nivel técnico, de trato personal y conceptuales.

Este programa tuvo como objetivo influenciar en la implementación y aplicación de las habilidades gerenciales en los jóvenes estudiantes, el cual les permitirá realizar gestiones eficientes tanto a nivel personal como profesional, asimismo les permitirá ayudar a generar mejores estándares de productividad en las instituciones y al país, entre los temas a implementar tenemos los siguientes:

El Ms Excel. Es una herramienta tecnológica diseñada para ayudar a crear y formular formatos, para registrar, procesar y proporcionar información, que ayuden a tomar decisiones para mejorar la gestión empresarial o personal. Es un programa creado para ofrecer a los usuarios de Microsoft Office, la visualización de información vistas a través de tablas dinámicas que permiten además crear de un modo más sencillo, gráficos de fácil uso (Microsoft, 2014).

El Prezi. Es una aplicación que contiene servicios para desarrollar, almacenar, cambiar, compartir y mostrar información en la red. Esta es una plataforma donde las personas pueden promover el trabajo y los servicios en un área pública, creando una red de impacto donde otros pueden transformar y actualizar el contenido (Cummings et al. 2009).

El Powtoon. Es un software de animación basado en la web que permite a los profesores y / o usuarios en general crear material de trabajo animado de forma rápida y fácilmente, editando objetos prefabricados, imágenes o videos importados, música proporcionada y voces en off creadas por el usuario, haciendo que el proceso de aprendizaje de la lección más atractivo y más cómodo para los jóvenes estudiantes (Syafitri, et al. 2018).

El Idioma para Negociar. Es el proceso de comunicación entre dos agentes para llegar a un entendimiento total y completo sobre diferentes requerimientos o ideas, tiene más que ver con la convicción que con el uso de la fuerza con la otra parte. Es una gama de habilidades que incluyen comunicación, ventas, marketing, psicología y resolución de conflictos. Pero sobre todo se trata de entender nuestros motivos y los de la otra parte para lograr que hagan lo que tú quieres que hagan (Acuff, 1992).

La Negociación y Decisiones. Es la capacidad de comunicar, convencer y alternar conflictos con la ayuda de técnicas y medios que conducen a la búsqueda del entendimiento. Las negociaciones pueden describirse como mecanismos que se ofrecen a quienes intentan llegar a acuerdos y la capacidad de cambiar promesas y ofrecer compromisos legales para sortear los problemas, esto según Colosi y Berkely (1981), asimismo señalan que la cultura de la negociación en el Perú tiene como principales argumentos: (a) Filosofía de la gestión en la negociación, tienden a regatear y se busca una relación ganar-perder, en primer lugar, se busca una posición de precio dominante y exagerada, que puede ser flexible durante el proceso de negociación; (b) Percepción de la otra persona, los peruanos se caracterizan por un trato cálido y amigable, tratan a los demás con cautela y respeto. Tal como lo utiliza el autor, la negociación es una actividad que genera procedimientos y técnicas mediante el cual dos o más miembros llegan a un acuerdo y toman una decisión entre ellos sobre temas que les interesan, o por los que pueden o no estar a favor (Oligastri y Salcedo, 2008).

El Conflicto. Es un proceso que comienza cuando la primera persona asume que otra persona la ha forzado en modo negativo, en alguna situación que la primera parte estima. Sin embargo, en el interior de las empresas algunos problemas son solamente situaciones menores consentidas como parte natural del desarrollo de sus actividades; otros evitan que los conflictos alcancen su máximo potencial, y algunos se vuelven igualmente drásticos, causando daños a personas, familias, campos de trabajo y comunidades enteras (Fuentes, 2001).

El Árbol de Problemas. Es una herramienta que se utiliza para generar ideas innovadoras, señalar los posibles efectos del desacuerdo y desarrollar, de manera ordenada, un patrón que explique las causas y efectos del problema.

Comparado con un árbol, el problema principal es el tronco, las raíces son los motivos y las ramas son los efectos que muestran una interacción entre todo el elemento (Martínez y Fernández, 2008).

El Ishikawa. Es el "Diagrama de causa-efecto", se aplica como una herramienta ordenada para identificar, seleccionar y perfilar las causas de la variación de la calidad en la producción y planificar la relación de variación de la calidad entre ellas. También se le conoce como diagrama de espina de pescado por su forma estructural, consiste en una representación gráfica simple que puede ser representada y representada por una línea en el plano horizontal, lo que facilita el análisis de problemas y sus soluciones en los campos como; la calidad de los procesos, productos y servicios (Ishikawa, 1943).

El Diagrama de Pareto. Es un gráfico que muestra la cantidad de veces que ocurre cada causa de un problema, clasificadas por importancia o tamaño. El autor fue el primero en sugerir en la década de 1950 que las observaciones de Pareto eran principios universales. En cualquier grupo de factores que contribuyan a un efecto colectivo, a menudo unos pocos son responsables de la mayor parte del efecto. El origen de este concepto nació en el siglo XIX cuando Pareto descubrió que la riqueza de Italia estaba en manos de los pueblos del siglo XX en los años 80. La sencillez y facilidad con la que pasa a otros temas y situaciones (Bonals, 2001).

El Autocontrol. Es la habilidad que tiene una persona para autocontrolarse, para manejar sus emociones con el fin de promover y mantener relaciones interpersonales positivas en la organización, lo cual es un aspecto importante para la dinámica y desempeño del trabajo que se realiza en la organización (Coulter y Stephen, 2005).

La Autoconfianza. Esta competencia implica creer en las propias habilidades, aplicar enfoques adecuados y poder desarrollarlos más en la práctica, especialmente en situaciones complicadas que presentan desafíos en la organización que conllevan a la consolidación de cambios positivos, desafíos en el lugar de trabajo (Jones y George, 2010).

El Equilibrio Emocional. Significa estar en contacto con nuestras emociones, vivirlas plenamente mientras cultivamos con paciencia los hábitos del corazón y la mente que promueven la paz y la alegría en nosotros mismos y en los que nos rodean (Brito y Cullen, 2020).

La Empatía. Como todo proceso de comunicación, la empatía conlleva un juego entre emisor y receptor, en el que se requieren habilidades de escucha y comunicación activa del emisor, libertad y claridad de expresión, perseverancia, respeto y consideración (Martínez-Pampliega et al. 2006).

El Desarrollo de Nuevos Conceptos. La generación de conceptos o productos comienza con la lluvia de opiniones, es decir, la búsqueda ordenada de ideas para nuevos productos. Por lo general, se plantean ideas para con el fin de seleccionar la mejor opción. Entre los referentes que generan las ideas nuevas cuando se quiere generar un nuevo producto y con quienes cuenta la organización tenemos a los colaboradores, así como a clientes, proveedores y distribuidores, entre otras (Kotler y Armstrong, 2003).

El Posicionamiento. Indica que la colocación se inicia con un producto, que puede ser un bien, un servicio, una empresa, una organización o también una persona. El posicionamiento no se refiere al producto, sino a lo que se hace pensando en el cliente potencial; es decir, cómo se le ocurre el nombre del producto. El posicionamiento es el primer trabajo que se les ocurre a los clientes con una idea de negocio o una marca de producto (Barrón, 1995).

La Rentabilidad. Es la generación de beneficios sobre la inversión que se realiza en un periodo indicado, en donde se realiza una inversión de capital el cual debe generar utilidades y tener la capacidad de generar las rentabilidades deseadas, permite obtener un elemento de análisis para la gestión empresarial. Generar rentabilidad es obtener ganancias sobre un capital invertido, los cuales se logran a través de una serie de procedimientos entre dos o más personas (Stickney et al. 2013).

El Desarrollo de Problemas. Existe un problema cuando las actividades que desarrollan las personas tienen un objetivo o finalidad, pero que no encuentran un camino claro o bien aprendido hasta ese fin. Se considera

entonces que cada actividad que desarrolla el ser humano genera un problema (Woodworth y Schlosberg, 1954).

La Solución de Problemas. Se deben utilizar diferentes tipos de información para resolver un problema, pero al mismo tiempo se debe recopilar suficiente información para garantizar una conclusión. Entonces para resolver un problema se debe contar con información que sustente y pueda justificar la solución planteada (Woodworth y Schlosberg, 1954).

La Actitud. Se refiere al comportamiento de las personas en situaciones específicas. Las actitudes están estrechamente ligadas e interconectadas con la motivación, percepción y personalidad, entre otros, lo que nos permite entender el mundo que nos rodea (Kreitner y Kinick, 1997).

La Epistemología: es el fundamento científico que compara la realidad con la validez de la razón y revela cómo algo es causado o hecho a partir del conocimiento. En este ámbito de las ciencias sociales, la ciencia del estudio que sustenta todo lo que tiene que ver con el hombre es el humanismo, al que considera como uno de los aspectos más importantes mencionado por Ramos (1990) citado en Velasco (2009), quien señala que el hombre no se somete a disposiciones inalcanzables de la historia, el mercado o la naturaleza, sino que puede cambiarse a sí mismo, cambiar el mundo y diseñar un nuevo rumbo de la historia, de acuerdo con la competitividad del entendimiento puntual en actitudes y sobre ciertos temas.

Actualmente, las competencias que los ejecutivos y sus habilidades de gestión necesitan en las gestiones empresariales son mayores, ya que no solo requieren el progreso cognitivo de la persona, sino de las diferentes habilidades profesionales como la gestión de la tecnología, habilidades de trato personal como el liderazgo, el trabajo en equipo, habilidades comunicativas y conceptuales que le permitirán realizar eficazmente su gestión gerencial, mejorando así los resultados de las instituciones y de la comunidad en general. Desde este punto de vista, los gerentes o líderes son los empleados que guían a la empresa en la construcción de su propia historia, a la vez que lideran el buen y efectivo proceso institucional en la organización. Desde el punto de vista de la

propia investigación, este trabajo se basa en el positivismo, que entre sus recomendaciones designa al investigador como una entidad independiente y no se incluye en el trabajo a realizar.

Teoría humanista: La teoría referente de este trabajo de investigación se sustenta en la visión de la teoría humanista fundada por Mayo (1974) citado por Atúncar (2020), quien afirma que los grupos informales forman la organización humana como resultado del comportamiento y las actividades de contacto entre grupos y personas. Por otro lado, la teoría se lleva a cabo teniendo en cuenta el valor espiritual de la persona, la ética, la conciencia y el individuo. En organizaciones y enfoques informáticos, por nombrar solo algunos, aparecen en las empresas nacionales como una concurrencia uniforme, que busca garantizar resultados de fortalecimiento institucional con su aplicación.

Esta teoría se utiliza para enseñar a los empleados que no se trata solo de trabajo y ahora que se tienen en cuenta los valores y la ética y a partir de ahí ver quién puede ser un líder en el futuro. Esta teoría enfatiza que las personas son una parte importante de una organización, lo que demuestra que desarrollar un buen ambiente y clima de trabajo es de vital importancia para mejorar la gestión empresarial. También es concebible cuál es el comportamiento que deben tener todos los empleados en su desarrollo gerencial.

III. Metodología

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación que se desarrolló en este trabajo fue aplicada, porque tuvo como objetivo resolver un problema identificado y planteado, de acuerdo a lo mencionado por Hernández et al. (2014). A través de la aplicación de un programa se logró que una muestra de estudiantes reconozca, apliquen y comprueben que la utilización de las habilidades gerenciales en sus gestiones personales y profesionales mejora sus resultados.

El método aplicado fue el hipotético deductivo ya que, según Hernández y Mendoza (2018) se parte de los conceptos generales para generar situaciones o hipótesis sobre qué esperar en el estudio y que pueden ser confirmadas o rechazadas según los resultados obtenidos, en nuestro estudio se logró confirmar nuestra hipótesis alterna en donde se demostró que el programa propuesto si influye en las habilidades gerenciales.

El presente estudio consideró el uso del diseño cuasi experimental y según Hernández y Mendoza (2018) se ejecutó con dos grupos, el grupo experimental o de prueba que son los que recibieron tratamiento experimental, y el grupo control, que no recibieron tratamiento experimental. En nuestro estudio la variable independiente es el programa Visionario 2030, el que busca controlar intencionalmente a la variable dependiente, que en nuestro caso son las habilidades gerenciales, así como también a sus dimensiones.

En el diseño cuasi experimental se consideró lo siguiente: tener un grupo experimental y grupo control, para ambos grupos se aplicó como observación de entrada un pre test, para el grupo experimental se aplicó el programa Visionario 2030. Para ambos grupos se aplicó como observación de salida un pos test. El pre test se aplicó al comenzar el trabajo según el cronograma y horario establecido a los grupos experimental y control, y se llevó a cabo a través del aula virtual de Google Meet.

El programa se aplicó en 15 sesiones solo al grupo experimental, en el cual se expusieron, desarrollaron y aplicaron las dimensiones propuestas

mediante métodos secuenciales, dinámicos y prácticos, el cual buscó obtener aprendizajes relevantes en los estudiantes.

Al término del programa y habiendo cumplido con el desarrollo de las dimensiones técnicas, de trato personal y conceptual, se logró la aplicación de las dimensiones mencionadas en estrategias de aprendizaje propuestas, comprobando que dicho programa tiene influencia en las competencias de aplicación de habilidades gerenciales en los estudiantes de Administración y Contabilidad. El pos test fue aplicado al finalizar el desarrollo del programa tanto a los grupos experimental, así como al de control.

Tabla 1

Diseño de la investigación

	Pre test	Tratamiento	Pos test
Grupo experimental	x	x	x
Grupo control	x		x

Fuente: Elaboración propia

3.2 Variables y Operacionalización

La definición conceptual de las Habilidades gerenciales señala que son aquellas cualidades que poseen las personas con fuertes aptitudes y habilidades mejoradas a través de la práctica y el entrenamiento, y, que pueden generar desempeños y efectividad en una empresa de manera eficaz. El concepto de habilidades gerenciales sugiere que podemos esperar mejorar nuestra efectividad administrativa y desarrollar mejores gerentes para el futuro (Katz, 1974, citado en Carhuancho et al. 2019).

Con respecto a la definición operacional, se menciona que la agenda del programa estuvo conformada por 15 sesiones según el diseño realizado, en cada sesión y de acuerdo a lo planificado se expuso secuencialmente las dimensiones propuestas en el trabajo, se inició con las habilidades técnicas (ítems del 1 al 10) y sus respectivos indicadores, luego se prosiguió con las habilidades de trato

personal (ítems del 11 al 21) para terminar con las habilidades conceptuales (ítems del 22 al 31), para cada dimensión se desarrolló diferentes técnicas y estrategias de aprendizaje, utilizando los medios adecuados para su exposición y aplicación. El desarrollo del programa se realizó en el mes de julio de 2021 y solo se aplicó al grupo experimental, inicialmente se aplicaron los pre test como actividad de observación inicial a ambos grupos, luego de la culminación del programa se aplicaron los pos test como actividad de observación final a ambos grupos, aplicando en la observación la medición de los resultados utilizando la escala de Likert, la cual tuvo como valor mínimo el 1=nunca y el 5=siempre como valor máximo.

