



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**



**HABILIDADES GERENCIALES Y ACTITUD EMPRENDEDORA  
DE ESTUDIANTES DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS DEL  
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO  
PÚBLICO PEDRO VILCAPAZA DE AZÁNGARO, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. JACKELIN JOHANA YUCRA ZAPANA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

JULIACA – PERÚ

2025



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**  
**HABILIDADES GERENCIALES Y ACTITUD EMPRENDEDORA**  
**DE ESTUDIANTES DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS DEL**  
**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO**  
**PÚBLICO PEDRO VILCAPAZA DE AZÁNGARO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. JACKELIN JOHANA YUCRA ZAPANA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN**  
**ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

**PRESIDENTE**

:

  
\_\_\_\_\_  
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**PRIMER MIEMBRO**

:

  
\_\_\_\_\_  
Dr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**SEGUNDO MIEMBRO**

:

  
\_\_\_\_\_  
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

**ASESOR DE TESIS**

:

  
\_\_\_\_\_  
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)

**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"****RESOLUCIÓN N°307-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 07 de noviembre de 2025

**VISTOS:**

El Expediente N° 10809, presentado por **JACKELIN JOHANA YUCRA ZAPANA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **HABILIDADES GERENCIALES Y ACTITUD EMPRENDEDORA DE ESTUDIANTES DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PEDRO VILCAPAZA DE AZÁNGARO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **JACKELIN JOHANA YUCRA ZAPANA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- \* 1er. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

**ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- \* Lugar : salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : miércoles, 12 de noviembre de 2025
- \* Hora : 10:00 a.m

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad; Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
DECANATO  
Dr. Leopoldo W. Condori Cari  
DECANO (e)  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 448-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 26 de agosto 2025

### **VISTOS:**

El Expediente 2025-CU-15251 de fecha 03 de julio de 2025, del **Bach. JACKELIN JOHANA YUCRA ZAPANA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, **Escuela Profesional de Administración y Marketing**.

### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. JACKELIN JOHANA YUCRA ZAPANA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **HABILIDADES GERENCIALES Y ACTITUD EMPRENDEDORA DE ESTUDIANTES DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PEDRO VILCAPAZA DE AZÁNGARO, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE**.

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **HABILIDADES GERENCIALES Y ACTITUD EMPRENDEDORA DE ESTUDIANTES DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PEDRO VILCAPAZA DE AZÁNGARO, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. JACKELIN JOHANA YUCRA ZAPANA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing** en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como **ASESOR** al **Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE**.

**ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER**, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*Dr. Roberto Payé Colquehuanca*  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 580-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 04 de noviembre 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: **2024-CU-14314** de fecha 04 de octubre del 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. JACKELIN JOHANA YUCRA ZAPANA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: HABILIDADES GERENCIALES Y ACTITUD EMPRENDEDORA DE ESTUDIANTES DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PEDRO VILCAPAZA DE AZÁNGARO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **HABILIDADES GERENCIALES Y ACTITUD EMPRENDEDORA DE ESTUDIANTES DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PEDRO VILCAPAZA DE AZÁNGARO, 2024**; presentado por el (la) **Bach. JACKELIN JOHANA YUCRA ZAPANA**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como ASESOR al **Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE**.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

  
UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
  
Dr. Sc. S. Leimaco Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)



# 19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



### METADATOS COMPLEMENTARIOS - UANCV

<b>Título de la Tesis</b>	
<b>HABILIDADES GERENCIALES Y ACTITUD EMPRENDEDORA DE ESTUDIANTES DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PEDRO VILCAPAZA DE AZÁNGARO, AÑO 2024</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	JACKELIN JOHANA YUCRA ZAPANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47212316
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0002-5458-1253">https://orcid.org/0009-0002-5458-1253</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01693080
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6809-0650">https://orcid.org/0000-0002-6809-0650</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	Organización y dirección de empresas (5311 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>País:</b> Perú  <b>Departamento:</b> Puno  <b>Provincia:</b> Azángaro  <b>Distrito:</b> Azángaro  Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza de Azángaro  <b>Coordenadas:</b>  <b>Latitud:</b> -14.92029226  <b>Longitud:</b> -70.19779402  <b>URL Maps:</b>  <a href="https://maps.app.goo.gl/rRoMCGizdzsVxEQ5A">https://maps.app.goo.gl/rRoMCGizdzsVxEQ5A</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Noviembre 2024 – Noviembre 2025
URL de disciplinas OCDE	<p><b>Ciencias sociales</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</a></p> <p><b>Administración</b>  <a href="http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA  
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
Dr. Roberto Paye Colquehuanca  
DIRECTOR  
UNID INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JACKELIN JOHANA YUCRA ZAPANA, identificado con DNI  
Nro. 47212316, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**  
 **Programa de Segunda Especialidad,**  
 **Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico  
denominada:

HABILIDADES GERENCIALES Y ACTITUD EMPRENDEDORA DE ESTUDIANTES  
DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
TECNOLÓGICO PÚBLICO PEDRO VILCAPAZA DE AZÁNGARO, AÑO 2024

Asesorado por: Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 28 de NOVIEMBRE del 2025



Firma del Asesor  
(obligatoria)



Firma del Estudiante  
(obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

Al ser mi orientador y estabilidad en este camino, a mis amados padres por ofrecerme su respaldo y orientación para mejorar como persona, y a mi adorada hija, la cual ha sido la mayor inspiración para que nunca me rinda en mis estudios y pueda convertirme en un modelo a seguir para ella.



## AGRADECIMIENTO

A Dios, por proporcionar luz y la posibilidad de continuar avanzando con paciencia y sabiduría, además de poder hacer realidad una de mis metas: conseguir mi diploma en Marketing y Administración.

A la UANCV de Juliaca, por cobijarme en sus aulas durante los diez semestres académicos en la Facultad de Ciencias Administrativas.

A mis docentes por impartir sus conocimientos y compartir sus experiencias para un futuro mejor. Además, extendiendo mi profunda gratitud a mi asesor de tesis Mg. Benigno Callata Quispe por su orientación constante, seguidamente a mi docente Mg. Demetrio Machaca Huancollo; que, debido a su comprensión y ayuda, logré terminar exitosamente mi tesis; a mis progenitores e hija, por vuestro apoyo sin condiciones durante los periodos difíciles, les prometo no defraudarlos.