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente: habilidades gerenciales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Habilidades Técnicas	Utiliza	1,4		
	Interpreta	5,7		
	Organiza	8,10		
			5. Siempre	
			4. Casi siempre	Bajo: 1 a 49
Habilidades de trato personal	Controla	11,14	3. A veces	Medio: de 50 a 100
	Organiza	15,18	2. Casi nunca	Alto: más de 100
	Representa	19,21	1. Nunca	
Habilidades Conceptuales	Identifica	22,27		
	Interpreta	28,31		

Fuente: Katz (1974), citado por Carhuanchó et al. (2019)

3.3 Población, muestra y muestreo

La población es todo el conjunto de personas con características comunes y que se utiliza para obtener datos, según lo señala Hernández y Mendoza (2018, p.199), en nuestro trabajo de investigación estuvo constituida por los estudiantes del V Ciclo de un instituto de educación superior tecnológica ubicado en la localidad de Lima. Se consideró a 200 estudiantes entre varones y mujeres de una edad promedio de 20 años de edad.

Se tienen en cuenta los siguientes criterios para delimitar la población:

Los criterios de inclusión fueron que debía ser estudiante de la institución y pertenecer al 5to ciclo de administración y contabilidad, con respecto a los criterios de exclusión indicaban no pertenecer a la institución, no ser del 5to ciclo de Administración y Contabilidad y no desear ser encuestado.

La muestra es el subgrupo del universo o población a partir del cual se recopilan datos y que debe ser representativo de este si se desean generalizar los datos, esto de acuerdo a lo señalado por Hernández y Mendoza (2018), en el presente trabajo la muestra estuvo integrada por 35 estudiantes del V Ciclo de la escuela de Administración y Contabilidad, de los cuales 17 estuvieron en el grupo control y 18 en el grupo experimental. En donde el grupo experimental participó y recibió activamente el programa Visionario 2030, mientras que el grupo control no participó en la capacitación a través del programa.

En nuestro estudio la unidad de muestreo fue no probabilístico, ya que la muestra fue seleccionada intencionalmente.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Nuestro trabajo utilizó la técnica de la encuesta, según Hernández et al. (2014) es un medio que se puede aplicar a expertos en la problemática para recopilar sus ideas y opiniones, en cuanto al instrumento, se aplicó un cuestionario mediante el cual se obtuvo información sobre las habilidades gerenciales.

Un cuestionario es un documento que consta de una serie de preguntas sobre una o más variables a medir. Debe ser relevante para el problema y la hipótesis (Hernández et al., 2010).

Se aplicó el cuestionario validado en el trabajo de Carhuacho, et al. (2019), utilizando en línea el Google forms para recoger la información.

Con respecto al cuestionario este consta de 31 preguntas y considera una escala de evaluación de 1 al 5, siendo 5 = siempre, 4 = casi siempre, 3 = a veces, 2 = casi nunca y 1 = nunca.

Ficha técnica

Autores:	Carhuacho, et al. (2019)
Nombre del instrumento:	Habilidades gerenciales
Lugar:	Miraflores – Lima - Perú
Fecha de aplicación:	Julio 2021
Objetivo:	Determinar el nivel de desarrollo de las habilidades gerenciales en los estudiantes.
Administración:	Se aplicó a estudiantes de educación superior tecnológica de un instituto tecnológico público ubicado en Lima, de la carrera de administración y contabilidad.
Tiempo de duración:	Del 06 al 21 de julio del 2021.

Con respecto a la descripción del instrumento, se menciona que cuenta con treinta y uno (31) ítems, buscó medir el desempeño de las habilidades técnicas, de trato personal y las conceptuales en los estudiantes. Se calificó empleando la escala de Likert, donde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre. El nivel de confiabilidad del instrumento y de acuerdo a los resultados de Alfa de Cronbach es superior al valor 0.7. El tiempo del que dispusieron los estudiantes para realizar la prueba fue en promedio de 30 minutos. La herramienta se ha aplicado tal cual en la obra original de la que procede.

Con referencia a la validez del instrumento, se considera válido si los resultados de la evaluación e interpretación del cuestionario son adecuados y efectivos, es decir, válidos si cuantifica lo que realmente pretende medir. La validez es un estado de efecto y no del instrumento en sí (Hernández, et al. 2006).

En nuestra tesis se utilizó el instrumento “habilidades gerenciales” que ya ha sido validado al haberse utilizado en una investigación anterior tal como se menciona en la ficha técnica.

Con referencia a la confiabilidad, Hernández et al. (2006) señalan que es la medida en que una herramienta proporciona resultados consistentes y coherentes, en el presente trabajo el instrumento fue sometido a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach en donde los resultados presentan que los resultados de Alfa de Cronbach son superiores al valor 0.7 demostrando así la consistencia interna del instrumento, demostrando el instrumento su confiabilidad.

Tabla 3

Resultados del análisis de confiabilidad

Dimensión	Ítem	Alfa de Cronbach	Parte 1 Alfa de Cronbach	Parte 2 Alfa de Cronbach	Dos mitades de Gutman
Habilidades Técnicas	1-10	.910	.831	.837	.912
Habilidades de Trato personal	11-21	.915	.886	.884	.885
Habilidades Conceptuales	22-31	.922	.857	.869	.900
HABILIDADES GERENCIALES	1-31	.968	.947	.940	.918

Fuente: Carhuancho et al. (2019)

3.5 Procedimientos

El proceso utilizado para aplicar el programa “Visionario 2030”, motivo de esta investigación, comenzó con la identificación de los grupos de estudiantes e identificando el grupo de control y el grupo experimental. Luego a cada grupo inicialmente se le aplicó un test el cual contiene 31 preguntas en modo cuestionario teniendo cinco alternativas como respuesta, dicho cuestionario fue presentado utilizando el formulario de Google, recogiendo en esta instancia información antes de iniciar el taller de capacitación Visionario 2030 al grupo experimental. Durante las sesiones de clase de capacitación que se aplicaron a este grupo y que fueron programadas previamente, se fueron recogiendo evidencias de las aplicaciones prácticas que los participantes presentaron evidenciando el avance correspondiente.

Por último, se indica que se aplicó el mismo test luego de realizada las quince sesiones de capacitaciones a los dos grupos, en donde se recogió evidencias de la evolución de habilidades que muestre tanto los grupos de prueba como de control. El tipo de instrumento es documental y que antes del inicio de la aplicación del programa Visionario 2030, se presentó la carta otorgada por la universidad solicitando autorización al coordinador del instituto, para que el doctorando pueda aplicar su respectivo programa o taller.

3.6 Método de Análisis de Datos

Con respecto a la recolección de la información de nuestra tesis, se empleó el cuestionario como instrumento utilizándose el formulario de Google, los resultados obtenidos fueron registrados en una hoja Excel, luego se calculó la prueba de normalidad utilizando a Shapiro-Wilk por tener una muestra menor a 50 participantes, para procesar la información se utilizó el estadístico U de Mann Whitney mediante el software SPSS v.24, el cual nos proporcionó los resultados tanto descriptivos como inferenciales.

3.7 Aspectos éticos

En el desarrollo de esta investigación, se consideró lo mencionado en la guía de producto observable puesto a disposición por el departamento de investigación de la universidad para reflejar el aprecio y respeto por el trabajo científico de otros autores, de sus aportaciones, que se han tenido en cuenta en este trabajo y a las que se hace la debida referencia según la Asociación Americana de Psicología - APA.

Con respecto a la beneficencia, este trabajo tiene como propósito que toda acción profesional mejore los indicadores de vida y de relación de las personas, el principio de no maleficencia se refiere a que el presente trabajo no busca causar daño a nadie, sino que trata de promover el bien social y profesional, sobre el principio de autonomía, este trabajo respeta a las personas como individuos libres y respetar también sus decisiones, valores y convicciones, por último, sobre el principio de justicia, este trabajo respeta lo que tiene que ver con aquellas acciones que afectan a los otros, en este sentido, la justicia consiste en garantizar de manera igual los derechos de otras personas.

IV. Resultados

Con respecto a los resultados descriptivos, se señala que se aplicó el programa y se observó los resultados alcanzados por los estudiantes en el grupo experimental y el grupo control, se muestra a continuación.

Tabla 4

Habilidades Gerenciales en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021

Habilidades Gerenciales	Pre test		Pos test	
	Estudiantes	Porcentaje	Estudiantes	Porcentaje
Bajo	0	0.0%	0	0.0%
Medio	12	70.6%	0	0.0%
Alto	5	29.4%	18	100.0%
Total	17	100.0%	18	100.0%

La tabla 4 muestra como resultados que el 70.6% de estudiantes de un instituto tecnológico público y antes de la aplicación del programa Visionario 2030 en habilidades gerenciales presentaba nivel medio en habilidades gerenciales, luego de aplicar el programa pasó a 100% de estudiantes que manifestaron haber alcanzado altas habilidades gerenciales.

Tabla 5

Habilidades técnicas en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021

Habilidades Técnicas	Pre test		Pos test	
	Estudiantes	Porcentaje	Estudiantes	Porcentaje
Bajo	3	17.6%	0	0.0%
Medio	14	82.4%	1	5.6%
Alto	0	0.0%	17	94.4%
Total	17	100.0%	18	100.0%

La tabla 5 muestra como resultados que el 82.4% de estudiantes de un instituto tecnológico público y antes de la aplicación del programa Visionario 2030 en habilidades gerenciales presentaba nivel medio en habilidades técnicas, luego de aplicar el programa pasó a 94.4% de estudiantes que manifestaron haber alcanzado las habilidades técnicas deseadas.

Tabla 6

Habilidades de trato personal en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021

Habilidades de Trato personal	Pre test		Pos test	
	Estudiantes	Porcentaje	Estudiantes	Porcentaje
Bajo	0	0.0%	0	0.0%
Medio	5	29.4%	0	0.0%
Alto	12	70.6%	18	100.0%
Total	17	100.0%	18	100.0%

La tabla 6 muestra como resultados que el 70.6% de estudiantes de un instituto tecnológico público y antes de la aplicación del programa Visionario 2030 en habilidades gerenciales presentaba nivel alto en habilidades de trato personal, luego de aplicar el programa pasó a 100% de estudiantes que manifestaron haber alcanzado altas habilidades de trato personal.

Tabla 7

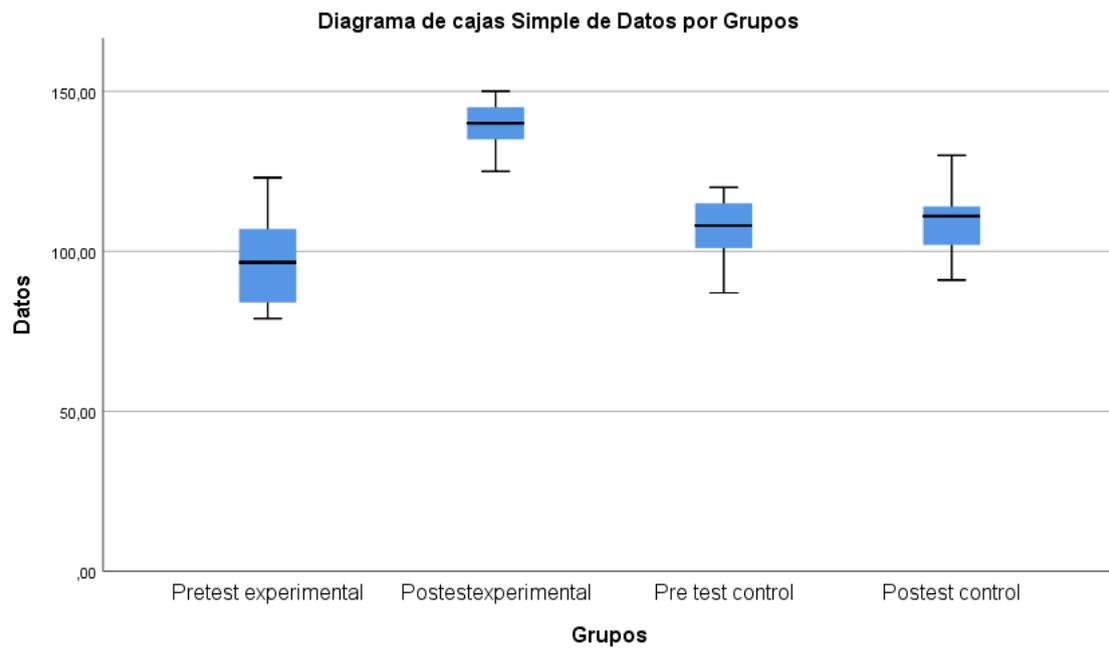
Habilidades conceptuales de los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021

Habilidades conceptuales	Pre test		Pos test	
	Estudiantes	Porcentaje	Estudiantes	Porcentaje
Bajo	0	0.0%	0	0.0%
Medio	8	47.1%	0	0.0%
Alto	9	52.9%	18	100.0%
Total	17	100.0%	18	100.0%

La tabla 7 muestra como resultados que solo el 52.9% de estudiantes de un instituto tecnológico público y antes de la aplicación del programa Visionario 2030 en habilidades gerenciales presentaba nivel alto en habilidades conceptuales, luego de aplicar el programa pasó a 100% de estudiantes que manifestaron haber alcanzado altas habilidades conceptuales.

Figura 1

Diagrama de Cajas Simple de Datos por Grupo



En la figura 1 podemos visualizar y comparar la distribución y la tendencia de grupos de datos numéricos a través de sus cuartiles, según los resultados obtenidos y en el cual el grupo postexperimental marca la diferencia.

Con respecto a la prueba de bondad de ajuste de los datos, se tiene que para calcular la normalidad y otras pruebas se utilizó el software estadístico SPSS v.24.

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig
Pretest	,109	35	,200*	,950	35	,114
Postest	,172	35	,010	,925	35	,020

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Como se puede apreciar en la tabla 7, y teniendo en cuenta que el grado de libertad (gl) correspondió a 35 (número de muestra), la prueba correspondiente a Shapiro-Wilk, arrojó un Sig (P-valor) 0,114 para el pre test, siendo una distribución normal ya que muestra valores mayores que 0,05 (α), y de 0,020 para el pos test, mostrando que los datos no siguen una distribución normal ya que muestra valores menores que 0,05 (α), suficiente para manifestar que los datos no se comportan como una distribución normal.

Tabla 9

Prueba de normalidad considerando diferencias

	Kolmogórov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig
Diferencia	,131	35	,133	,936	35	,044

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Según la tabla 9, al realizar la prueba considerando las diferencias entre el Pos test y el Pre test se obtuvo como resultado que Shapiro-Wilk, arrojó un Sig (P-valor) 0,044 mostrando que los datos no siguen una distribución normal ya que muestra valores menores que 0,05 (α), suficiente para recomendar usar una prueba no paramétrica.

Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General

H₀: El programa “Visionario 2030” no influye en las habilidades gerenciales en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021

H₁: El programa “Visionario 2030” influye en las habilidades gerenciales en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021

Tabla 10

Estadístico de prueba U de Mann-Whitney

	Habilidades gerenciales
U de Mann-Whitney	,000
W de Wilcoxon	153,000
Z	-5,067
Sig. Asintótica(bilateral)	,000
Significación exacta [2*(sig.unilateral)]	,000 ^b

a. Variable de agrupación: Prueba

b. No corregido para empates.

Los resultados que se presentan en la tabla 10 luego de haber aplicado la Prueba U de Mann-Whitney, permitieron establecer que el programa “Visionario 2030” influye en las habilidades gerenciales en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021 según el valor de significancia obtenido ($p < ,05$).

Hipótesis específica 1

H₀: El programa Visionario 2030 no influye en las habilidades técnicas en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021

H₁: El programa Visionario 2030 influye en las habilidades técnicas en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021

Tabla 11

Estadístico de prueba U de Mann-Whitney

	Habilidades técnicas
U de Mann-Whitney	3,500
W de Wilcoxon	156,500
Z	-4,983
Sig. Asintótica(bilateral)	,000
Significación exacta [2*(sig.unilateral)]	,000 ^b

a. Variable de agrupación: Prueba

b. No corregido para empates.

Los resultados que se presentan en la tabla 11 luego de haber aplicado la Prueba U de Mann-Whitney, permitieron establecer que el programa Visionario 2030 influye en las habilidades técnicas en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021 según se muestra en los resultados de la tabla ($p < ,05$).

Hipótesis específica 2

H₀: El programa Visionario 2030 no influye en las habilidades de trato personal en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021

H₁: El programa Visionario 2030 influye en las habilidades de trato personal en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021

Tabla 12

Estadístico de prueba U de Mann-Whitney

	Habilidades de trato personal
U de Mann-Whitney	9,500
W de Wilcoxon	162,500
Z	-4,766
Sig. Asintótica(bilateral)	,000
Significación exacta [2*(sig.unilateral)]	,000 ^b

a. Variable de agrupación: Prueba

b. No corregido para empates.

Los resultados que se presentan en la tabla 12 luego de aplicar la Prueba U de Mann-Whitney, permitieron establecer que el programa Visionario 2030 influye en las habilidades de trato personal en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021 de acuerdo a los resultados obtenidos ($p < ,05$).

Hipótesis específica 3

H₀: El programa Visionario 2030 no influye en las habilidades conceptuales de los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021

H₁: El programa Visionario 2030 influye en las habilidades conceptuales de los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021

Tabla 13

Estadístico de prueba U de Mann-Whitney

	Habilidades conceptuales
U de Mann-Whitney	19,500
W de Wilcoxon	172,500
Z	-4,435
Sig. Asintótica(bilateral)	,000
Significación exacta [2*(sig.unilateral)]	,000 ^b

a. Variable de agrupación: Prueba

b. No corregido para empates.

Los resultados que se presentan en la tabla 13 luego de haber aplicado la Prueba U de Mann-Whitney, permitieron establecer que el programa Visionario 2030 influye en las habilidades conceptuales de los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021 de acuerdo al valor que muestran los resultados ($p < ,05$).

V. Discusión

En el presente estudio se buscó determinar si existe o no influencia del programa Visionario 2030 en las habilidades gerenciales en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, se muestran los resultados según el estadístico U de Mann-Whitney habiéndose obtenido un valor de significancia de $p=0,000$ siendo $<0,05$, y con resultados descriptivos para el pre test en nivel alto del 29.4% y para el pos test en 100%, los cuales son similares a los resultados mostrados por Salazar (2019), quien en su trabajo que realizó desarrolló un plan denominado “programa educativo en la transformación de habilidades gerenciales”, alcanzando en el grupo experimental un aumento del 15% en los resultados respecto al grupo control, dicho programa incorporó las dimensiones habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales, con relación a los resultados descriptivos en el pos test el nivel logrado en el grupo experimental fue de 93% comparados a los 23% que se obtuvo del grupo control, lo que evidencia la efectividad del programa. Según la teoría de Dewey citado por Luy-Montejo (2019) enfatiza que los estudiantes y colaboradores siempre encuentran problemas en el trabajo que realizado y esto estimula su pensamiento, los lleva a proponer soluciones a problemas y aplicaciones que permitan la verificación de conocimientos.

Es preciso señalar que el resultado obtenido por dicho investigador es parecido a los resultados de la presente investigación, considerando que ambos influyen de manera positiva en la consecución de los objetivos propuestos, el programa Visionario 2030 considera que la aplicación de las habilidades gerenciales es esencial en las actividades empresariales, ya que ayudan a resolver problemas y generan gestiones exitosas dentro de la organización, se señala que el grupo de personas a los que fue aplicado el programa educativo en la transformación de habilidades gerenciales fue enfermeras en Arequipa, en cambio el programa Visionario 2030 fue aplicado a estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima. Sobre las dimensiones consideradas de las habilidades gerenciales, Rivera (2016) menciona la importancia de mejorar las habilidades directivas en la gestión empresarial teniendo en cuenta los aspectos anteriores, se debe enfatizar que estas habilidades son referidas por otros

autores como habilidades blandas o habilidades directivas, razón de su impacto en las relaciones de las personas con sus compañeros de trabajo.

Del mismo modo se coincide con Silva (2021), quien aplicó un cuestionario para medir las habilidades gerenciales de los gerentes en empresas del sector informático ubicada en Lima-Perú, alcanzó resultados en habilidades básicas del 62.3%, habilidades técnicas del 49.1% y habilidades humanas del 58.5%, asimismo el valor de Nagelkerke muestra un valor de 65.1%, evidenciando que las habilidades gerenciales inciden en el desempeño organizacional. Los resultados obtenidos en este estudio también coinciden con los resultados obtenidos tras la aplicación del programa Visionario 2030, específicamente en las habilidades técnicas, ya que sus indicadores relacionados al uso de tecnología, aplicativos virtuales y afines influyen de manera efectiva en el desarrollo de las habilidades gerenciales, se señala que el grupo de personas a los que fue aplicado el cuestionario en la aplicación de habilidades gerenciales fueron gerentes de empresas del sector informático.

De igual forma, Ramos (2017) produjo resultados similares a los nuestros y coincidimos, señalando el trabajo que realizaba y en el que buscaba determinar si las habilidades de gestión habían mejorado la efectividad de la instrucción en el aula en una institución educativa en Trujillo que existe influencia significativa de las habilidades gerenciales y sus dimensiones como habilidades técnicas, habilidades conceptuales y habilidades humanistas, tal como muestran los resultados de la performance docente antes del pre test es de 20 docentes que hace el 40% con el nivel deseado, el cual es menor que el post test, donde 50 docentes que hacen el 100%, están en el nivel deseado, asimismo en los niveles inicio y en proceso en el antes están unas 30 docentes que equivale al 60%, lo que evidencia que existe un margen significativo entre la performance del docente antes y después, detectados al final de la aplicación del instrumento de investigación. Los resultados mostrados por el investigador indican que existe una mejora en las gestiones cuando el personal está preparado y tiene el perfil del puesto para aplicar las habilidades gerenciales, el programa Visionario 2030 propone la aplicación de estrategias que buscan generar mejoras en el desarrollo

de las habilidades técnicas y conceptuales en las gestiones, motivo por el cual afirmamos que existe coincidencia con nuestros resultados,

Igualmente coincidimos con los resultados de Paredes (2017), quien realizó su investigación denominada habilidades directivas y el buen funcionamiento del proceso administrativo en empresas pymes ubicadas en México, utilizando el enfoque cuantitativo, correlacional, descriptivo y no experimental, quien contó con 192 colaboradores como muestra, la herramienta utilizada fue el cuestionario. Sus resultados señalan que se tuvo un nivel significativo de 0,005 entre las variables dependientes e independientes, concluyendo de que existe conexión entre las habilidades directivas y el proceso administrativo de manera relevante y esto es un factor determinante para que las empresas se mantengan en el mercado, al respecto en el programa Visionario 2030 se busca que exista una relación efectiva entre la buena aplicación de las habilidades gerenciales y los resultados de la gestión que se realice en la empresa.

Sobre la primera hipótesis específica, se puede indicar que existe evidencia estadística que demuestra la influencia del programa Visionario 2030 en las habilidades técnicas a través del estadístico U de Mann-Whitney con un valor de $p=0,00 < 0,05$ y con resultados descriptivos para el pre test en nivel alto de 0.0% pasando para el pos test en 94.4%. Existen resultados similares como lo evidencia Salazar, Bejarano y Núñez (2018), quienes en su trabajo que realizaron aplicaron un test de rueda de efectividad de las habilidades gerenciales y un test de evaluación 360 grados para medir el nivel de desempeño laboral, señalando como resultados que el 80% de funcionarios capacitados mostraron niveles altos de rendimiento en efectividad en la aplicación de habilidades gerenciales, mientras que un 20% representado por el personal de rango medio y bajo mostraron niveles de efectividad similares tanto al inicio como al final de la aplicación del instrumento de investigación, dicho trabajo incluyó competencias tales como liderazgo, comunicación, toma de decisiones, trabajo en equipo, resolución de conflictos, habilidad de negociación, actitud frente al cambio y motivación.

Se indican los resultados obtenidos por dichos investigadores los cuales tienen similitud con los nuestros, el programa Visionario 2030 busca mejorar la aplicación de las habilidades técnicas, específicamente con indicadores como toma de decisiones, habilidad de negociación y toma de decisiones, propiciando una correcta gestión entre colaboradores y con terceros, todo esto en busca de lograr los resultados propuestos por la empresa, se señala que el grupo de personas a los que fue aplicado este estudio fueron autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior en Ecuador. De acuerdo a la teoría de Koontz et al. (2012), el conocimiento en determinados procesos requiere de uso de técnicas y herramientas propias del cargo o área específica que ocupa, estas habilidades se adquieren durante el transcurso del ejercicio profesional o también mediante la práctica, Pérez y Rosales (1997), mencionan también que las habilidades técnicas están manifestadas por la aptitud de emplear instrumentos, procesos y sistemas de una actividad especializada. En este caso el colaborador debe poseer habilidades en el manejo de herramientas operativas y virtuales necesarias para la gestión administrativa en una empresa.

Asimismo, coincidimos con los resultados que muestra Machaca (2018), los cuales se asemejan a los nuestros, él señala en su trabajo los efectos que generan las habilidades gerenciales en la satisfacción laboral en microempresas, tras haber aplicado un cuestionario a los colaboradores, indica que el 79% de los encuestados manifestaron que la labor que realizan los funcionarios es buena, es decir que poseen habilidades de comunicación, toma de decisiones y habilidades de negociación, esta gestión es muy importante para la consecución de los objetivos de la empresa. Cabe señalar que los resultados obtenidos por el mencionado autor siguen el mismo camino que nuestro trabajo, afirmando que la aplicación de habilidades técnicas o tecnológicas produce eficiencia en la gestión empresarial ya que influyen plenamente en el desarrollo de propuestas que requieren las empresas. Se menciona que el grupo de personas al que se aplicó el cuestionario son empleados de microempresas de la ciudad de Ayacucho.

Con respecto a la segunda hipótesis específica, se prueba que existe evidencia estadística con respecto a la influencia del programa Visionario 2030

en las habilidades de trato personal a través del estadístico U de Mann-Whitney con un valor de $p=0,00<0,05$ y con resultados descriptivos para el pre test en nivel alto de 70.6% al pos test en 100.0%. Este resultado coincide con lo señalado por Chávez (2018) en los resultados de su estudio, quien aplicó un programa denominado “presentación de tareas académicas en videos didácticos”, alcanzando en el grupo experimental un aumento del 20.1% en los resultados respecto al grupo control, dicho trabajo incorporo las dimensiones habilidades emocionales, habilidades de liderazgo, habilidades comunicativas así como habilidades de negociación, en cuanto a los resultados descriptivos en el pos test el nivel alcanzado en el grupo experimental fue de 93% comparados a los 73% que se obtuvo del grupo control, lo que evidencia su efectividad, según la teoría de Katz estas habilidades reflejan la capacidad del colaborador de trabajar en equipo y construir la gestión empresarial en el equipo que lidera, además señala que esta habilidad es fundamental en los lideres y deben manejarse conjuntamente con las habilidades de comunicación para motivar a sus equipos.

Cabe destacar que los resultados obtenidos por el investigador son similares a los resultados tras aplicar el programa Visionario 2030, que tiene como objetivo mejorar la gestión de las emociones, así como la comunicación entre las personas, porque inciden y afectan el crecimiento empresarial destacando el colectivo de personas a las que se aplica el programa educativo para transformar las competencias directivas son los estudiantes universitarios de Huancayo. De acuerdo con Guerrero (2017), las habilidades de trato personal son aquellas habilidades sociales que permiten al colaborador relacionarse y tener la capacidad de trabajar con otros, propiciar la motivación y liderar la consecución de objetivos y metas tanto individuales como grupales, La principal fortaleza del programa Visionario 2030 es que busca mejorar el trato personal y las relaciones públicas y sociales que debe tener un colaborador, a través de la generación de actividades sin fines de lucro.

De igual manera coincidimos con Cárdenas (2020) quien, en su trabajo que realizó para medir si la aplicación de las habilidades gerenciales ayuda a aumentar el compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad de Huancayo, aplicó un cuestionario para determinar si las

habilidades gerenciales mejoran el desempeño docente en el aula, obteniendo como resultado que el 65% mostró mayores niveles de aplicación de habilidades blandas, resaltando la influencia de las habilidades personales como control, equilibrio, actitud y las habilidades interpersonales que incluye trabajo en equipo, comunicación, negociación y manejo de conflictos. Los resultados mostrados por dicho trabajo son similares a los obtenidos a través de la aplicación del programa Visionario 2030, específicamente en el equilibrio emocional y la actitud que debe mostrar un colaborador, es importante tener personal preparado con este perfil, administrar con esta capacidad conduce a un mejor compromiso organizacional cuando se desarrolla y aplica según sea necesario, ya que ayudan a sustentar estrategias y buscan sugerir y crear mejoras en el desarrollo gerencial, en la gestión organizacional de personas en sus diversas actividades.

Sobre la tercera hipótesis específica se señala que existe evidencia estadística que comprueba la influencia del programa Visionario 2030 en las habilidades conceptuales a través del estadístico U de Mann-Whitney con un valor de $p=0,00 < 0,05$ y con resultados descriptivos para el pre test en nivel alto de 52.9% y para el pos test en 100.0%. Este resultado coincide con los resultados obtenidos por Donawa & Gámez (2019), quienes en su trabajo realizado aplicaron un cuestionario para detectar si existe uso de las habilidades gerenciales en las funciones que realizan los docentes universitarios durante su desempeño laboral, señalando como resultados que existe un bajo porcentaje, de solo 18% en promedio de aplicación tanto en las habilidades necesarias para ser innovadores, como en las habilidades de descubrimiento, detectados al final de la aplicación del instrumento de investigación, dicho trabajo incluyó competencias tales como la innovación así como el descubrimiento frente al cambio y motivación, al respecto Katz señala que estas habilidades reflejan la disposición de ver a la empresa como un todo, de reconocer que las diferentes actividades de la organización dependen entre sí y entender que los cambios en determinado sector afectan a toda la empresa.

Según los resultados recogidos por dichos investigadores muestran parecidos con nuestros resultados, pero en la etapa del pre test del grupo control y experimental debido a que en ambas situaciones no reciben los aportes que

genera la aplicación del programa y que buscan proponer y generar mejoras en el desarrollo de la gestión de las habilidades gerenciales en las personas en sus actividades que realizan, se señala que el grupo de personas que integraron la muestra de este estudio fueron docentes universitarios de instituciones de Colombia y Venezuela. Según García et al. (2017), las habilidades conceptuales se relacionan con las ideas, esto le permite al individuo alinearse con la finalidad que persigue toda la organización, en lugar de solo los objetivos y necesidades de su grupo inmediato, una de las fortalezas del programa Visionario 2030 es que utiliza estrategias diseñadas para los tiempos de hoy, haciendo que los jóvenes sean más competitivos. Entre varios indicadores tenemos el desarrollo de nuevos productos, resolución de problemas y diseño de nuestra propia estrategia profesional.