**INDICE GENERAL**

DEDICATORIA..... i

AGRADECIMIENTO ..... ii

INDICE GENERAL..... iii

ÍNDICE DE TABLAS..... vi

ÍNDICE DE FIGURAS ..... vii

RESUMEN ..... viii

ABSTRACT ..... x

INTRODUCCIÓN..... xii

**CAPITULO I**

**EL PROBLEMA**

1.1. Planteamiento del problema..... 14

1.2. Formulación del problema ..... 17

    1.2.1. Problema general..... 17

    1.2.2. Problemas específicos ..... 17

1.3. Justificación del problema ..... 18

**CAPÍTULO II**

**OBJETIVOS**

2.1. Objetivo general:..... 19

2.2. Objetivos específicos: ..... 19

**CAPITULO III**

**MARCO TEORICO REFERENCIAL**

3.1. Antecedentes ..... 20

    3.1.1. Antecedentes internacionales ..... 20



3.1.2. Antecedentes nacionales..... 23

3.1.3. Antecedentes locales. .... 26

3.2. Bases teóricas ..... 27

3.3. Marco conceptual ..... 57

**CAPITULO IV**

**HIPÓTESIS**

4.1. Hipótesis general..... 60

4.2. Hipótesis específicas ..... 60

4.3. Variables ..... 61

4.4. Operacionalización de variables ..... 61

**CAPITULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. Enfoque de investigación ..... 63

5.2. Método aplicado a la investigación..... 63

5.3. Tipo de investigación ..... 63

5.4. Nivel de investigación..... 64

5.5. Diseño de investigación: ..... 65

5.6. Población y muestra ..... 65

5.6.1. Población ..... 65

5.6.2. Muestra ..... 66

5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... 66

5.7.1. Técnicas de investigación..... 66

5.7.2. Instrumento de investigación..... 66

5.8. Validez y fiabilidad del instrumento ..... 66



5.8.1. Validez del instrumento.....	66
5.8.2. Confiabilidad del instrumento .....	67
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos .....	70
5.10. Contrastación de hipótesis .....	70

## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados .....	75
6.2. Resultados mediante la estadística inferencial.....	76
6.2.1. Resultado de la prueba de hipótesis general.....	76
6.2.2. Resultado de la prueba de hipótesis específica 1.....	78
6.2.3. Resultado de la prueba de hipótesis específica 2.....	80
6.2.4. Resultado de la prueba de hipótesis específica 3.....	82
6.3. Discusión de resultados.....	84
CONCLUSIONES.....	86
RECOMENDACIONES .....	88
REFERENCIAS .....	89
ANEXOS.....	96



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Clasificación de los niveles de administración .....	31
<b>Tabla 2</b> Operacionalización de variables de la investigación.....	61
<b>Tabla 3</b> Cantidad de alumnos matriculados en el Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del IEST Pedro Vilcapaza de Azángaro .....	65
<b>Tabla 4</b> Resultado de las varianzas de cada uno de los ítems para determinar la fiabilidad del instrumento de medición: Habilidades Gerenciales.....	67
<b>Tabla 5</b> Resultado de las varianzas de cada uno de los ítems para determinar la fiabilidad del instrumento de medición: Actitud Emprendedora. ....	69
<b>Tabla 6</b> Resultado obtenido de la prueba de normalidad. ....	71
<b>Tabla 7</b> Coeficiente de Correlación de Pearson entre las Habilidades Gerenciales y Actitud Emprendedora de los Estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias. ....	73
<b>Tabla 8</b> Escala Likert de las variables: Habilidades Gerenciales y Actitud Emprendedora .....	74
<b>Tabla 9</b> Prueba de Correlación de Pearson entre la Variable Habilidades Gerenciales y Actitud Emprendedora de los Estudiantes del IEST Pedro Vilcapaza de Azángaro.....	76
<b>Tabla 10</b> Resultado de Correlación de Pearson entre las habilidades conceptuales y Actitud Emprendedora de los estudiantes del IEST Pedro Vilcapaza. ....	78
<b>Tabla 11</b> Resultado de Correlación de Pearson entre las Habilidades Humanas y Actitud Emprendedora de los estudiantes del IEST Pedro Vilcapaza. ....	80
<b>Tabla 12</b> Resultado de Correlación de Pearson entre las Habilidades Técnicas y Actitud Emprendedora de los estudiantes del IEST Pedro Vilcapaza. ....	82



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Clasificación de las habilidades de administración y la equivalencia de las habilidades gerenciales .....	32
<b>Figura 2</b> Las habilidades administrativas o gerenciales.....	34
<b>Figura 3</b> Diagrama de Dispersión entre la Variable Habilidades Gerenciales y Actitud Emprendedora de los estudiantes del IEST Pedro Vilcapaza de Azángaro.....	77
<b>Figura 4</b> Diagrama de dispersión entre las Habilidades Conceptuales y Actitud Emprendedora de los Estudiantes del IEST Pedro Vilcapaza. ....	79
<b>Figura 5</b> Diagrama de dispersión entre las Habilidades Humanas y Actitud Emprendedora de los Estudiantes del IEST Pedro Vilcapaza. ....	81
<b>Figura 6</b> Diagrama de dispersión entre las Habilidades Técnicas y Actitud Emprendedora de los Estudiantes del IEST Pedro Vilcapaza de Azángaro .....	83



## RESUMEN

El presente estudio que lleva por título: Habilidades gerenciales y actitud emprendedora de estudiantes de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza de Azángaro, año 2024, tiene como objetivo la de establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias. Esta investigación utiliza un método cuantitativo y se sitúa en un diseño no experimental. Puede categorizarse como una investigación correlacional básica y sigue el enfoque deductivo. Las personas que participaron son 40 estudiantes, elegidos por muestreo no probabilístico intencional, por lo que se seleccionó a toda la población como muestra. Para la recolección de datos, una encuesta y el cuestionario actuaron como herramientas. Para verificar la confiabilidad de estas mediciones, se aplicó el alfa de Cronbach. Con respecto a las habilidades gerenciales, el coeficiente terminó en 0.922. La medición de la actitud emprendedora fue de 0.934, que se encuentran dentro de los límites excelentes, por lo que el instrumento muestra una alta confiabilidad. La prueba de normalidad arrojó resultados de valor  $p$  de 0.074 para habilidades gerenciales y 0.059 para actitud emprendedora, lo que significa que la hipótesis nula no se rechaza. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para el análisis. La correlación entre ambas variables: habilidades gerenciales y actitud emprendedora es  $r = 0.675$ , la correlación entre la dimensión habilidades conceptuales y actitud emprendedora es  $r = 0.563$ , la correlación entre la dimensión: habilidades humanas y actitud emprendedora es  $r = 0.569$  y la correlación entre la dimensión habilidades técnicas es  $r = 0.622$ . Se realizó la prueba de hipótesis, de ello el resultado del  $p$ -valor (Sig.) entre la variable cultura organizacional y satisfacción laboral es igual a 0.001, este valor es inferior al nivel de significancia de 0.05, por lo tanto, se ha aceptado la hipótesis alterna, en consecuencia, se concluye que si existe relación directa y significativa entre las habilidades



gerenciales y actitud emprendedora de los estudiantes de Industrias Alimentarias del Instituto mencionado anteriormente.