Por último, Ramón et al. (2017) también mostraron resultados que coinciden con nuestra hipótesis específica, ya que señalan en su trabajo que realizaron para valorar las habilidades directivas que poseen sus colaboradores y en el cual utilizaron un cuestionario, señalan que el 95% muestran un nivel competente en el desarrollo y aplicación de las habilidades personales, específicamente en nivel de autoconocimiento, actuación en situaciones estresantes y solución analítica y creativa de problemas.

Los resultados de este trabajo son similares a los obtenidos a través del programa Visionario 2030 en relación a las habilidades conceptuales, y específicamente en indicadores como el autoconocimiento y la solución de problemas, ya que se busca adquirir nuevos conocimientos que tengan relación con la coyuntura actual en que vivimos, y que estén relacionados con el fortalecimiento y formación de los colaboradores exitosos, cuanto mayor sea la tasa de aplicación de las habilidades de gestión, más efectiva y eficiente será la gestión del negocio, este tipo de evaluación tiene como objetivo complementar el desarrollo de las habilidades de gestión, no ayuda a la empresa el tener un especialista en un determinado campo pero con habilidades personales limitadas, cabe destacar que el grupo de personas al que se aplicó el cuestionario son empleados de una organización gubernamental en Ecuador.

VI. Conclusiones

1.- El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia del programa Visionario 2030 en las habilidades gerenciales en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021. En este sentido se obtuvo como resultado un valor de significancia de $p = 0,000$ siendo un valor menor a 0,05 ($p < 0,05$) confirmando nuestra hipótesis general y concluyendo que hay influencia significativa del programa Visionario 2030 en las habilidades gerenciales.

2.- Respecto al primer objetivo específico del estudio, determinó la influencia del programa Visionario 2030 en las habilidades técnicas de los estudiantes en las habilidades técnicas en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021. En este sentido se obtuvo como resultado un valor de significancia de 0,000 siendo un valor menor a 0,05 ($p < 0,05$) confirmando nuestra primera hipótesis específica y concluyendo que hay influencia significativa del programa Visionario 2030 en las habilidades técnicas.

3.- Con respecto al segundo objetivo específico de la investigación, determinó la influencia del programa Visionario 2030 en las habilidades de trato personal en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021. En este sentido se obtuvo como resultado un valor de significancia de 0,000 siendo un valor menor a 0,05 ($p < 0,05$) confirmando nuestra segunda hipótesis específica y concluyendo que hay influencia significativa del programa Visionario 2030 en las habilidades de trato personal.

4.- Finalmente para el tercer objetivo específico de la investigación, determinó la influencia del programa Visionario 2030 en las habilidades conceptuales en los estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021, En este sentido se obtuvo como resultado un valor de significancia de 0,000 siendo un valor menor a 0,05 ($p < 0,05$) confirmando nuestra tercera hipótesis específica y concluyendo que hay influencia significativa del programa Visionario 2030 en las habilidades conceptuales.

VII. Recomendaciones

1.- Se recomienda a los funcionarios de los institutos tecnológicos públicos de Lima, la aplicación del programa Visionario 2030 en otros estudiantes con el propósito de fortalecer las habilidades gerenciales y corroborar los resultados de la presente investigación, igualmente se sugiere extender su aplicación a institutos tecnológicos públicos a nivel nacional. Viendo los resultados favorables mencionados en nuestra investigación realizada, se recomienda, que las entidades encargadas de este sector en alianza con instituciones privadas, puedan promover programas parecidos que aborden el desarrollo de habilidades gerenciales, tan necesarias para el desarrollo de todo tipo de gestión personal y empresarial.

2.- Teniendo en cuenta el resultado de la primera hipótesis, se recomienda el desarrollo y ejecución del programa Visionario 2030 en otros estudiantes con la finalidad de promover las habilidades técnicas, es fundamental que desarrollen y apliquen herramientas virtuales y tecnológicas y así se confirmen los resultados de nuestra investigación, pues en esta dimensión en cuanto a los grupos en el pre test, se pudo establecer que existe un nivel bajo comparado con los resultados finales.

3.- Conforme al resultado de la segunda hipótesis, se recomienda aplicar el programa Visionario 2030 con la finalidad de promover las habilidades de trato personal y comprobar nuestros resultados. En la estadística descriptiva, se observa que en la variable habilidades gerenciales, es una de las dimensiones con mayor incidencia, por lo que es necesario difundirla, para que pueda fortalecer el buen trato personal que debe generarse entre estudiantes, así como ayudar a generar buen clima de confianza y tomar decisiones correctas.

4.- De acuerdo con el resultado de la tercera hipótesis, se recomienda el uso del programa Visionario 2030 en estudiantes de otros institutos tecnológicos, con la finalidad de fortalecer las habilidades conceptuales, es necesario que los estudiantes desarrollen nuevas ideas y aporten soluciones a los problemas según la coyuntura actual, los resultados descriptivos avalan esta recomendación.

5.- Por último, se recomienda la aplicación del programa Visionario 2030 en toda la comunidad estudiantil a nivel superior y universitaria, así como también que futuras investigaciones sigan proponiendo nuevos aportes para seguir mejorando la eficiencia y eficacia en la aplicación de las habilidades gerenciales en todo nivel.

REFERENCIAS

- Acuff, L. (1992). *How to negotiate anything with anyone anywhere around the world*. New York, NY: AMACOM.
- Arboniés, A. (2009). La disciplina de la innovación: *Rutinas creativas*. Ediciones Díaz de Santos. Madrid. <https://cutt.ly/foBUgjZ>
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales. Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Segunda edición. Colombia: ECOE.
- Atuncar, M. (2020). *Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una empresa de vehículos, servicio y venta de autopartes*. Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Barrón, R. (1995). *Marketing Estratégico*. Herrera Editores, Lima.
- Bateman, T. y Snell, S. (1999). *Administración. Una ventaja competitiva (4ª Ed.)*. Ediciones Mc Graw Hill: Venezuela.
- Britis Broadcasting Corporation-BBC (2015). Radioshack se declara en bancarrota. https://www.bbc.com/mundo/ultimas_noticias/2015/02/150206_ultnot_radioshack_bancarrotaz
- BID (2020). Perú: Desafíos del desarrollo en el post COVID-19. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Peru-Desafios-del-desarrollo-en-el-post-COVID-19.pdf>
- Bonals, J. (2001). *El trabajo en equipo del profesorado*. Editorial GRAO
- Brito, G. y Cullen, M. (2020). *Mindfulness y equilibrio emocional*. Editorial Sirio S.A., 1 jun 2020 – 272 paginas
- Cárdenas, V. (2020). *Diseño de Habilidades Directivas en contexto covid-19 para mejorar el Compromiso Organizacional de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo*. Universidad Nacional den Centro del Perú
- Carhuancho, I., Sicheri, L., Nolazco, F. y De la Torre, J. (2019). *Estandarización del cuestionario para medir las habilidades gerenciales en el sector Turismo (HGT)*. *INNOVA Research Journal*, 4(3), 1-12. <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.2019.1013>

- Cedeño, A., Asencio, L. y Villegas, M. (2019). *Las estrategias gerenciales como base fundamental para la administración en los negocios*. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 191-200. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 20 de julio de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500191&lng=es&tlng=es.
- Cleghorn, L. (2005). *Gestión ética para una organización competitiva*. (San Pablo, Ed.) (1.a ed.). Bogotá, Colombia. Recuperado a partir de https://books.google.com.co/books/about/GESTI%C3%93N_%C3%89TICA_PARA_UNA_ORGANIZACI%C3%93N_C.html?hl=es&id=9AfBgRIT-SUC&redir_esc=y
- Coulter, M. y Stephen, R. (2005). *Management*. México. Editorial McGraw-Hill.
- Jones, G. y George, J. (2010). *Administración contemporánea*. México. McGraw-Hill
- Chávez, E. (2018). *Elaboración de tareas académicas en videos didácticos para desarrollar competencias en el curso de habilidades gerenciales en estudiantes del IX ciclo de las universidades privadas de Huancayo 2017*. Tesis (Doctor en Educación). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado, 150 h.
- Cummings, J., Massey, A., y Ramesh, V. (2009). *Web 2.0 proclivity: understanding how personal use influences organization adoption*. *Proceedings of the 27th ACM International Conference on Design of* Página 85 communication. Ney York, NY, USA: ACM. file:///C:/Users/casa/Downloads/Dialnet-LaWeb20EnElEntornoEmpresarial-4115454.pdf
- De la Herrán, A. (2003). *Autoconocimiento y formación: Más allá de la Educación en valores*. *Tendencias Pedagógicas*, 8(13). file:///C:/Users/dell/Downloads/Dialnet-AutoconocimientoYFormacion-1012015.pdf
- Donawa, Z. y Gámez, W. (2019). *Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela*. *Universidad & Empresa*, 21(36), 8-35. doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5961>

- Flores, I., Flores, R. y Aguilar, J. (2013). *La teoría del conocimiento y la epistemología de la administración*. XIKUA Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan. 1. 10.29057/xikua.v1i1.1167.
- Fuentes, M. (2001). *Mediación en la solución de conflictos*. Bogotá, Colombia. Editorial Planeta.
- Gallardo, J. (2018). *Habilidades directivas y competencias de liderazgo que potencian el desarrollo de los colaboradores*. Análisis de una empresa multinacional. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Galván, J. (2018). *Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas-2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
- García, F., Boom, E. y Molina, S. (2017) *habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del cesar – Colombia*. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 21, núm. 2, julio-diciembre, 2017, pp. 1-21 Universidad Nacional de Misiones, Argentina. ISSN:1669-7634. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357955446001>
- Guerrero, M. (2017). *Las habilidades gerenciales en el ejercicio de la gestión pública*. Repository.unad.edu.co. Obtenido de repository.unad.edu.co: <http://hdl.handle.net/10596/13510>
- Hellriegel, D., Jackson, S., y Slocum, J. (2009). *Administración, un enfoque basado en competencias*. México: Cengage Learning. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37537/galva_n_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R. (1998). *Paradigmas en psicología de la educación*. México, Paidós Educador.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. Mc Graw Hill. México. 613 p
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta. Edición, Editorial McGraw-Hill Education, México, D.F.

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. 1ra. Edición, Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A., México, D.F.
- INEI. (2019). *“Empleo informal en el país sigue creciendo más que el formal”*. <https://cutt.ly/LoBI1GG>
- Ishikawa, K. (1997). *“Que es el control total de calidad; la modalidad japonesa”* editorial Norma, Madrid, España 1997: Edición: 11^o - 261 páginas.
- Katz, R. (1974). Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*(52), 90-102.
- Kotler, P. (1999) Kotler on Management. Nueva York: Free Press, p.51; Marta Wirth Fellman (1999) Number of new products keeps Rising, *Marketing News*, p.3; Sarah Theodore (2000) Heads or Tails? Beverage Industry, p.NP4 y Eric Berggreb y Thomas Nacher (2000) Why good ideas go bust. *Management Review*, pp.32-36.
- Kotler, P. y Armstrong, G. (2003) *Fundamentos de Marketing*. México: Pearson Educación. p.322, cáp.9
- Koontz, H.; Weihrich, H.; Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. 14^a edición. México: Mc Graw Hill.
- Kreitner, R. y Kinicki, Á. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. Madrid: McGraw Hill.
- La Camara.pe (2020). Recuperado de: <https://lacamara.pe/en-el-2020-se-crearon-mas-de-235-000-empresas-en-el-peru/>
- Machaca, J. (2018). *Efecto de las habilidades gerenciales en la satisfacción laboral de los trabajadores de las microempresas en la ciudad de Ayacucho, 2018*.
- Malone, S. (2003). *Las Habilidades Directivas Claves*. Ediciones España: Deusto
- Martínez, R., y Fernández, A., (2008), “Árbol de Problema y áreas de intervención”, México: CEPAL.
- Martínez-Pampliega, A., Iraurgi, I., Galíndez, E. y Sanz, M. (2006). Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scale (FACES): desarrollo de una versión de 20 ítems en español. *International Journal of clinical and health psychology*, 6 (2), 317 - 338.

- Mendoza, J. (2018). *Epistemología de la administración: objeto, estatuto, desarrollo, disciplinar y método*. Universidad Autónoma de Querétaro. México. 2018.
- Microsoft (2014). *Información general del producto Office Excel 2007*. Recuperado de <https://support.office.com/es-es/article/Informaci%C3%B3n-general-delproducto-Office-Excel-2007-fdefe324-ec66-4b8c-85d1-7a1b511123a1>.
- Oligastri, E. (2009). El estilo negociador de los latinoamericanos, una investigación cualitativa. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Oligastri, E., & Salcedo, G. (2008). La Cultura negociadora en el Perú: un estudio exploratorio. Cuadernos de difusión, 13(25), 9-33.
- Paredes, D. (2017). la relación de las habilidades gerenciales en el proceso administrativo de las pequeñas y medianas empresas (pymes) dedicadas al comercio ubicadas en ciudad obregón, sonora, México. México: Universidad Autónoma de nuevo León.
- Pérez, M. (2016). *La importancia de manejar un software especializado en una empresa de autotransporte de la región laja-bajío*. *Management Review*, 1(1). <https://doi.org/10.18583/umr.v1i1.3>
- Pérez, J. (1997). Estrategia, gestión y habilidades directivas. Concepto, controversias y aplicaciones. Prentice Hall. Tercera Edición.
- Pinkas, F. (2020). Gestión de empresas en entorno de crisis. Recuperado el 04 de agosto de 2021, de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/por-que-fracasan-las-empresas>
- Ramírez, J. (2018). *Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz*. *Revista Investigación y Negocios*, 11(17), 23-29. Recuperado en 02 de junio de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372018000100004&lng=es&tlng=es.
- Ramón, D., Ollage, J., Granda, J. y Naranjo, C. (2017). *Valoración de habilidades gerenciales personales a empleados de organizaciones públicas y privadas, por parte de directivos*. *INNOVA Research Journal*, 2(8.1), 42-55. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n8.1.2017.329>
- Ramos, G. y Triana, M. (2007) *Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones Scientia Et Technica*, vol. XIII,

núm. 34, mayo, 2007, pp. 309-314 Universidad Tecnológica de Pereira
Pereira, Colombia

- Ramos, J. (2017). Habilidades gerenciales del equipo directivo en la mejora del desempeño docente en aula, en la Institución Educativa José María Arguedas, Lircay, Trujillo. Universidad Cesar Vallejo
- Real Academia Española. “*Diccionario de la lengua española*” (22^a. Ed.)
<http://www.rae.es/>. Recuperado a partir de:
<https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/5>
- Rivera, R. (2018). “El Diamante de Habilidades Directivas para la Excelencia Profesional y Realización Personal”. Centrum PUPC:
<https://cutt.ly/EaPtKy6>
- Romero, J. (2017). *Auto conocimiento y trabajo social*. [Tesis de grado, Universidad de Barcelona].
[http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/119148/1/TFG_Romero_Jan et.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/119148/1/TFG_Romero_Jan_et.pdf)
- Salazar (2019). Aplicación del programa educativo en la modificación de habilidades directivas en enfermeras jefes del hospital nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo – Es salud 2017. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú.
- Salazar, G., Bejarano, B. y Núñez, Y. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado a las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato Revista Publicando, 5 No 14. No. 1.2018, 259-274. ISSN 1390-9304
- Silva, E. (2021). *Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático*, San Isidro 2020. 593 digital Publisher CEIT, 6(2), 148-163. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.472>
- Stickney, C., Weil, R., Schipper, K. y Francis, J. (2013). Contabilidad financiera, una introducción a conceptos, métodos y usos. (Cengage Learning Argentina, Ed.) (Primera Ed). Argentina.
- Sunedu (2019) . deniega el licenciamiento institucional a la universidad privada Telesup. Recuperado de: <https://www.sunedu.gob.pe/sunedu-deniega->

licenciamiento-institucional-universidad-privada-
telesup/#:~:text=La%20Superintendencia%20Nacional%20de%20Educa
ci%C3%B3n,establecidas%20en%20la%20Ley%20Universitaria.

- Suriaga, M. y Gamboa, J. (2019). *Habilidades Gerenciales de la Actualidad. E-IDEA Journal of Business Sciences*, 1(1).
- Syafitri, A., Asib, A. y Sumardi, S. (2018). *An Application of Powtoon as a Digital Medium: Enhancing Students' Pronunciation in Speaking. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(2): 295-317.<http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v5i2.359>
- Valls, A. (2010). *Las 12 habilidades directivas clave*. Barcelona: Gestión 2000.
- Velasco, A. (2009). *Humanismo*. Universidad Autónoma de México
- Whetten & Cameron (2011). *Desarrollo de las habilidades directivas. Brigham Young University & University of Michigan*. Pearson. México.
- Woodworth, R. y Schlosberg, H. (1954). *Psicología Experimental*. Traducido del inglés. Buenos Aires: EUDEBA, 1954.

Anexos

Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VD: Habilidades Gerenciales	Son aquellas cualidades que poseen las personas con fuertes aptitudes y habilidades mejoradas a través de la práctica y el entrenamiento, y, que pueden generar desempeños y efectividad en una empresa de manera eficaz. El concepto de habilidades gerenciales sugiere que podemos esperar mejorar nuestra efectividad administrativa y desarrollar mejores gerentes para el futuro (Katz, 1974, citado en Carhuancho et al. 2019).	El programa estuvo conformado por 15 sesiones según el diseño realizado, en cada sesión se expuso secuencialmente las dimensiones propuestas en el trabajo, se inició con las habilidades técnicas (ítems del 1 al 10) y sus respectivos indicadores, luego se prosiguió con las habilidades de trato personal (ítems del 11 al 21) para terminar con las habilidades conceptuales (ítems del 22 al 31), para cada dimensión se desarrolló diferentes técnicas y estrategias de aprendizaje, utilizando los medios adecuados para su para su exposición y aplicación. La aplicación se realizó entre los meses de junio y julio de 2021, y se comenzó aplicando los pre test como actividad de observación inicial y se terminó aplicando los pos test como actividad de observación final para ambos grupos, aplicando en la observación y medición de los resultados la escala de Likert teniendo como valor mínimo el 1=nunca y el 5=siempre.	Habilidades técnicas	Utiliza Interpreta Organiza	5-Siempre 4-Casi siempre 3-A veces 2-Casi nunca 1-Nunca
			Habilidades de trato personal	Controla Organiza Representa	
			Habilidades conceptuales	Identifica Interpreta	

Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Programa “Visionario 2030” en habilidades gerenciales en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL	GENERAL				
¿En qué medida influye el programa Visionario 2030 en las habilidades gerenciales en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021?	Determinar la Influencia del programa “Visionario 2030” en las habilidades gerenciales en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021	El programa “Visionario 2030” influye en las habilidades gerenciales en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021		Habilidades técnicas	Utiliza	1-Tipo de investigación Aplicada
					Interpreta	2-Diseño de investigación Cuasi experimental Población 200 estudiantes
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS		Habilidades	Organiza	3-Tipo de muestra No probabilístico
¿En qué medida influye el programa Visionario 2030 en las habilidades técnicas en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021?	Determinar la influencia del programa “Visionario 2030” en las habilidades técnicas en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021	El programa “Visionario 2030” influye en las habilidades técnicas en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021	Variable dependiente: Habilidades Gerenciales	De trato personal	Controla	4-Tamaño de muestra= 35 Grupo control =17 estudiantes, grupo experimental=18 estudiantes
					Organiza	
¿En qué medida influye el programa Visionario 2030 en las habilidades de trato personal en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021?	Determinar la influencia del programa “Visionario 2030” en las habilidades de trato personal en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021	El programa “Visionario 2030” influye en las habilidades de trato personal en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021		Habilidades conceptuales	Representa	5-Tecnica e instrumentos Variable dependiente: Habilidades gerenciales Técnica: encuesta Instrumento: Cuestionario Carhuancho et al. (2019)
					Identifica	
¿En qué medida influye el programa Visionario 2030 en las habilidades conceptuales en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021?	Determinar la influencia del programa “Visionario 2030” en las habilidades conceptuales en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021	El programa “Visionario 2030” influye en las habilidades conceptuales en estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima. 2021			Interpreta	

Anexo 3 Instrumento de investigación

Nombre: Habilidades Gerenciales

Autor: Carhuacho, et al. (2019).

Ítem: 31

Apéndice 1: cuestionario para medir las habilidades gerenciales

Estimado gerente:

El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar los datos de las habilidades gerenciales que usted practica en su desempeño profesional. En tal sentido se solicita su colaboración seria y responsable para contestar las preguntas, cabe precisar que no existe respuesta buena ni mala, todas son válidas para el estudio.

Nro.	Ítem	Nunca	Casi	A veces	Casi	Siempre
1.	Ud. Se capacita constantemente en el uso de software					
2.	Ud. Utiliza Ms Excel para la toma de decisiones					
3.	Ud. Utiliza Prezi, Pow Town u otra herramienta para sus presentaciones					
4.	Ud. Utiliza software de diseño gráfico para la documentación					
5.	Ud. Habla otro idioma para sus negociaciones					
6.	Ud. Escribe en otro idioma para sus negociaciones					
7.	Ud. Cuando va a negociar recopila información sobre su contraparte					
8.	Ud. Averigua antes de la negociación lo que ofrece la competencia					
9.	Ud. Soluciona conflictos previa negociación					
10.	Ud. Para tomar decisiones usa alguna herramienta como: Árbol de problemas, Ishikawa, Pareto para la toma de decisiones					
11.	Ud. Controla sus impulsos emocionales					
12.	Ud. Controla el estrés en su desempeño laboral					
13.	Ud. Realiza sus actividades con normalidad independientemente de sus emociones					
14.	Ud. Trata de mantener la calma a pesar de la situación					
15.	Ud. Toma las decisiones con total seguridad					
16.	Ud. Tiene plena confianza en sus capacidades					
17.	Ud. Tiene paciencia con las personas que tardan en realizar su tarea					
18.	Ud. Se deja influencia por los cambios de emociones de su entorno					
19.	Ud. Brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona					
20.	Ud. Trata de entender a sus colaboradores ante una situación					
21.	Ud. Considera los sentimientos de las personas para la toma de decisiones					
22.	Ud. Desarrolla nuevos productos para lograr el posicionamiento de la empresa					
23.	Ud. Desarrolla nuevos productos para lograr rentabilidad					
24.	Ud. Ha implementado en el último año nuevos productos para la empresa					
25.	Ud. Ha implementado en los últimos 5 años nuevos productos para la empresa					
26.	Ud. Esta actualmente pensando en nuevos productos					
27.	Ud. Evalúa varias alternativas para la solución de los problemas					
28.	Ud. Ante un problema asume una actitud constructiva y aprende de ellos					
29.	Ud. Para solucionar un problema considera las sugerencias de sus colaboradores					
30.	Ud. Ante un problema de su personal procura solucionarlo con prontitud					
31.	Ud. Ante un problema asume una actitud drástica					

Anexo 4 Carta de presentación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 21 de mayo de 2021
Carta P. 0179-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
Juvenio Casanova Vilca
Coordinador Académico de Área
Instituto de Educación Superior Tecnológico Público
"María Rosario Araoz Pinto"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CHAPA SOSA, EDUARDO; identificado con DNI N° 25813105 y con código de matrícula N° 7001263597; estudiante del programa de DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTOR, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Programa "Visionario 2030" en habilidades gerenciales de estudiantes de un instituto tecnológico público de Lima, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador CHAPA SOSA, EDUARDO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

RECIBIDO Y AUTORIZADO
San Miguel 28 de mayo del 2021.



CPC. Lic. Casanova Vilca Juvenio Galindo
Coordinador del Área Académica de Contabilidad

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 5
Programa “Visionario 2030”

PROGRAMA VISIONARIO 2030 EN HABILIDADES GERENCIALES

1. Importancia.
2. Objetivo.
3. Cronograma.
4. Temario y contenidos.
5. Dirigido a.
6. Metodología.
7. Expositor.
8. Organización y presupuesto.



Fuente: elaboración propia

1. Importancia

El programa tiene por objetivo desarrollar y/o fortalecer en los jóvenes estudiantes de un instituto de educación superior tecnológica de la ciudad de Lima, las habilidades gerenciales que les permitan fortalecer sus conocimientos, capacidades de organización, de liderazgo y los puedan aplicar en el desarrollo de sus trabajos de investigación, en sus propios negocios y también en las organizaciones donde puedan laborar, esto enmarcado en una cultura de respeto, sostenibilidad y buenas prácticas.

Este programa denominado Visionario 2030 permitirá el desarrollo de las habilidades gerenciales de los jóvenes estudiantes y debe realizarse considerando una identidad nacional que permita conocer las necesidades reales de la sociedad, buscando generar valor, esto es, que las personas sientan que el producto, sea bien o servicio les agrega valor a su vida personal y a su desarrollo profesional. Muchos negocios que desarrollan actividades comercializadoras, productoras o de servicios están esperando por una nueva generación de jóvenes que dirijan los procesos gerenciales aplicando nuevas estrategias para así sumar nuevo valor en el entorno empresarial.

2. Objetivo

El programa se orienta a fomentar las habilidades gerenciales entre los jóvenes estudiantes de educación superior y busca desarrollar las dimensiones como las habilidades personales, habilidades de trato personal y las habilidades conceptuales, para que en futuro próximo puedan ser los llamados a dirigir los nuevos negocios emprendedores y corporativos.

El objetivo principal de este programa es desarrollar y fortalecer las habilidades gerenciales entre los jóvenes y capacitarlos con el manejo de nuevas estrategias y así puedan gestionar sus carreras de forma exitosa.

El programa se desarrollará en 6 sesiones.

3. Cronograma

El programa tuvo un cronograma de tiempo de ejecución de 3 semanas, considerando dos sesiones semanales, durante el mes de julio de 2021, en cada semana se realizó el desarrollo de cada una de las dimensiones de la variable dependiente habilidades gerenciales, en la primera sesión se aplicó el pre test y en la última sesión el post test.

A continuación, se muestran las fechas específicas:

ACTIVIDADES	Julio 2021					
	06	07	13	14	20	21
SESIONES						
Pre encuesta	X					
Habilidades Técnicas:						
01. El software	X					
02. Negociación y decisiones		X				
Habilidades trato personal:						
03. Autocontrol			X			
04. Autoconfianza			X			
05. Equilibrio emocional-empatía				X		
Habilidades conceptuales:						
06. Desarrollo nuevos conceptos				X		
07. Resolución de problemas					X	
Post encuesta						X

4. Temario y contenidos del Programa Visionario 2030.

DIRIGIDO A: Estudiantes de un instituto tecnológico público de la ciudad de Lima.

HORARIO: 11am a 12:30pm. Frecuencia de dos veces por semana, días martes y miércoles.

SESIONES: 15 sesiones.

Sesión 1,2,3: Presentación del programa, pre test, Excel, prezi, powtoon.

Sesión 4, 5: Negociación y decisiones, autocontrol, autoconfianza.

Sesión 6,7, 8m 9: Equilibrio emocional, empatía

Sesión 10, 11, 12, 13: Desarrollo nuevos conceptos,

Sesión 14: Resolución de problemas.

Sesión 15: Aplicación del Post test, absolución de consultas finales.

DURACIÓN DE LAS SESIONES: 3 semanas en julio-2021.

Sesión 1

Variable dependiente: Habilidades gerenciales

Las habilidades gerenciales son aptitudes propias que las personas realizan y que como consecuencia causan resultados para un grupo determinado en la sociedad. Por medio de las habilidades los individuos se diferencian por ser acciones que pueden ser analizados por los demás. Pero no todos los individuos tienen las mismas habilidades, por lo cual existe un grupo que presenta atributos para el desempeño eficiente de destrezas que no son comunes. (Whetten y Cameron, 2011).

Considero que las habilidades gerenciales son el tipo de acciones que desarrollan las personas de forma diferenciada y que permiten a las organizaciones, mejoras en las diferentes gestiones que allí se realizan para beneficio general y social.

Dimensión 1: Habilidades técnicas

Las habilidades técnicas están representadas por la capacidad de utilizar las herramientas, procedimientos y métodos de una disciplina especializada. Implica la capacidad de aplicar el conocimiento técnico, métodos y medios necesarios para la ejecución de tareas específicas y que puede ser obtenida mediante la educación formal, o a través de la experiencia personal de otros. Dichas habilidades son relativas a los aspectos operativos de la empresa, es decir, se encuentran referidas a la aplicación de conocimientos y técnicas específicas a una tarea concreta. (Pérez y Rosales, 1997).

Se resume indicando que esta habilidad representa el buen uso que se le pueden dar a las diferentes herramientas, en nuestro caso herramientas virtuales.

Variable independiente: Programa “Visionario 2030”

Los programas son un instrumento metodológico y procedimental, que facilita la ejecución de talleres de capacitación para disminuir posibles desfases detectadas a través de la evaluación del desempeño y la detección estratégica de necesidades de capacitación; así como para fortalecer las competencias descritas en los perfiles de los puestos solicitados a nivel gerencial. (Medina, 2014).

Este programa se orienta a fomentar las habilidades gerenciales entre los jóvenes estudiantes de educación superior y busca desarrollar entre otras las habilidades técnicas, para que en futuro próximo puedan ser desarrolladas y aplicadas en los nuevos negocios emprendedores y corporativos.

Dimensión 1: Ms Excel

El Ms Excel es una herramienta eficaz que puede usarse para crear y aplicar formato, para analizar y compartir información, para tomar decisiones mejor fundadas. La interfaz de usuario de Microsoft Office Fluent, la visualización de datos enriquecida y las vistas de tabla dinámica permiten crear, de un modo más sencillo, gráficos de aspecto profesional y fácil uso. (Microsoft, 2014).

Este programa de fácil aplicación permite organizar información de diferente tipo, permitiendo obtener resultados a través de reportes inclusive con sus respectivos gráficos, el cual nos permite visualizar los resultados para la toma de decisiones.

Aplicación:

Se expone la importancia del uso de este programa y diferentes usos según se lo requiera y se presenta situaciones prácticas.