**Palabras claves:** Actitud, autoconfianza, creatividad, emprendimiento, gerencia y motivación.



## ABSTRACT

This researching, entitled: Management Skills and Entrepreneurial Attitude of Food Industry Students at the Pedro Vilcapaza Public Technological Higher Education Institute in Azángaro, 2024, aims to establish the relationship between management skills and entrepreneurial attitude among students in the Food Industry Studies Program at the Pedro Vilcapaza Public Technological Higher Education Institute in 2024. This researched corresponded to the quantitative approach and falls within the non-experimental research design. It belongs to the basic correlational research level. The specific method used has been deductive. The population represents 40 students from the Food Industry study program. Intentional non-probabilistic sampling has been used with the same number of the population. Data was collected using a survey technique and a questionnaire as the instrument. The reliability of the measurement instrumenting was determined using Cronbach's alpha method. The result for the variable managerial skills is  $\alpha = 0.922$  and for entrepreneurial attitude is  $\alpha = 0.934$ , which is in the Excellent range, showing that the instrument is highly reliable. A data normality test was performed, with a p-value of 0.074 for the variable "management skills" and 0.059 for the variable "entrepreneurial attitude," and the null hypothesis was accepted. In this regard, the decision was made to use Pearson's correlation coefficient statistical test. The correlation between both variables: managerial skills and entrepreneurial attitude is  $r = 0.675$ , the correlation between the conceptual skills dimension and entrepreneurial attitude is  $r = 0.563$ , the correlation between the human skills dimension and entrepreneurial attitude is  $r = 0.569$ , and the correlation between the technical skills dimension is  $r = 0.622$ . The hypothesis test was performed, and the result of the p-value (Sig.) between the organizational culture variable and job satisfaction is equal to 0.001, which is lower than the significance level of 0.05. Therefore, the alternative hypothesis has been accepted, and it can be concluded that there is a direct



and significant relationship between the managerial skills and entrepreneurial attitude of the Food Industry students at the Pedro Vilcapaza de Azángaro Public Technological Higher Education Institute.

**Keywords:** Attitude, self-confidence, creativity, entrepreneurship, management, and motivation.



## INTRODUCCIÓN

En este momento, se vive en una era de cambios y transformaciones constantes. Todas las compañías están dedicadas a aumentar y mejorar su producción en un mundo globalizado y competitivo. Tanto desde el ámbito académico como empresarial la base del desempeño y crecimiento de las empresas están en las personas que conforman la organización. La formación de nuevos profesionales se viene incrementando año tras año, esto, implica el egreso de un número considerable de alumnos de los cuales no se tiene una proyección del estado de las habilidades y destrezas obtenidas en el proceso de su formación, es entonces cuando nace el interés de determinar a través de este estudio el nivel de las habilidades gerenciales y la actitud emprendedora de los estudiantes que conforman los últimos semestres.

El trabajo de investigación tiene como objetivo principal el determinar el nivel de las habilidades gerenciales y su relación con la actitud emprendedora en estudiantes; con la finalidad de identificar el tipo de relación y de proponer recomendaciones que permitan mejorar los componentes de cada variable.

El Capítulo I explica cómo se formuló el problema de investigación. Esto incluye el planteamiento de preguntas generales y específicas, explicando por qué la investigación necesita ser justificada. El Capítulo II establece los objetivos generales y las metas más específicas. El Capítulo III trata sobre las variables para las habilidades gerenciales y la actitud emprendedora, donde se proporciona la base teórica. El Capítulo IV se centra en la formulación de hipótesis generales y específicas, aborda las variables y muestra cómo se operacionalizaron. El Capítulo V describe cómo se realizó la investigación, su diseño, tipo y nivel, qué métodos se utilizaron, quién participó en la población y la muestra, además de las formas y herramientas para la recopilación de información. El Capítulo VI aborda el



manejo de aspectos administrativos, como el cronograma de actividades, el dinero gastado y los fondos. Finalmente, se muestran las fuentes, los documentos adicionales y las herramientas de investigación con la matriz de consistencia.

Este estudio pretende contribuir al desarrollo y Asistir al proceso de desarrollo individual y social para la totalidad de la comunidad educativa, en beneficio de todos los alumnos que actualmente están finalizando sus estudios universitarios. En un futuro cercano conformarán el mercado laboral y, por tanto, resulta significativo analizar el estado de sus habilidades, conocimientos, la formación, capacitación, y la de sus actitudes emprendedoras que reciben para emprender nuevos retos.



## CAPITULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

##### A nivel macro

En el contexto global actual, las industrias alimentarias enfrentan numerosos desafíos y oportunidades derivados del aumento en la necesidad de alimentos, la creatividad en tecnología, la sostenibilidad y la globalización de los mercados (Food and Agriculture Organization, 2021). Estos factores han subrayado la necesidad de contar con profesionales altamente capacitados, no únicamente en capacidades técnicas, sino también en destrezas gerenciales y una actitud emprendedora robusta (Drucker, 1985).

A nivel macro, se observa una tendencia global hacia la promoción de la educación emprendedora como una herramienta esencial para el desarrollo económico y la generación de empleo (European Commission, 2013). Los gobiernos y las instituciones educativas en todo el mundo reconocen el valor de promover una mentalidad empresarial entre los estudiantes, especialmente en sectores estratégicos como las industrias alimentarias, que son cruciales para la seguridad alimentaria son esenciales para asegurar la sostenibilidad y la seguridad con respecto a los alimentos (Kurato, 2005).

En este sentido, la capacitación de competencias gerenciales en los alumnos de las industrias alimentarias se convierte en un componente vital. Las habilidades gerenciales, que incluyen liderazgo, toma de decisiones, planificación estratégica y gestión de recursos, son



fundamentales para capacitar a los futuros profesionales para enfrentar los desafíos del mercado y aprovechar las oportunidades emergentes (Mintzberg, 1973). Sin embargo, hay una preocupación creciente sobre si las currículas actuales están adecuadamente diseñadas para desarrollar estas habilidades en los estudiantes (Boyatzis, 1982).

Paralelamente, la actitud emprendedora, caracterizada por la proactividad, la innovación, la tolerancia al riesgo y la capacidad para identificar y explotar oportunidades de negocio, es igualmente crucial. Una actitud emprendedora en los profesionales de las industrias alimentarias no solo impulsa la innovación y la fundación de nuevas compañías dentro del sector, sino que también fortalece la capacidad de las organizaciones existentes para adaptarse y prosperar en un entorno dinámico (Hisrich, Peters, & Shepherd, 2016).

El problema a nivel macro radica en la intersección de estas dos dimensiones: ¿Cómo se relacionan las habilidades gerenciales con la actitud emprendedora en los estudiantes de industrias alimentarias? Entender esta relación es fundamental para diseñar estrategias educativas y políticas públicas que no solo formen profesionales competentes en la gestión y operación de negocios alimentarios, sino que también fomenten una cultura emprendedora que pueda impulsar el crecimiento y la innovación en este sector vital (Gibb, 2002).

Por lo tanto, esta investigación se propone abordar la relación entre las habilidades gerenciales y la actitud emprendedora en estudiantes de industrias alimentarias, con el objetivo de proporcionar una visión integral que pueda informar a las instituciones educativas y a los responsables de políticas sobre cómo potenciar el progreso de estas competencias clave en el contorno de la educación superior. Este enfoque contribuirá al desarrollo profesional de una nueva fase de líderes y emprendedores capaces de enfrentar los desafíos globales y transformar las industrias alimentarias para un futuro más sostenible y próspero.



## A nivel meso

En el contexto peruano, las industrias alimentarias libran un papel crucial en la economía nacional debido a la vasta biodiversidad y riqueza agrícola del país. Este sector no solo es crucial para asegurar la seguridad alimenticia y la creación de empleo, sino que también contribuye significativamente a las exportaciones nacionales (Ministerio de Agricultura y Riego, 2020). Sin embargo, a pesar de su importancia, las industrias alimentarias en Perú enfrentan múltiples desafíos, como la competitividad a nivel global, la modernización tecnológica y la sostenibilidad ambiental.

Uno de los problemas más acuciantes es la necesidad de mejorar las habilidades gerenciales y fomentar una actitud emprendedora entre los estudiantes de este campo, quienes son los futuros líderes y profesionales del sector. A nivel meso, es crucial entender cómo se relacionan estas dos dimensiones en el contexto educativo y empresarial peruano.

Las habilidades gerenciales, como liderazgo, toma de sus decisiones, la administración de recursos y el planeamiento estratégico, son notables para que los graduados tengan la posibilidad de afrontar los retos del mercado y colaborar al desarrollo del sector (PNUD, 2020). Sin embargo, estudios recientes indican que existe una brecha significativa entre las competencias adquiridas por los estudiantes y las demandas del ámbito laboral (INEI, 2019). Esto se debe en parte a la falta de integración de enfoques prácticos y experiencias reales en los currículos universitarios.

Por otro lado, la actitud emprendedora, que incluye la posibilidad de innovación, asumir riesgos y reconocer oportunidades de negocio, es igualmente vital para dinamizar el sector alimentario en Perú. Fomentar una mentalidad emprendedora puede impulsar la creación de nuevas empresas y la innovación dentro del sector, lo cual es necesario para mejorar la competitividad y sostenibilidad del mismo (López, 2018). Sin embargo, la



promoción de esta actitud en el ámbito educativo enfrenta desafíos significativos debido a la cultura conservadora y al miedo al fracaso prevalente en la sociedad peruana (García & Velásquez, 2017).

El problema reside en la escasez de investigaciones que exploren la relación entre las habilidades gerenciales y la actitud emprendedora en estudiantes de industrias alimentarias en Perú. Esta investigación se propone llenar ese vacío, proporcionando datos empíricos que puedan informar a las políticas educativas y estrategias de desarrollo empresarial. Entender esta relación es fundamental para diseñar intervenciones educativas que no solo mejoren las competencias gerenciales de los estudiantes, sino que también fomenten una actitud emprendedora que pueda transformar el sector alimentario en Perú.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general.**

¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y la actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades conceptuales y la actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades humanas y la actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza de Azángaro?



- c) ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades técnicas y la actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza?

### 1.3. Justificación del problema

Actualmente hay necesidades específicas que requieren los estudiantes, Es fundamental comprender que no se puede aprender solo leyendo los libros más destacados o escuchando los argumentos de los maestros en el aula; además, adquirimos conocimientos auténticos por medio del contacto con nuestro entorno y empleando la investigación.

No se cuenta con un registro oficial de los alumnos que, al aplicar y poner en práctica sus proyectos empresariales, han salido; por lo tanto, no se puede determinar con certeza el efecto que han tenido acerca de los estudiantes los talleres, seminarios, cursos y otras actividades realizadas en la universidad para promover la idea de salir a fundar una empresa.

La universidad y sus alumnos deben tener una representación precisa de las metas que se están logrando, lo cual únicamente se puede valorar a través de las metas que los estudiantes consiguen en el ámbito laboral y cómo utilizan su conocimiento para resolver problemas y en sus estrategias. Es necesario buscar maneras de fortalecer la mentalidad emprendedor de los alumnos y elevar sus aspiraciones en el ámbito laboral.

La investigación relaciona dos variables: “habilidades gerenciales” y “actitud emprendedora” de los noveno ciclo de la Escuela Profesional de Administración y Marketing sede Juliaca 2018, con el cual se pretende diagnosticar al alumnado previos a formar parte de los egresados y brindar información para que sea tomada en cuenta en talleres, cursos y diversas actividades que refuercen las habilidades sociales y actitud, la formación de emprendedores es apoyada por la formación universitaria; se han formado profesionales que acceden a los puestos de trabajo, pero su grado de profesionalidad puede ser mejor.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general:

Establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza, año 2024.

#### 2.2. Objetivos específicos:

- a) Establecer la relación que existe entre las habilidades conceptuales y la actitud Emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza.
- b) Precisar la relación que existe entre las habilidades humanas y la actitud Emprendedora de los estudiantes del del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza.
- c) Determinar la relación que existe entre las habilidades técnicas y la actitud Emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza.



## CAPITULO III

### MARCO TEORICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes

##### 3.1.1. *Antecedentes internacionales*

Mostramos los siguientes antecedentes relacionadas con la presente investigación: (Alvarado, 2015, pág. 23) Desarrolla la investigación acerca “Análisis de las habilidades directivas en la formación de los estudiantes de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo” en Bogotá D.C. La investigación tiene como propósito ser capaz de distinguir, examinar y evidenciar la relevancia que tienen las competencias gerenciales acerca de un líder de Administrador de la Seguridad y Salud Ocupacional. La clase de estudio se enfoca en una investigación descriptiva, exploratoria y cualitativa. La población es un aproximado de 190 egresados, y como muestra de 53 egresados. El 78% de los graduados están empleados y el 79% de ellos trabajan en campos relacionados con su carrera, según los datos definitivos correspondientes a las encuestas. El sector privado tiene la mayor proporción de graduados vinculados (57%). En la evaluación docente de acompañamiento de formación profesional, se obtuvo un 66,03% de contestaciones negativas, lo que indica un mayor descontento entre los alumnos; además, la calificación que dieron los graduados a sus profesores sobre las diferentes materias que estudiaron fue regular. Lo cual muestra en el alumno un inconveniente de conformidad con el desarrollo del programa académico. Área



en la que se desempeñan los egresados como profesional son el 31% es en seguridad, 29% salud ocupacional, 16% asesor y 9% administrativo. Mientras Nivel actual de educación el 81% mantiene el nivel de pregrado y el 19% sigue una especialización. - Los graduados reconocen la alta competencia en el sector y las posibilidades de expansión profesional en contextos internacionales; no obstante, entre las dificultades que enfrentan para conseguir un trabajo se encuentra la limitación de integrarse en estos entornos debido a su trayectoria y aprendizaje académico están : 39% experiencia laboral, 20% manejo de un segundo idioma, 17% criterios de selección de personal, 10% salario, 9% preferencia de egresados de otras universidades, 6% otros. Campo que necesita ser perfeccionado para adquirir mayor capacidad laboral 27% salud ocupacional, 23% seguridad física, 21% administración y todas las anteriores, 4% básica, 3% socio-humanístico. - Competencia esencial para trabajar dentro del mercado laboral Todas las anteriores 27%, 15% Capacidad Analítica, 11% Administración de recursos, 9% Administración de Personal, 8% Expresión oral y escrita. Los graduados creen que los temas sobre habilidades gerenciales tienen un contenido programático débil, los niveles de suficiencia de los contenidos programáticos fueron: 40% regular, 29% bueno, 24% muy bueno '7% malo, 0% excelente. Se puede sostener que seguir desarrollándose académicamente es una herramienta esencial con el fin de mostrarse competitivos en el ámbito laboral del país e internacional. No obstante, se observa que los graduados muestran poco interés por continuar con sus estudios superiores.