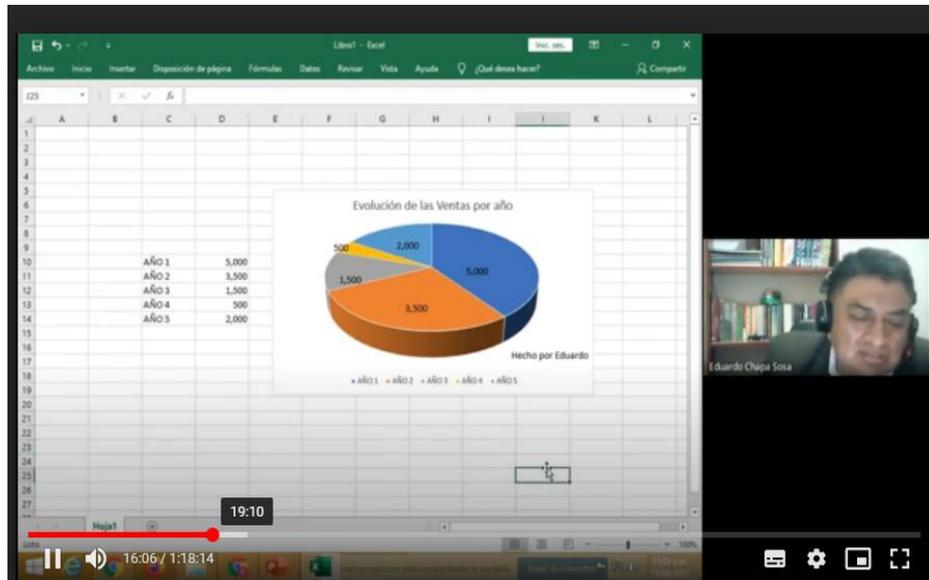
Los estudiantes presentan una aplicación práctica.

Materiales a utilizar en la clase:

- Video: El software = <https://www.youtube.com/watch?v=KysawushRV8>
- Video: El Ms Excel - importancia y aplicaciones.
<https://emprendedoresynegocios.com/como-usar-excel/>
- Material de exposición y tarea:

<https://drive.google.com/file/d/1INNqmLnoIWqwBIEFy7SUeJ7bFOp3-0Ea/view?usp=sharing>

Aplicación de estudiantes



Fuente: elaboración propia

Sesión 2

Variable dependiente: Habilidades gerenciales

Dimensión 1: Habilidades técnicas

Variable independiente: Programa “Visionario 2030”

Dimensión 1: El Prezi

La herramienta Prezi está vinculada a la web 2.0, que contiene servicios para elaborar, almacenar, modificar, compartir y exponer información en la red, esta es una plataforma en la cual las personas pueden promover trabajo y servicios en un dominio público, creando una red de efectos en los cuales otros pueden transformar y actualizar contenidos. (Cummings et al., 2009).

Este programa de fácil elaboración permite organizar información de diferente tipo en modo presentaciones en línea, permitiendo obtener resultados de alto impacto, el cual nos permite visualizar los resultados para la toma de decisiones.

Aplicación:

Se expone la importancia del uso de este programa y diferentes usos según se lo requiera y se presenta situaciones prácticas.

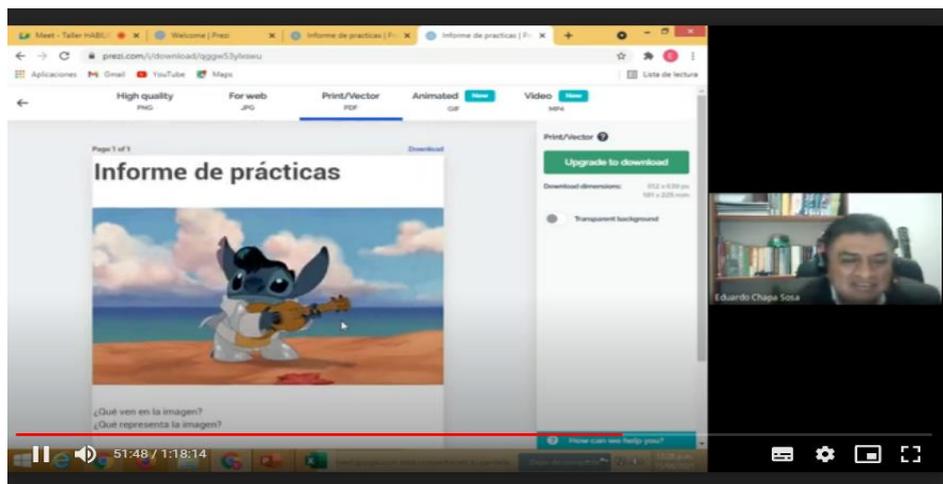
Los estudiantes presentan una aplicación práctica.

Materiales a utilizar en la clase:

- ❑ Video: El Prezi - importancia y aplicaciones.
<https://prezi.com/p/ywcaw163y3pa/que-es-prezi-para-que-sirve-cuales-son-sus-ventajasdesventajas-su-entorno/>
- ❑ Material de exposición y tarea:
<https://drive.google.com/file/d/1INNqmLnoIWqwBIEFy7SUeJ7bFOp3-0Ea/view?usp=sharing>

Aplicación de estudiantes:

<https://prezi.com/view/kXmduWQbUoMkDBJIHz5d/>



Fuente: elaboración propia

Sesión 3

Variable dependiente: Habilidades gerenciales

Dimensión 1: Habilidades técnicas

Variable independiente: Programa “Visionario 2030”

Dimensión 1: El Pow toon

Es un software de animación basado en la web que permite a los profesores y/o usuarios en general crear rápida y fácilmente presentaciones animadas mediante manipulando objetos precreados, imágenes o vídeos importados, música proporcionada y voces en off creadas por el usuario, lo que hace que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea más atractivo y agradable para los jóvenes estudiantes. (Syafitri, et al., 2018).

Este programa nos permite elaborar presentaciones animadas de forma más dinámica y de diferente tipo, estando principalmente su uso dirigido a modo educativo y de exposiciones de trabajos.

Aplicación:

Se expone la importancia del uso de este programa y diferentes usos según se lo requiera y se presenta situaciones prácticas.

Los estudiantes presentan una aplicación práctica.

Materiales a utilizar en la clase:

- Video: El Powtoon - importancia y aplicaciones.
<https://www.youtube.com/watch?v=5lg9nmv-090>

- Material de exposición y tarea:
<https://drive.google.com/file/d/1INNqmqLnolWqwBIEFy7SUeJ7bFOp3-0Ea/view?usp=sharing>



Fuente: <https://www.magisnet.com/2020/01/powtoon-videos-animados-para-el-aula-a-coste-cero/>

Sesión 4

Variable dependiente: Habilidades gerenciales

Dimensión 1: Habilidades técnicas

Variable Independiente: Programa “Visionario 2030”

Dimensión 1: Negociaciones y decisiones

Es la capacidad comunicativa de persuasión y alternancia para abordar conflictos aplicando recursos y medios favorables para conciliar o compensar. Las negociaciones se pueden definir prácticamente como el proceso que les ofrece a los contendientes la oportunidad de intercambiar promesas y contraer compromisos formales, tratando de resolver sus diferencias. (Colosi y Berkely, 1981).

La cultura negociadora en el Perú, tiene como principales variables: (a) filosofía del proceso de negociación, tienden a ser uso del regateo y se busca una relación ganar perder, en un inicio se busca una posición dominante y exagerada en el precio, la cual durante el proceso de negociación puede ser flexible; (b) percepción de la otra parte, los peruanos se caracterizan por ser cordiales y amables en su trato, se dirigen con cautela y respeto hacia la otra parte. (Oligastri y Salcedo, 2008).

Esta dimensión nos permite reconocer las diferentes formas de negociar que existen y el lenguaje o vocablos que se aplican para que sean productivas y efectivas.

Aplicación:

Se expone la importancia del uso de esta dimensión y diferentes aplicaciones según se lo requiera y se presenta situaciones prácticas.

Los estudiantes presentan una aplicación práctica.

Materiales a utilizar en la clase:

Video:

<https://www.ceupe.com/blog/la-comunicacion-en-la-negociacion.html>

- ❑ Material de exposición y tarea:

<https://psicologiaycomunicacion.com/aprender-a-negociar-en-el-2018/>



Fuente: revistadigital.inesem.es/orientacion-laboral/tipos-de-negociacion-en-la-empresa/

Sesión 5

Variable dependiente: Habilidades gerenciales

Dimensión 2: Habilidades de trato personal

Son aquellos aportes que realiza el empleado para su organización a través de su actuación con inteligencia emocional, administrando eficazmente el tiempo y solucionando de manera creativa los problemas de la organización, para alcanzar objetivos estratégicos y conducir su actuación personal con asertividad, estableciendo prioridades, conociéndose a sí mismo para que su aporte individual tenga efectividad y le agregue competitividad a la organización. (Ramón et al., 2017).

Esta dimensión nos permite reconocer las diferentes formas de interactuar de forma personal o a través de equipos o grupos de trabajo, lo que a su vez lograra evidenciar una mejor performance en las relaciones interpersonales lo cual conlleva a generar mejores ambientes laborales propiciando que la gestión sea más productiva.

Variable Independiente: Programa visionario 2030

Dimensión 2: Autocontrol, autoconfianza y equilibrio emocional

El autocontrol es la capacidad que una persona desarrolla de mantener el control de sí misma, canalizando sus emociones para promover y mantener relaciones interpersonales positivas en la organización, lo cual representa un aspecto importante en la dinámica y el desempeño en el trabajo ejecutado en la organización. (Coulter y Stephen, 2005).

La autoconfianza es la competencia que implica creer en la capacidad de uno mismo para elegir el enfoque adecuado y llevarlo a cabo, especialmente en situaciones difíciles y que suponen retos en la organización que conducen a consolidar cambios positivos, enfrentando retos en el trabajo. (Jones y George, 2010).

El equilibrio emocional implica estar en contacto con nuestras emociones, vivirlas plenamente, y al mismo tiempo, cultivar con paciencia los hábitos del corazón y de la mente que fomenten la paz y la alegría en nosotros y en quien nos rodean. (Brito y Cullen, 2020).

Aplicación:

Se expone la importancia del uso de esta dimensión, el cual debe ayudar a generar mejores relaciones de trato a nivel personal y grupal dentro de una institución y se plantean diferentes aplicaciones según se lo requiera y se presenta situaciones prácticas.

Los estudiantes presentan una aplicación práctica.

Materiales a utilizar en la clase:

Video:

La autorregulación <https://www.youtube.com/watch?v=O5-hFF3nri8>

<https://noeliabermudez.com/inteligencia-emocional-autorregulacion/>

Material de exposición y tarea:

El autocontrol: <https://blog.cognifit.com/es/autocontrol-tecnicas-definicion/>



Fuente: <https://www.uckg.org/es/la-vida-y-el-equilibrio/>

Sesión 6

Variable dependiente: Habilidades gerenciales

Dimensión 2: Habilidades de trato personal

Variable Independiente: Programa “Visionario 2030”

Dimensión 2: Autocontrol

El autocontrol es la capacidad que una persona desarrolla de mantener el control de sí misma, canalizando sus emociones para promover y mantener relaciones interpersonales positivas en la organización, lo cual representa un aspecto importante en la dinámica y el desempeño en el trabajo ejecutado en la organización. (Coulter y Stephen, 2005).



Fuente: <https://mejorconsalud.as.com/las-mejores-tecnicas-autocontrol/>

Aplicación:

Se expone la importancia del uso de esta dimensión, el cual debe ayudar a generar mejores relaciones de trato a nivel personal y grupal dentro de una institución y se plantean diferentes aplicaciones según se lo requiera y se presenta situaciones prácticas.

Los estudiantes presentan una aplicación práctica.

Materiales a utilizar en la clase:

❑ Video:

La autorregulación <https://www.youtube.com/watch?v=O5-hFF3nri8>

<https://noeliabermudez.com/inteligencia-emocional-autorregulacion/>

❑ Material de exposición y tarea:

El autocontrol: <https://blog.cognifit.com/es/autocontrol-tecnicas-definicion/>

Sesión 7

Variable dependiente: Habilidades gerenciales

Dimensión 2: Habilidades de trato personal

Variable Independiente: Programa “Visionario 2030”

Dimensión 2: Autoconfianza

La autoconfianza es la competencia que implica creer en la capacidad de uno mismo para elegir el enfoque adecuado y llevarlo a cabo, especialmente en situaciones difíciles y que suponen retos en la organización que conducen a consolidar cambios positivos, enfrentando retos en el trabajo. (Jones y George, 2010).

Aplicación:

Se expone la importancia del uso de esta dimensión, el cual debe ayudar a generar mejores relaciones de trato a nivel personal y grupal dentro de una institución y se plantean diferentes aplicaciones según se lo requiera y se presenta situaciones prácticas.

Los estudiantes presentan una aplicación práctica.

Materiales a utilizar en la clase:

Video:

La autorregulación <https://www.youtube.com/watch?v=O5-hFF3nri8>

<https://noeliabermudez.com/inteligencia-emocional-autorregulacion/>

Material de exposición y tarea:

El autocontrol: <https://blog.cognifit.com/es/autocontrol-tecnicas-definicion/>



Fuente: presscoaching.com/autoconfianza-que-es-como-funciona-y-como-reforzarla/

Sesión 8

Variable dependiente: Habilidades gerenciales

Dimensión 2: Habilidades de trato personal

Variable Independiente: Programa “Visionario 2030”

Dimensión 2: Equilibrio emocional

El equilibrio emocional implica estar en contacto con nuestras emociones, vivirlas plenamente, y al mismo tiempo, cultivar con paciencia los hábitos del corazón y de la mente que fomenten la paz y la alegría en nosotros y en quien nos rodean. (Brito y Cullen, 2020).

Aplicación:

Se expone la importancia del uso de esta dimensión, el cual debe ayudar a generar mejores relaciones de trato a nivel personal y grupal dentro de una institución y se plantean diferentes aplicaciones según se lo requiera y se presenta situaciones prácticas.

Los estudiantes presentan una aplicación práctica.

Materiales a utilizar en la clase:

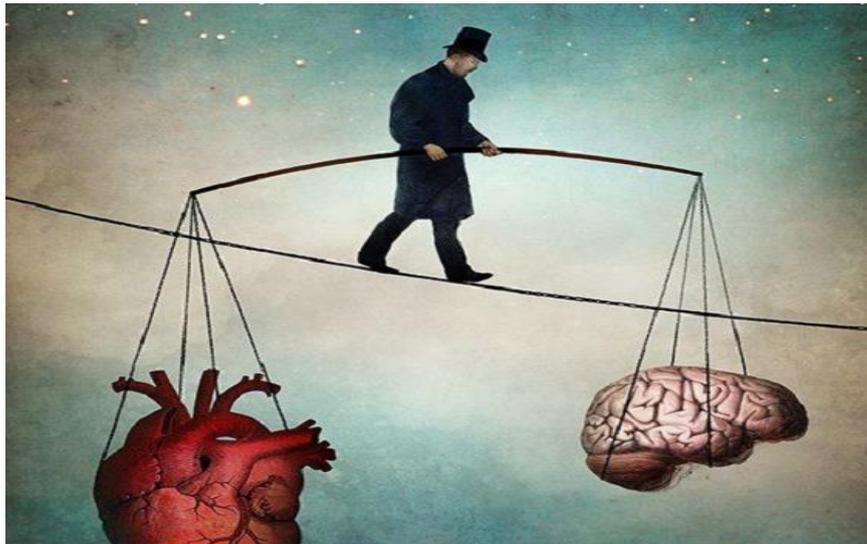
Video:

La autorregulación <https://www.youtube.com/watch?v=O5-hFF3nri8>

<https://noeliabermudez.com/inteligencia-emocional-autorregulacion/>

Material de exposición y tarea:

El autocontrol: <https://blog.cognifit.com/es/autocontrol-tecnicas-definicion/>



Fuente: reencuentrate.com/inteligencia-emocional-como-lograr-el-equilibrio-emocional/

Sesión 9

Variable dependiente: Habilidades gerenciales

Dimensión 2: Habilidades de trato personal

Variable Independiente: Programa “Visionario 2030”

Dimensión 2: Empatía

Como en todo proceso de comunicación, la empatía implica un juego entre emisor y receptor, en el que debe existir escucha activa por parte del receptor y habilidades del emisor para hacerse comprender, libertad de expresión, claridad de expresión, continuidad, respeto y consideración. (Martínez-Pampliega et al. 2006).