En la investigación realizada por Gonzales, Pérez, Lovera y Tasayco (2022) en relación con las habilidades sociales y la actitud emprendedora en estudiantes universitarios de Lima, el objetivo fue determinar la relación entre las actitudes hacia el emprendimiento y las habilidades sociales en estudiantes del tercer ciclo de la carrera de psicología. El trabajo es sustantivo, de metodología transversal y no experimental, con un estilo cuantitativo y un enfoque descriptivo. Se empleó una muestra debido a la necesidad y se recurrió a



cuestionarios validados por un juicio de especialistas para evaluar el comportamiento de dichas variables. Estos fueron administrados a 140 alumnos de Psicología. Los resultados observados revelan que hay una asociación estadísticamente apreciable entre las competencias sociales de los estudiantes y su capacidad emprendedora, al aplicar el coeficiente Rho de Spearman. es:  $\rho=0.767$ , correspondiente para un nivel de significativo de 0.00, lo que significa que existe correlación significativa y directa entre esas dos variables. Por otro lado, Se estableció que existe un vínculo directo entre la aptitud de realización de los estudiantes y sus habilidades sociales. ( $\rho=0.772$ ), lo que implica que la labor de los estudiantes es buscar y mantener.

Luego se muestra el trabajo de investigación realizado por (Durán, Parra, & Márceles, 2015) titulado: “Mejorar las habilidades para la formación empresarial de éxito en el contexto universitario” El propósito del estudio fue fomentar las aptitudes que los alumnos universitarios requieren para convertirse en emprendedores de éxito. La evaluación se organizó como un estudio de campo descriptivo y no experimental, y se incluyeron 702 estudiantes de diversas universidades de Barranquilla. Para la recopilación de datos, se utilizó un cuestionario de dieciocho preguntas. Se determinó que los estudiantes deben mejorar habilidades como la resolución de problemas, la creatividad, el trabajo en equipo, el aprendizaje autónomo, el pensamiento crítico y la toma de decisiones. Los resultados indican que fomentar el espíritu emprendedor enriquece la formación, contribuye al desarrollo sociopersonal y aumenta la probabilidad de emprendimiento.

Por otra parte (Rueda, Fernández, & Herrero, 2011), en su la investigación: “Estudio sobre la actitud empresarial de los alumnos universitarios de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Cantabria” El propósito de esta investigación fue la observación de la disposición innovadora de los estudiantes de la universidad, por eso se realizó una encuesta con los estudiantes de esa facultad en el ciclo académico 2010-2011.



Además de examinar la actitud e impulso emprendedor sobre estos estudiantes, también investigó cómo perciben sus habilidades, enseñanza y capacidad para fundar una compañía, su experiencia, la imagen del emprendedor y sus posibles vínculos en el ámbito empresarial. Estos son algunos aspectos que, según la bibliografía disponible, tienen un impacto sobre la mentalidad emprendedora. La población considerada está compuesta por 764 estudiantes inscritos en el primer y último año de los estudiantes de Administración. Para realizar esta investigación, se han utilizado datos obtenidos mediante una encuesta, utilizando un muestreo basado en conveniencia. Los estudiantes respondían a la encuesta en clase, de manera anónima y durante un periodo de quince minutos. Se han recolectado un total de 274 encuestas.

Las conclusiones más relevantes a las que se llegaron fueron las siguientes: el 78% de los estudiantes ha considerado en algún momento la idea de establecer su negocio personal, aunque la mayoría ha decidido hacerlo de manera "vaga" (45,6%), únicamente un 19,3% lo ha realizado con seriedad y solamente el 13,1% tiene la firme intención de ponerlo en práctica. - Los estudiantes que tienen el objetivo de establecer su negocio personal priorizan más la satisfacción individual que experimentarían al ser empresarios, en comparación con tener los medios y oportunidades para realizar sus ideas de negocio y recibir la aprobación de sus amigos. Se han hallado vínculos importantes entre la experiencia y la formación, por un lado, y el hecho de considerar seriamente la creación de una empresa.

### **3.1.2. Antecedentes nacionales.**

Para antecedentes nacionales Se han utilizado como marco algunas indagaciones, las cuales se presenta a continuación: Mostramos la investigación realizada por (Aparicio & Medina, 2015) "Habilidades de gestión exigidas por las empresas en Perú: un análisis comparativo" El propósito del estudio es llevar a cabo una investigación exploratoria sobre



las capacidades gerenciales que requieren las empresas a nivel de gerencia en Perú para su mejor rendimiento, y las que constituyen las habilidades de los especialistas en RR.HH. Se realizará una comparación de las disparidades que se presentan dependiendo del tamaño de la organización y el sector empresarial. Un estudio exploratorio que utiliza la Metodología Q. Para elegir la muestra, se tuvo el respaldo de la (Aperhu), que posee una gran cantidad de empresas integradoras de distintas dimensiones y sectores económicos; además, cuenta entre sus asociados con destacados especialistas en el campo del ámbito laboral, mediante los cuales sostiene una comunicación constante y continua para intercambiar saberes y vivencias. La muestra fue conformada por 52 individuos, incluyendo gerentes generales, administradores en recursos humanos y administradores de recursos humanos de compañías pequeñas, mediana y grandes pertenecientes a diferentes sectores empresariales; se realizó un muestreo no probabilístico. La cual llegó a las siguientes conclusiones: Un 46% y un 68% de los directivos encuestados opinan que el liderazgo constituye la competencia más necesaria de mejorar para los directores generales y los jefes de equipo, respectivamente. Un 45% y un 70% de los directivos entrevistados piensan que la habilidad de motivación es la principal habilidad que deben mejorar los gerentes generales y los directores de primera línea, de forma respectiva. Un 22% y un 35% de los directivos entrevistados opinan que conocer bien el puesto es una habilidad importante para mejorar en el cargo de director general y para el de gerente de primera línea, de forma respectiva. Del mismo modo, el 29% y el 48% de los directivos entrevistados consideraban que conocer el entorno constituye una habilidad importante que hay que desarrollar. El 14% de todos los gerentes encuestados opinó que el talento humano constituye una cuestión fundamental, ya que es el mayor creador de valor intangible. Debido a la escasez creciente de competencias gerenciales en Perú, es esencial que las empresas mejoren su eficiencia en términos de sus tácticas para seleccionar, desarrollar y retener. El 32% y el 63% de los directivos entrevistados



consideraban que la habilidad de impulsar la capacidad de innovación constituye una habilidad importante que se debe reforzar en los cargos de dirección general.

También se presenta el trabajo de (Alanya, 2012) un estudio llamado "Competencias Personales y Actitud Emprendedora en Estudiantes de Quinto Año de Bachillerato en un Centro Educativo en el Distrito del Callao". El propósito fue descubrir cuánto se conectan las habilidades sociales de los estudiantes con su actitud para el emprendimiento. El método de estudio fue descriptivo y correlacional. Hubo 151 estudiantes participantes en total. Los investigadores utilizaron el Cuestionario de Perfil de Potencial Emprendedor, que García preparó en 2001 y Peralta modificó en 2010, para ver la actitud emprendedora, y para las habilidades sociales aplicaron la Escala de Habilidades Sociales de Gismero que se realizó en 2000. Los hallazgos indican que existe una correlación moderadamente fuerte entre la actitud emprendedora y las habilidades sociales. Hubo una alta correlación con la habilidad de realizar cosas en la planificación y las habilidades sociales, mientras que las conexiones entre la interacción social y las habilidades sociales son moderadas.