Aplicación:

Se expone la importancia del uso de esta dimensión, el cual debe ayudar a generar mejores tratos entre partes involucradas, se debe ayudar a explorar y aplicar esta dimensión a los jóvenes ya que en las gestiones actuales se debe actuar respetando, escuchando, comprendiendo, considerando y siendo claro en todas nuestras manifestaciones y también en las de otras personas dentro de una institución y se plantean diferentes aplicaciones según se lo requiera y se presenta situaciones prácticas.

Materiales a utilizar en la clase:

Video:

https://www.youtube.com/watch?v=39_S4lCZ7Hk

Material de exposición y tarea:

<https://www.cesce.es/es/-/asesores-de-pymes/la-importancia-la-empatia-los-nuevos-negocios>



Fuente: <https://blog.euncet.es/importancia-empatia-directivo>

Sesión 10

Variable dependiente: Habilidades gerenciales

Dimensión 3: Habilidades conceptuales

Son las habilidades que hace referencia a las ideas, esta habilidad permite que los individuos se encuentren en sintonía con los objetivos de la organización total y no solamente con los objetivos y las necesidades de su grupo inmediato. (García, Boom y Molina, 2017).

Esta dimensión nos permite reconocer las diferentes aptitudes que permiten a un individuo comprender escenarios complejos mediante el análisis, el pensamiento creativo y la comprensión abstracta.

Variable Independiente: Programa “Visionario 2030”

Dimensión 3: Desarrollo de nuevos conceptos

Según Kotler y Armstrong (2003), mencionan que el desarrollo de nuevos conceptos o productos se inicia con la generación de ideas, es decir, la búsqueda sistemática de ideas para nuevos productos-. Por lo general, se generan muchas ideas para encontrar unas cuantas que sean buenas. Entre las principales fuentes de ideas para nuevos productos están las internas y las externas, como clientes, competidores, distribuidores y proveedores, entre otras.

Aplicación:

Se expone la importancia del uso de esta dimensión, el **desarrollo de nuevos** productos se refiere a productos originales, mejoras de los productos, modificaciones de los productos, y marcas **nuevas** que la compañía desarrolla a través de sus propias actividades de investigación y **desarrollo**.

Los estudiantes presentan una aplicación práctica.

Materiales a utilizar en la clase:

- ❑ Video:

<http://iniciamarketing.com/desarrollar-disenar-nuevos-productos/>

- ❑ Material de exposición y tarea:

<https://www.marketinginteli.com/documentos-marketing/fundamentos-de-marketing/estrategias-de-producto/desarrollo-nuevos-productos/>



Fuente: miestudiodeingenieria.blogspot.com/2017/08/novena-clase-de-emprendimiento.html

Sesión 11

Variable dependiente: Habilidades gerenciales

Dimensión 3: Habilidades conceptuales

Variable Independiente: Programa “Visionario 2030”

Dimensión 3: Posicionamiento

El posicionamiento comienza con un producto que puede ser un artículo, un servicio, una compañía, una institución e incluso una persona. El posicionamiento no se refiere al producto, sino a lo que se hace con la mente de los probables clientes; o sea, cómo se ubica el nombre del producto en la mente de éstos. El posicionamiento es el trabajo inicial de meterse a la mente con una idea. (Según Barrón, 1995).

Aplicación:

Se expone la importancia del uso de esta dimensión, el posicionamiento tiende a situar o posicionar el nombre, la imagen de un determinado producto en un lugar tal que aparezca ante los usuarios o consumidores.

Los estudiantes presentan una aplicación práctica.

Materiales a utilizar en la clase:

Video:

<https://letsrebold.com/es/blog/como-posicionar-tu-empresa-en-un-nuevo-mercado/>

Material de exposición y tarea:

<http://anagramacomunicacion.com/publicidad/el-posicionamiento-de-marca-es-clave/>

Aplicación: como posiciono mi marca



Fuente: <https://escuela.marketingandweb.es/posicionamiento-de-marca/>

Sesión 12

Variable dependiente: Habilidades gerenciales

Dimensión 3: Habilidades conceptuales

Variable Independiente: Programa “Visionario 2030”

Dimensión 3: Rentabilidad

La rentabilidad es el retorno sobre la inversión que se da en un tiempo determinado, donde el poder de generación de utilidades y la capacidad de obtener un rendimiento sobre la inversión, permite obtener un elemento de análisis para la gestión empresarial. Una de las formas de medir la rentabilidad es a través de los rendimientos de la empresa con las ventas, los activos o el capital, es decir, el porcentaje que muestra la utilidad sobre las ventas, activos o el patrimonio. (Clyde P. Stickney & Román L. Weil, 2013).

Aplicación:

Se expone la importancia del uso de esta dimensión, **la rentabilidad hace referencia a los beneficios que se han obtenido o se pueden obtener de una inversión, en todo tipo de negocio en general.**

Los estudiantes presentan una aplicación práctica.

Materiales a utilizar en la clase:

Video:

<https://www.youtube.com/watch?v=O6OHNmazYOo>

Material de exposición y tarea:

<https://negociosyempresa.com/rentabilidad-de-una-empresa/>



Fuente: <https://gabrielblanco.net/el-negocio-mas-rentable-del-mundo/>

Sesión 13

Variable dependiente: Habilidades gerenciales

Dimensión 3: Habilidades conceptuales

Variable Independiente: Programa “Visionario 2030”

Dimensión 3: Desarrollo y solución de problemas

Existe un problema cuando la actividad del sujeto tiene un fin, pero no encuentra un camino claro o bien aprendido hasta ese fin.

Asimismo, indica también que la solución de un problema exige utilizar una información dada, al mismo tiempo que reunir información suficiente para justificar una conclusión. (Woodworth y Schlosberg, 1954).

Aplicación:

Se expone la importancia del uso de esta dimensión, la existencia de un problema es generado por una situación o gestión que puede beneficiar a una institución en generar rentabilidad y para ello se necesita buscar las opciones que mejor resultado puedan brindar para hacer más eficiente los procesos.

Materiales a utilizar en la clase:

- Video:
<https://blog.corponet.com.mx/principales-problem%C3%A1ticas-en-el-area-de-servicio-de-las-empresas-en-crecimiento>
- Material de exposición y tarea:
<https://www.bolsalea.com/blog/2019/10/5-metodos-de-resolucion-de-problemas-en-equipo/>
- Práctica: Ubicar un problema y buscar la solución



Fuente: https://www.freepik.es/vector-premium/ilustracion-resolucion-problemas-trabajo-equipo-encontrar-solucion-al-problema-empresarial_10436502.htm

Sesión 14

Variable dependiente: Habilidades gerenciales

Dimensión 3: Habilidades conceptuales

Variable Independiente: Programa “Visionario 2030”

Dimensión 3: La actitud

Definen la actitud como un prejuicio aprendido a responder de una manera consistentemente favorable o desfavorable en relación a un objeto dado. Se refiere a la conducta dirigida a objetos, personas o situaciones específicas. (Kreitner y Kinick, 1997).

Las actitudes no son un concepto aislado, pues se les encuentra íntimamente interrelacionadas con conceptos como la motivación, la percepción y la personalidad entre otros, lo cual nos permite comprender el mundo que nos rodea.

Aplicación:

Se expone la importancia del uso de esta dimensión, la actitud es un procedimiento que conduce a un comportamiento en particular. Es la realización de una intención o propósito.

Materiales a utilizar en la clase:

Video:

<https://www.youtube.com/watch?v=hj9oTJ37Xag>

Material de exposición y tarea:

<https://blog.pdainternational.net/blog/2020/01/31/manejo-de-las-actitudes-en-las-organizaciones/>



Fuente: <https://www.tallerdeempresa.com/buena-actitud-empresarial/>

Sesión 15

Cierre del programa, retroalimentación, absolución de consultas finales

Aplicación del pos test.

Grupo experimental

A screenshot of a Google Meet session. The browser address bar shows 'meet.google.com/fim-rjjs-kdg'. The meeting is titled 'Contab.Ent.Financ.I 5A'. The interface shows a grid of 16 participants, mostly represented by profile icons with initials. The top bar indicates 'GRABANDO' (Recording) and shows 24 participants. The bottom control bar includes icons for microphone, video, chat, and a 'Presentar ahora' (Present now) button.

Grupo control

A screenshot of a Google Meet session. The browser address bar shows 'meet.google.com/ygk-dqsf-upb'. The meeting is titled 'ygk-dqsf-upb'. The interface shows a grid of 16 participants, mostly represented by profile icons with initials. The top bar indicates 'GRABANDO' (Recording) and shows 21 participants. The bottom control bar includes icons for microphone, video, chat, and a 'Presentar ahora' (Present now) button. The Windows taskbar is visible at the bottom of the screen.

5. Dirigido

A estudiantes de educación superior tecnológica pública de un instituto tecnológico público de la ciudad de Lima, con la finalidad de desarrollar las habilidades gerenciales. El grupo objetivo es de 18 estudiantes.

6. Metodología

Teórica práctica, capacitación presencial o virtual con material visual. Material de capacitación impreso o virtual. Lecturas recomendadas y ejercicios. Participación de docente capacitado en habilidades gerenciales.

Duración: 6 sesiones de una hora y media cada una. Lugar: Plataforma virtual meet.

7. Expositor

Mg. CPC Eduardo Chapa Sosa

Mail: edu_chs@gmail.com Celular: 920106913.

Contador público colegiado, maestría en gestión tributaria, empresarial y fiscal, con experiencia en dirección de instituciones privadas y públicas. Docente de cursos de desarrollo gerencial y contable, recursos humanos y formulación y evaluación de proyectos.

8. Organización, creación de marca y presupuesto

Organización



Creación de marca

Se realizó un imagotipo sobre el programa Visionario 2030, dado que el programa es un servicio que puede brindarse a otras instituciones de educación tecnológica pública o privada.

El imagotipo contiene el nombre y una imagen que permite emplearlas solo juntas.



Fuente: elaboración propia

Presupuesto

Recursos humanos	Tipo de trabajo realizado	COSTOS S/.
Solo el investigador	Responsable del diseño, desarrollo y ejecución del programa.	4,000.00

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1. SEMESTRE ACADÉMICO : 2021-1
2. CICLO/SECCIÓN : V
3. SESIÓN : 01
4. FECHA : 06/07/2021
5. INVESTIGADOR (A) : Mg Eduardo Chapa Sosa

II) Competencia: que el participante reconozca, desarrolle y aplique las habilidades gerenciales en situaciones reales de trabajo.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Reconocer el uso gerencial del software y Ms Excel	Finalidad y aplicación del software y Ms Excel	Caso práctico

IV) ACTITUDES

Demuestra creatividad, integridad, autenticidad

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicación del PRE TEST ✓ Se informa sobre la competencia a lograr durante el desarrollo del trabajo experimental. ✓ Ideas previas sobre el software y el excel 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PPT ✓ Video 	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo 		

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Reajustan y complementan la información ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataforma zoom ✓ PPT ✓ Excel 	20 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajan en equipos ✓ Evidencian el impacto de la dimensión 1 de la VI en la D1 de la variable dependiente ✓ Elaboran aplicaciones en excel ✓ Responden preguntas de la práctica 	Zoom	20 min

VII) REFERENCIA

Microsoft (2014). Información general del producto Office Excel 2007. Recuperado de <https://support.office.com/es-es/article/Informaci%C3%B3n-general-delproducto-Office-Excel-2007-fdefe324-ec66-4b8c-85d1-7a1b511123a1>.

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1.SEMESTRE ACADÉMICO	: 2021-1
2.CICLO/SECCIÓN	: V
3.SESIÓN	: 02
4.FECHA	: 06/07/2021
5.INVESTIGADOR	: Mg Eduardo Chapa Sosa

II) Competencia: que el participante reconozca, desarrolle y aplique las habilidades gerenciales en situaciones reales de trabajo.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Reconocer el uso gerencial del prezi	Finalidad y aplicación del prezi	Caso práctico

IV) ACTITUDES

Demuestra creatividad, integridad, autenticidad

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se informa sobre la competencia a lograr durante el desarrollo del trabajo experimental. ✓ Ideas previas sobre el prezi 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PPT ✓ Video 	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo 		

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Se desarrolla un caso práctico. ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataforma zoom ✓ PPT ✓ Excel 	20 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajan en equipo elaborando un caso en prezi. ✓ Responden preguntas de la práctica 	Zoom	20 min

VII) REFERENCIA

Cummings, J., Massey, A., & Ramesh, V. (2009). Web 2.0 proclivity: understanding how personal use influences organization adoption. Proceedings of the 27th ACM International Conference on Design of Páginas 85 communication. New York, NY, USA: ACM. file:///C:/Users/casa/Downloads/Dialnet-LaWeb20EnElEntornoEmpresarial-4115454.pdf

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1.SEMESTRE ACADÉMICO	: 2021-1
2.CICLO/SECCIÓN	: V
3.SESIÓN	: 03
4.FECHA	: 07/07/2021
5.INVESTIGADOR	: Mg Eduardo Chapa Sosa

II) Competencia: que el participante reconozca, desarrolle y aplique las habilidades gerenciales en situaciones reales de trabajo.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Reconocer el uso gerencial del powtoon	Finalidad y aplicación del powtoon	Caso práctico

IV) ACTITUDES

Demuestra creatividad, integridad, autenticidad

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se informa sobre la competencia a lograr durante el desarrollo del trabajo experimental. ✓ Ideas previas sobre el powtoon 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PPT ✓ Video 	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo 		

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Se desarrolla un caso práctico. ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataforma zoom ✓ PPT ✓ Excel 	20 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajan en equipo elaborando un caso propuesto. ✓ Responden preguntas de la práctica 	Zoom	20 min

VII) REFERENCIA

Syafitri, A., Asib, A. y Sumardi, S. (2018). An Application of Powtoon as a Digital Medium: Enhancing Students' Pronunciation in Spea-king. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(2): 295-317.<http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v5i2.359>

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1.SEMESTRE ACADÉMICO	: 2021-1
2.CICLO/SECCIÓN	: V
3.SESIÓN	: 04
4.FECHA	: 07/07/2021
5.INVESTIGADOR	: Mg Eduardo Chapa Sosa

II) Competencia: que el participante reconozca, desarrolle y aplique las habilidades gerenciales en situaciones reales de trabajo.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Reconocer la importancia del idioma en la comunicación y los negocios	Finalidad y aplicación de los idiomas	Caso práctico

IV) ACTITUDES

Demuestra creatividad, integridad, autenticidad

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se informa sobre la competencia a lograr durante el desarrollo del trabajo experimental. ✓ Ideas previas sobre el idioma y su relación con las comunicaciones y los negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PPT ✓ Video 	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo 		

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Se plantean situaciones prácticas. ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataforma zoom ✓ PPT ✓ Excel 	20 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responden preguntas relacionadas a la clase. 	Zoom	20 min

VII) REFERENCIA

Luria, A. (1977) Introducción evolucionista a la psicología. Barcelona: Fontanella.

Real Academia Española. "Diccionario de la lengua española" (22ª. Ed.) <http://www.rae.es/>.

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1.SEMESTRE ACADÉMICO	: 2021-1
2.CICLO/SECCIÓN	: V
3.SESIÓN	: 05
4.FECHA	: 07/07/2021
5.INVESTIGADOR (A)	: Mg Eduardo Chapa Sosa

II) Competencia: que el participante reconozca, desarrolle y aplique las habilidades gerenciales en situaciones reales de trabajo.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Reconocer la importancia de las negociaciones y toma de decisiones.	Finalidad y aplicación del saber negociar y tomar decisiones.	Caso práctico

IV) ACTITUDES

Demuestra creatividad, integridad, autenticidad

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se informa sobre la competencia a lograr durante el desarrollo del trabajo experimental. ✓ Ideas previas sobre que es negociar y tomar decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PPT ✓ Video 	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo 		

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Se plantean situaciones de negociación. ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataforma zoom ✓ PPT ✓ Excel 	20 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los participantes presentan situaciones de negociación. ✓ Responden preguntas de la práctica 	Zoom	20 min

VII) REFERENCIA

Oligastri, E., & Salcedo, G. (2008). La Cultura negociadora en el Perú: un estudio exploratorio. Cuadernos de difusión, 13(25), 9-33.

Oligastri, E. (2009). El estilo negociador de los latinoamericanos, una investigación cualitativa. Bogotá: Universidad de los Andes.

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1.SEMESTRE ACADÉMICO	: 2021-1
2.CICLO/SECCIÓN	: V
3.SESIÓN	: 06
4.FECHA	: 13/07/2021
5.INVESTIGADOR	: Mg Eduardo Chapa Sosa

II) Competencia: que el participante reconozca, desarrolle y aplique las habilidades gerenciales en situaciones reales de trabajo.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Reconocer el uso de las habilidades de trato personal.	Finalidad y aplicación de las habilidades de trato personal en una organización.	Caso práctico

IV) ACTITUDES

Demuestra creatividad, integridad, autenticidad

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se informa sobre la competencia a lograr durante el desarrollo del trabajo experimental. ✓ Ideas previas sobre que son habilidades de trato personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PPT ✓ Video 	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo 		

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Se presentación situaciones reales. ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataforma zoom ✓ PPT ✓ Excel 	20 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responden preguntas relacionadas a la clase. 	Zoom	20 min

VII) REFERENCIA

ACuff, F. L. (1992). How to negotiate anything with anyone anywhere around the world. New York, NY: AMACOM.

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1.SEMESTRE ACADÉMICO	: 2021-1
2.CICLO/SECCIÓN	: V
3.SESIÓN	: 07
4.FECHA	: 13/07/2021
5.INVESTIGADOR	: Mg Eduardo Chapa Sosa

II) Competencia: que el participante reconozca, desarrolle y aplique las habilidades gerenciales en situaciones reales de trabajo.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Aplicar el autocontrol para mejorar la gestión en la organización.	Finalidad y aplicación del autocontrol.	Caso práctico

IV) ACTITUDES

Demuestra creatividad, integridad, autenticidad

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se informa sobre la competencia a lograr durante el desarrollo del trabajo experimental. ✓ Ideas previas sobre el autocontrol 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PPT ✓ Video 	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo 		

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Se comentan situaciones reales de autocontrol. ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataforma zoom ✓ PPT ✓ Excel 	20 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responden preguntas relacionadas a la clase. 	Zoom	20 min

VII) REFERENCIA

Coulter, M. y Stephen, R. (2005). Management. México. Editorial McGraw-Hill.
 Jones, G. y George, J. (2010). Administración contemporánea. México. McGraw-Hill

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1.SEMESTRE ACADÉMICO	: 2021-1
2.CICLO/SECCIÓN	: V
3.SESIÓN	: 08
4.FECHA	: 13/07/2021
5.INVESTIGADOR	: Mg Eduardo Chapa Sosa

II) Competencia: que el participante reconozca, desarrolle y aplique las habilidades gerenciales en situaciones reales de trabajo.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Aplicar el autocontrol para mejorar la gestión en la organización.	Finalidad y aplicación de la autoconfianza.	Caso práctico

IV) ACTITUDES

Demuestra creatividad, integridad, autenticidad

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se informa sobre la competencia a lograr durante el desarrollo del trabajo experimental. ✓ Ideas previas sobre la autoconfianza. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PPT ✓ Video 	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo 		

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Se presentan situaciones reales de autoconfianza ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataforma zoom ✓ PPT ✓ Excel 	20 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responden preguntas relacionadas al tema expuesto. 	Zoom	20 min

VII) REFERENCIA

Jones, G. y George, J. (2010). Administración contemporánea. México. McGraw-Hill

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1.SEMESTRE ACADÉMICO	: 2021-1
2.CICLO/SECCIÓN	: V
3.SESIÓN	: 09
4.FECHA	: 14/07/2021
5.INVESTIGADOR	: Mg Eduardo Chapa Sosa

II) Competencia: que el participante reconozca, desarrolle y aplique las habilidades gerenciales en situaciones reales de trabajo.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Aplicar el equilibrio emocional para mejorar la gestión en la organización.	Finalidad y aplicación del equilibrio emocional en la gestión empresarial.	Caso práctico

IV) ACTITUDES

Demuestra creatividad, integridad, autenticidad

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se informa sobre la competencia a lograr durante el desarrollo del trabajo experimental. ✓ Ideas previas sobre el equilibrio emocional 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PPT ✓ Video 	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo 		

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Situaciones de aplicación del equilibrio emocional en las organizaciones. ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataforma zoom ✓ PPT ✓ Excel 	20 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responden preguntas relacionadas al tema expuesto. 	Zoom	20 min

VII) REFERENCIA

Gonzalo Brito y Margaret Cullen. Mindfulness y equilibrio emocional. Editorial Sirio S.A., 1 jun 2020 – 272 paginas

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1.SEMESTRE ACADÉMICO	: 2021-1
2.CICLO/SECCIÓN	: V
3.SESIÓN	: 10
4.FECHA	: 14/07/2021
5.INVESTIGADOR	: Mg Eduardo Chapa Sosa

II) Competencia: que el participante reconozca, desarrolle y aplique las habilidades gerenciales en situaciones reales de trabajo.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Aplicar la empatía para mejorar la gestión en la organización.	Finalidad y aplicación de la empatía en las organizaciones.	Caso práctico

IV) ACTITUDES

Demuestra creatividad, integridad, autenticidad

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se informa sobre la competencia a lograr durante el desarrollo del trabajo experimental. ✓ Ideas previas sobre la empatía. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PPT ✓ Video 	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo 		

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Se presentan situaciones reales empáticas en las organizaciones. ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataforma zoom ✓ PPT ✓ Excel 	20 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responden preguntas relacionadas al tema expuesto. 	Zoom	20 min

VII) REFERENCIA

Martínez-Pampliega, Iraurgi, Galíndez & Sanz. (2006). Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scale (FACES): desarrollo de una versión de 20 ítems en español. *International Journal of clinical and health psychology*, 6 (2), 317 - 338.

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1.SEMESTRE ACADÉMICO	: 2021-1
2.CICLO/SECCIÓN	: V
3.SESIÓN	: 11
4.FECHA	: 20/07/2021
5.INVESTIGADOR	: Mg Eduardo Chapa Sosa

II) Competencia: que el participante reconozca, desarrolle y aplique las habilidades gerenciales en situaciones reales de trabajo.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Desarrollar y aplicar nuevos conceptos en las organizaciones.	Finalidad y aplicación de nuevos conceptos en las organizaciones.	Caso práctico

IV) ACTITUDES

Demuestra creatividad, integridad, autenticidad

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se informa sobre la competencia a lograr durante el desarrollo del trabajo experimental. ✓ Ideas previas sobre el desarrollo de nuevos conceptos en la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PPT ✓ Video 	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo 		

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Se presentan situaciones reales de creación de nuevos conceptos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataforma zoom ✓ PPT ✓ Excel 	20 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los participantes presentan ideas innovadoras. ✓ Responden preguntas relacionadas al tema expuesto. 	Zoom	20 min

VII) REFERENCIA

Philip Kotler (1999) Kotler on Management. Nueva York: Free Press, p.51; Marta Wirth Fellman (1999) Number of new products keeps Rising, Marketing News, p.3; Sarah Theodore (2000) Heads or Tails? Beverage Industry, p.NP4 y Eric Berggreb y Thomas Nacher (2000) Why good ideas go bust. Management Review, pp.32-36.

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1.SEMESTRE ACADÉMICO	: 2021-1
2.CICLO/SECCIÓN	: V
3.SESIÓN	: 12
4.FECHA	: 20/07/2021
5.INVESTIGADOR (A)	: Mg Eduardo Chapa Sosa

II) Competencia: que el participante reconozca, desarrolle y aplique las habilidades gerenciales en situaciones reales de trabajo.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
El posicionar una marca en el mercado	Finalidad y aplicación del posicionamiento de una marca en el mercado.	Caso práctico

IV) ACTITUDES

Demuestra creatividad, integridad, autenticidad

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se informa sobre la competencia a lograr durante el desarrollo del trabajo experimental. ✓ Ideas previas sobre el posicionamiento de un producto o marca. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PPT ✓ Video 	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo 		

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Se presentan casos de situaciones reales. ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataforma zoom ✓ PPT ✓ Excel 	20 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Generan ideas de posicionamiento. ✓ Responden preguntas de la práctica 	Zoom	20 min

VII) REFERENCIA

Philip Kotler y Gary Armstrong (2003) Fundamentos de Marketing. México: Pearson Educación. p.322, cáp.9

BARRÓN ARAOZ, Ricardo (1995). *Marketing Estratégico*. Herrera Editores, Lima.

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1.SEMESTRE ACADÉMICO	: 2021-1
2.CICLO/SECCIÓN	: V
3.SESIÓN	: 13
4.FECHA	: 20/07/2021
5.INVESTIGADOR (A)	: Mg Eduardo Chapa Sosa

II) Competencia: que el participante reconozca, desarrolle y aplique las habilidades gerenciales en situaciones reales de trabajo.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Desarrollar y generar rentabilidad en la organización.	Gestión para generar rentabilidad en una organización.	Caso práctico

IV) ACTITUDES

Demuestra creatividad, integridad, autenticidad

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se informa sobre la competencia a lograr durante el desarrollo del trabajo experimental. ✓ Ideas previas sobre la rentabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PPT ✓ Video 	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo 		

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Caso práctico sobre como ser rentable. ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataforma zoom ✓ PPT ✓ Excel 	20 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentan casos de situaciones reales. ✓ Responden preguntas de la práctica 	Zoom	20 min

VII) REFERENCIA

Clyde P. Stickney, Roman L. Weil, K. S. y J. F. (2013). Contabilidad financiera, una introducción a conceptos, métodos y usos. (Cengage Learning Argentina, Ed.) (Primera Ed). Argentina.

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1.SEMESTRE ACADÉMICO	: 2021-1
2.CICLO/SECCIÓN	: V
3.SESIÓN	: 14
4.FECHA	: 20/07/2021
5.INVESTIGADOR	: Mg Eduardo Chapa Sosa

II) Competencia: que el participante reconozca, desarrolle y aplique las habilidades gerenciales en situaciones reales de trabajo.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Analizar los problemas y brindar soluciones.	Finalidad y aplicación sobre desarrollo y solución de problemas.	Caso práctico

IV) ACTITUDES

Demuestra creatividad, integridad, autenticidad

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se informa sobre la competencia a lograr durante el desarrollo del trabajo experimental. ✓ Ideas previas sobre como desarrollar y solucionar problemas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PPT ✓ Video 	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo 		

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Se presentan casos reales. ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataforma zoom ✓ PPT ✓ Excel 	20 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responden preguntas el caso expuesto. 	Zoom	20 min

VII) REFERENCIA

Woodworth, R. S. y Schlosberg, H. Psicología Experimental. Traducido del inglés. Buenos Aires: EUDEBA, .1954.

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1.SEMESTRE ACADÉMICO	: 2021-1
2.CICLO/SECCIÓN	: V
3.SESIÓN	: 15
4.FECHA	: 21/07/2021
5.INVESTIGADOR (A)	: Mg Eduardo Chapa Sosa

II) Competencia: que el participante reconozca, desarrolle y aplique las habilidades gerenciales en situaciones reales de trabajo.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Aplicar la actitud para generar eficiencia en la gestión.	Finalidad y aplicación de la actitud.	Caso práctico

IV) ACTITUDES

Demuestra creatividad, integridad, autenticidad

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se informa sobre la competencia a lograr durante el desarrollo del trabajo experimental. ✓ Ideas previas sobre la actitud. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PPT ✓ Video 	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo 		

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Se presentan situaciones practicas sobre la actitud. ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataforma zoom ✓ PPT ✓ Excel 	20 min
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentan casos reales relacionados al tema. ✓ Responden preguntas de la práctica ✓ Se aplica el POSTEST 	Zoom	20 min

VII) REFERENCIA

KREITNER, Robert y KINICKI, Angelo (1997). Comportamiento de las Organizaciones. Madrid: McGrawHill.

Pos test grupo experimental

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK																									
1																																																														
2			HABILIDADES GERENCIALES																																																											
3			D1										D2										D3																																							
4		N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	D1	D2	D3	TOT																									
5		1	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	1	43	50	42	135																								
6		2	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	45	48	45	138																								
7		3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	46	49	45	140																									
8		4	5	5	3	4	1	2	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	2	33	50	42	125																									
9		5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	49	53	48	150																										
10		6	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	46	49	45	140																									
11		7	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	46	51	46	143																									
12		8	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	46	49	45	140																									
13		9	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	1	43	50	42	135																									
14		10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	49	53	48	150																										
15		11	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	46	52	47	145																										
16		12	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	46	49	45	140																										
17		13	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	1	43	50	42	135																									
18		14	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	46	49	45	140																										
19		15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	49	53	48	150																											
20		16	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	46	53	46	145																											
21		17	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	2	46	49	45	140																											
22		18	3	5	3	3	1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	1	38	50	42	130																									

Pre test grupo control

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK																												
1																																																																	
2		HABILIDADES GERENCIALES																																																															
3		D1										D2										D3																																											
4	Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	D1	D2	D3	TOT																													
5	1	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	25	33	32	90																													
6	2	3	3	1	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	5	4	4	3	29	39	33	101																												
7	3	2	3	3	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	26	41	38	105																													
8	4	3	3	2	3	3	2	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	1	4	4	4	3	2	3	1	5	5	5	4	4	3	33	41	35	109																													
9	5	3	3	1	1	1	1	5	3	3	1	5	3	3	3	5	3	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	22	38	38	98																													
10	6	3	3	4	2	5	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	1	4	4	3	4	3	1	1	5	5	5	4	5	3	34	35	36	105																													
11	7	3	2	1	1	1	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	1	4	5	4	4	4	19	42	34	95																														
12	8	3	3	1	2	1	1	4	5	3	2	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	25	43	34	102																													
13	9	4	3	4	3	3	2	5	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	36	44	40	120																													
14	10	3	3	3	3	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	34	45	39	118																														
15	11	3	3	4	3	1	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	28	43	47	118																														
16	12	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	30	44	44	118																														
17	13	3	3	4	2	1	1	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	25	45	41	111																														
18	14	3	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	21	35	31	87																													
19	15	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	5	3	4	5	5	3	5	3	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	2	30	47	38	115																													
20	16	3	4	1	2	1	1	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	2	30	50	33	113																													
21	17	3	5	4	3	1	1	4	4	3	1	4	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	29	41	38	108																													
22																																0	0	0	0																														