Así mismo (Dávila & Gamboa, 2017) desarrollaron el tema denominado "Nivel de habilidades gerenciales en estudiantes de ingeniería empresarial de la Universidad Cesar Vallejo filial Chiclayo en el 2017". El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de las habilidades gerenciales de los estudiantes de ingeniería empresarial. La investigación es de tipo cuantitativa, con un diseño descriptivo no experimental y diagnóstico. Con este propósito, se colabora con la población mencionada a 200 estudiantes considerando una muestra de 50 de los participantes. Se recopiló la información mediante el instrumento de campo conocido como "Test de Habilidades Gerenciales", con lo que se obtuvo: El 52% de los alumnos a los que se les aplicó la herramienta mostraron un nivel inadecuado. Asimismo, se observó que los alumnos de ingeniería empresarial alcanzaron el puntaje más alto dentro del elemento Q (Trabajo en equipo), con un índice del 46%. Finalmente, los resultados



muestran cómo se distribuyen los alumnos de ingeniería empresarial en los distintos factores, con muchos de ellos variando entre un 28 % y el 24 %. Aunque se han identificado varios factores que presentan el desarrollo más bajo, el de Resolución de Conflictos (S) destaca con un 28% como el que requiere más atención y mejora.

### 3.1.3. *Antecedentes locales.*

Por último, adjuntamos el tema de investigación de (Choquehuayta, 2017) “Actitud emprendedora de los estudiantes universitarios de Puno: 2016” La investigación tiene como objetivo determinar qué factores son fundamentales para la formación del liderazgo emprendedor en los estudiantes, investigación de tipo descriptiva, muestra de 228 estudiantes. Los resultados fueron: La categorización de viviendas según sus ingresos y su nivel socioeconómico reveló que el 37,70% de los hogares de los alumnos de la Universidad Nacional del Altiplano pertenecen a la clase baja (C), con un ingreso promedio que oscila entre S/ 1200 y S/ 2000. Un 26,8% este situado en la Clase Muy Baja (D), con unos ingresos de entre S/1200 y S/800. El 20,20% figura en la clase marginal (E), que poseen ingresos que oscilan entre S/800 y S/400. un 13.6% y el 1.8%. comprende la Clase Media (B) y Alta, presentan ingresos que oscila desde los S/ 2000 a S/6000 respectivamente.

Un 43,40% de los alumnos está de acuerdo en que las asignaturas de sus planes de estudio preparan a los estudiantes para ser emprendedores. El 48,7% de los encuestados indicaron que su escuela les ha incentivado o promocionado a estar involucrado en un evento relacionado con el emprendimiento. El 36,4% declara que la escuela ofrece cursos alternativos al programa de formación a fin de que los alumnos puedan establecer su propia empresa. El 39% opina que no hay estrategias metodológicas incluidas en el programa de estudios del centro educativo para entrar al mercado profesional al finalizar sus estudios. Un 43,9% cree que no estarán capacitados para trabajar como emprendedores en el mercado de



trabajo una vez que terminen de estudiar. El 44,3% no quiere que su escuela agregue cursos que no estén en el plan de estudios con el fin de asistirles a crear una empresa y el 47,8% no desea ser capacitado para adquirir habilidades emprendedoras. En cuanto a las barreras que enfrentan los alumnos al establecer su propia compañía, el 42.5% cree que hay un riesgo económico (riesgo demasiado alto, situación económica, ausencia de un salario mínimo garantizado, etc.); El 40,8% afirmaron que el periodo es escaso debido a las largas horas de trabajo (tiempo con la pareja, la familia, etc.); el 39,9%, que no les preocupa fracasar o pasar por alto; el 42,5%, que no consideran la carencia de capital como razón para no emprender; el 36,4%, que las obligaciones fiscales son un impedimento para emprender y el 45,2% aseguraron que existe falta de conocimiento acerca de las regulaciones necesarias para iniciar una empresa.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Habilidades gerenciales**

Esta sección tiene como objetivo fundamentar la investigación mediante el análisis de la bibliografía vinculada con el asunto que se está investigando. Con el fin de poder explicar las habilidades gerenciales, en primer lugar definiremos qué es una habilidad. Conforme al Diccionario de la Real Academia Española (2014), El término "habilidad" proviene de la palabra latina "habilitas" y se refiere a la habilidad, el talento o la capacidad para llevar a cabo una actividad. El término "gerencia", por su parte, se usa para referirse al grupo de empleados altamente calificados que poseen el trabajo de dirigir y administrar las actividades de la empresa, incluyendo coordinar temas internos, representar a la organización ante terceros y supervisar las estrategias y objetivos corporativos. Habilidad conforme por Katz (1955) Establece que "Una habilidad constituye la habilidad de transformar el conocimiento en acción, la cual proviene de un rendimiento anticipado".



Tomando en cuenta lo anterior, somos capaces de definir las habilidades administrativas como el grupo de capacidades y saberes que un individuo tiene para llevar a cabo tareas de liderazgo y gestión en el papel de líder de un equipo laboral u organización.

Cada una de las funciones que lleva a cabo la gerencia es esencial para que las distintas áreas e individuos colaboren y coordinen entre sí con el fin de alcanzar un mismo objetivo. La gerencia es un estilo y una disciplina que permite liderar a un conjunto de personas. Se trata de un arte porque posibilita la creación de algo nuevo y requiere cierta sensibilidad, lo cual supone tener ideas innovadoras; también implica la interacción con otros individuos y conlleva conceptos como la colaboración y el trabajo en equipo.

### **3.2.2. Definición de habilidades gerenciales**

Las habilidades gerenciales son las aptitudes y los saberes que un individuo obtiene a través de la formación formal o por medio de vivencias personales.

Las capacidades gerenciales son la habilidad que tienen los dueños de empresas, los jefes y los gerentes para liderar al equipo de su organización con eficacia y productividad, para alcanzar los objetivos establecidos en la empresa. (Freight Ideas, 2015).

Las destrezas gerenciales son un grupo de habilidades y capacidades que posibilitan a una persona conseguir su máxima eficacia y guiar a su equipo hacia el rendimiento máximo. Asimismo, le permite manejar las diversas circunstancias que se le presentan día a día de manera competente, con una comunicación eficaz que mejora la gestión de su equipo de trabajo y se manifiesta sobre los resultados organizacionales. (Salazar, 2015).

Las habilidades gerenciales constituyen las capacidades que se requieren para administrar tanto la propia vida como las interacciones con los demás. Los tiempos actuales se distinguen por los cambios repentinos y continuos, pero hay una cosa que no se alterará a corto plazo, las destrezas fundamentales que se encuentran en el centro de las relaciones



interpersonales placenteras y positivas. Las relaciones humanas siempre se han regido por valores como la confianza y el amor, los cuales son algunos de los objetivos de las personas. Aun con los avances tecnológicos, las competencias humanas continuarán siendo esenciales para el desarrollo personal y laboral de cada individuo.

Las habilidades gerenciales constituyen una serie de competencias y conocimientos los cuales el emprendedor necesita tener o fomentar para ejecutar las tareas de liderazgo y administración en su papel como director o gerente de una compañía. Dichas habilidades son también notables para un gerente, porque al poseerlas podrá mejorar su desempeño y lograr los objetivos corporativos. Las competencias gerenciales pueden desarrollarse y están vinculadas con la forma de ser y el trabajo que cada individuo lleva a cabo para garantizar que se cumplan los objetivos. (Whetten & Cameron, 2005)

La formación de habilidades directivas no se enfoca únicamente en individuos que tengan la intención de conseguir posiciones gerenciales o que gestionen organizaciones en el presente. Está redactado para asistirle en la gestión de múltiples facetas de su vida y sus vínculos. Su objetivo es ayudarlo a mejorar su comportamiento, a ser más empático en sus vínculos con personas de diferentes tipos y a aumentar su competencia. (Whetten & Cameron, 2011).

Por otra parte, Madrigal (2009) define habilidad como la capacidad o el ingenio de un individuo para realizar una tarea. Así, en el contexto organizacional, se estima que las destrezas de cualquier gerente son evaluadas según su competencia y competitividad para gestionar, tomar decisiones, negociar y resolver problemas; dichos términos son términos que describen funciones elementales en cualquier puesto directivo de cada una de las organizaciones públicas o privadas. Además, se exhorta de conocimientos para llevar a cabo tareas como la planificación de estrategias y la estructuración, que favorecen el crecimiento de la organización.



Para (Chávez, 2006) "La serie de procedimientos particulares para gestionar al personal de manera eficaz". Se trata de las habilidades que tienen los propietarios y directores de las compañías para liderar los empleados de su compañía con eficacia y productividad, a fin de alcanzar los propósitos organizacionales.

### 3.2.3. *Características de las habilidades gerenciales*

Las habilidades gerenciales se han tomado debido a sus características como:

1) **Son conductuales:** Son un conjunto identificable de acciones. Las habilidades gerenciales son los comportamientos o acciones que realizan las personas y que llevan a determinados resultados. Los aspectos, que permanecen dentro de la personalidad o puramente mentales, no pueden ser observados por varias personas; las habilidades, en cambio, sí.

2) **Son controlables:** Están bajo la supervisión de la persona. La realización de estas conductas está subordinada al manejo del individuo. Las personas pueden mostrar, practicar, mejorar o detenerse de manera consciente en sus habilidades. Las habilidades son comportamientos que un individuo puede gestionar por su cuenta, a pesar de que pueden implicar la participación de otros y demandan trabajo cognitivo.

3) **Se pueden desarrollar:** Las personas tienen la capacidad de perfeccionar sus habilidades a través de realizar prácticas y las opiniones. En contraste con el CI y algunos rasgos de la personalidad. Los individuos tienen la capacidad de avanzar desde niveles más bajos hasta niveles más altos en cuanto a competencias directivas.

4) **Están interrelacionadas y sobrepuestas:** Actúan en conjunto en calidad de una agrupación con el fin de alcanzar los resultados esperados. Se respaldan mutuamente.

Es complicado evidenciar una sola destreza sin que esté vinculada a otras. Las

habilidades no constituyen acciones simples o repetitivas, sino un conjunto compuesto por reacciones complejas. Con el fin de lograr los resultados esperados, los directivos competentes, en específico, deben basarse en la combinación de habilidades.

**5) Son contradictorias:** Debido a su diversidad, podrían resultar incompatibles. No se enfocan solamente en la personalidad y la creatividad, ni solamente en las relaciones personales y la colaboración conjuntamente. Los directivos sumamente eficaces tienden a tener una gama de habilidades gerenciales, cualesquiera de las cuales parecen no ser compatibles.

### 3.2.4. Dimensiones de las habilidades gerenciales

De acuerdo con no todas las decisiones adoptadas en una organización son importantes estas tienen un grado según las dificultades, la información que se administra a cargo de quien la lleva a cabo. Por eso, es útil clasificar los niveles en los que puede estar funcionando un administrador.

**Tabla 1**

*Clasificación de los niveles de administración*

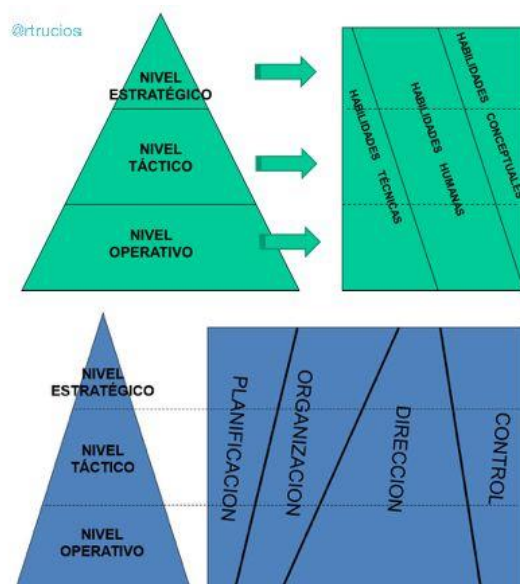
NIVEL ESTRATEGICO	NIVEL TACTICO	NIVEL OPERATIVO
La gestión de grado superior (dirección alta), que es la que tiene más poder y asume el compromiso de una empresa, se sitúa en el nivel estratégico..	El nivel táctico está constituido por los gerentes o gerentes de oficina o departamento, quienes reportan ante la alta dirección acerca de las operaciones específicas de las compañías y diseñan estrategias para llevar a cabo las metas generales establecidas a cargo de la alta dirección	El equipo operativo y los supervisores de sus operaciones conforman el nivel operacional.

*Nota:* (Michael, Hitt, Stewart, & Porter, 2006)

Por lo tanto, las habilidades constituyen capacidades particulares que surgen a partir del desarrollo, el conocimiento, la acción y la aptitud, y se encuentran en cada uno de los empresarios en diferentes niveles.

**Figura 1**

*Clasificación de las habilidades de administración y la equivalencia de las habilidades gerenciales*



*Nota:* (Michael, Hitt, Stewart, & Porter, 2006)

(Katz, 2014) El éxito de cualquier gerente está determinado por su rendimiento, sus habilidades y la forma en que trata a los individuos y las circunstancias con las que debe lidiar, todo ello en función de sus rasgos de carácter que se han ido forjando durante el período; depende de los logros alcanzados y no de lo que aspira a ser. Para conseguir un buen desempeño, hay tres habilidades que son de suma importancia:

**a) Habilidades técnicas**

Las habilidades técnicas constituyen las que se obtienen mediante la preparación en determinadas actividades, las cuales se emplean a diario y buscan desarrollar competencias para una tarea específica. Comprende el conocimiento especializado sobre procedimientos, habilidades en contabilidad, sistemas



informáticos, liderazgo, trabajo en equipo, etc., e incorporan las habilidades relacionadas con el conocimiento de cuándo y cómo emplear la información.

Las habilidades técnicas frecuentemente son requeridas para gestionar de manera efectiva tanto en un contexto emprendedor al igual que en un entorno corporativo más amplio. La mejora de estas capacidades es lo que respalda el éxito de toda organización, puesto que hace del gerente una persona activa y apta para dirigir cualquier proceso, tomando decisiones que serán significativas y valiosas para la organización frente a cualquier adversidad, siempre poniendo a sus colaboradores primero.

**b) Habilidades humanas:**

Las habilidades humanas que tienen que ver con el intercambio personal incluyen comprender a los demás y actuar eficazmente con ellos, estableciendo conexiones mediante motivaciones más allá de las salariales, la de su cooperación en equipo, comunicación, persuasión y empatía para interactuar con otros y generar sinergia en la jerarquía organizacional, creando una sensación de integración entre los objetivos de la compañía y el cumplimiento de los requerimientos de los empleados.

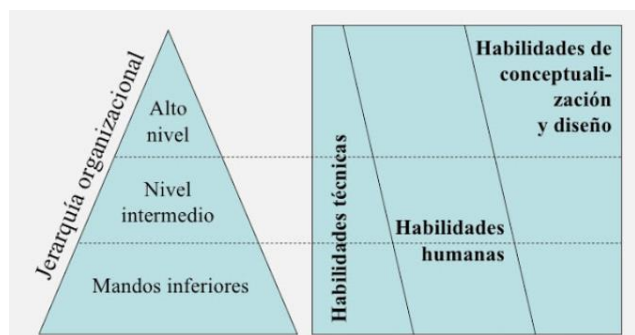
**c) Habilidades conceptuales:**

“Se fundamenta en reconocer las oportunidades de desarrollo e innovación que fortalezcan y sitúen a la organización” (Ferrer & Clemenza, 2006) ello significa la visión de una entidad o de un módulo organizacional en su totalidad a través de la capacidad para evaluar los problemas de la organización. El pensamiento, el criterio, el razonamiento y el diagnóstico de las circunstancias se relacionan con las habilidades conceptuales como lo es el razonamiento lógico. Estas capacidades están

contribuyendo de manera confiable a la eficacia administrativa al formular opciones de solución. Estas habilidades normalmente son el elemento principal que establece quién alcanzará los escalones más elevados de la organización. Aunque no es una norma matemática, hay un vínculo dentro de las estructuras jerárquicas en relación a las diferentes tareas de la administración y las competencias necesarias; este se ilustra en el diagrama siguiente:

**Figura 2**

*Las habilidades administrativas o gerenciales*



*Nota:* (Trucios, 2013)

Las habilidades conceptuales es la parte teórica que hemos adquirido a lo largo de los años, que nos permitirá entender distintos roles de cualquier entidad y, por ende, comprender cómo las áreas se relacionan mutuamente.

Por otro lado, Katz (1974) Se menciona que, para que los gerentes trabajen eficazmente, deben adquirir tres tipos de habilidades gerenciales: habilidades técnicas, habilidades sociales o humanas y habilidades conceptuales. Estas son necesarias para que los gerentes tengan éxito en su trabajo y puesto.

El mismo creador define las habilidades conceptuales como habilidades para realizar una evaluación organizada de problemas organizacionales, ya sean

internos o externos, y para examinar circunstancias complejas. Las habilidades técnicas implican que una persona es capaz de demostrar competencia para una tarea específica, aplicar el conocimiento mediante la práctica y transmitir la experiencia, junto con las habilidades humanas. Estas habilidades técnicas también incluyen habilidades sociales que permiten a los gerentes mejorar sus relaciones con los demás. Por otro lado, Koontz, Weihrich y Cannice (2012) afirman que las habilidades conceptuales involucran cómo se generan las ideas, la interpretación de conexiones abstractas, la creación de nuevos conceptos y la resolución creativa de problemas.

Dominar estas habilidades es muy importante en cada nivel de jerarquía, porque crean buenas relaciones entre el gerente y el subordinado, lo que genera un mejor ambiente en el trabajo y, a veces, la productividad aumenta y las empresas se mantienen exitosas por más tiempo.

### 3.2.5. *Indicadores de las habilidades gerenciales*

Según la revisión de diversas investigaciones se ha tomado en cuenta como indicadores los siguientes aspectos:

- **Conocimiento holístico:**

La holística se basa en saber de qué manera el ser humano es capaz de observar las cosas; desde una perspectiva analógica, nos muestra la manera de ver las cosas y es un modo de entender un conocimiento analógico.

La holística posibilita la comprensión de los acontecimientos desde la perspectiva de las diversas interacciones que los definen; se trata de una postura integradora y explicativa que conduce hacia un entendimiento conceptual sobre los procesos, actores principales y sus entornos. La holística alude a la forma de



observar las cosas de manera integral, en conjunto y en su complejidad. Así es posible distinguir interacciones, singularidades y procesos que no suelen ser percibidos cuando se examinan los elementos constitutivos del todo por separado. (Albores, 2009)

- **Toma de Decisiones:**

La toma de decisiones está vinculada a la habilidad de los gerentes para reaccionar ante situaciones novedosas, ya que el reconocimiento individual depende de esto.

Afirma que "En cada ámbito de la actividad profesional y humana, una adecuada toma de decisiones debe depender del reconocimiento del problema para obtener resultados positivos". (Flores, 2015)

Según Flores, la adopción de decisiones está ligada de manera estrecha con la comprensión del análisis de datos, que todo gerente debe tener, para tomar decisiones acertadas.

- **Resolución de conflictos:**

Para poder afrontar conflictos en favor de la compañía y del equipo, los gerentes deben recibir capacitación de manera continua. Según la etimología, "conflicto" se traduce como choque. Sin embargo, en la realidad, esta interpretación no es tan crucial porque, al momento de negociar, cada parte que participa elige si trata el conflicto de manera positiva o negativa. No llevar a buen curso un conflicto implicará muchos contrarios adicionales ante una mala anticipación a este tipo de situaciones el resultado será tensión, frustración, agresión búsqueda de culpables. (Rodríguez & Huerta, 2006)



## - **Creatividad e innovación:**

La creatividad se comprende como la aptitud de un individuo o de un conjunto dentro de una organización para crear ideas novedosas, mientras que la innovación es el potencial de implementar esas ideas. La innovación trasciende: permite que las excelentes ideas emerjan y sean "disfrutadas" por un gran número de personas.

La creatividad empieza con el pensamiento y la inspiración, al comenzar su plan de negocios, la creatividad es un proceso fundamental porque les permitirá distinguirse de sus competidores. Es una semilla que puede convertirse en un bien o servicio con gran valor añadido y que conseguirá destacados triunfos y reconocimiento dentro del mercado. La innovación constituye el esfuerzo arduo necesario para iniciar un nuevo proyecto o negocio. Esto no solo supone trabajar en el ámbito operativo, además de también establecer metas claras y alcanzables con el propósito de conseguirlas en un tiempo determinado, así como determinar las estrategias necesarias para ingresar a nuevos mercados. (Ramirez, s.f.)

## - **Capacidad para comprender situaciones que afectan a la organización**

Los administradores concuerdan en que el ambiente de las organizaciones es incierto, complejo y turbulento, y subrayan el tipo o forma de pensamiento necesario para afrontar mejor los eventos de cambio. La relación entre el Estado y la sociedad resulta crucial para entender el ambiente en el que ocurren y evolucionan los procesos e intercambios de información del universo social, así como los fenómenos que impactan en la esfera público-privada. El ambiente inmediato y general está conformado por un conjunto de variables que



influyen en una institución, la cual debe adoptar decisiones y acciones apropiadas para ajustarse a las modificaciones rápidas y constantes que ocurren. (Barrios, 2011).

- **Capacidad de trabajar con personas**

Los grupos de trabajo compuestos por individuos con perfiles profesionales muy diferentes pueden, en conjunto, alcanzar una meta común o un objetivo de manera más eficaz y rápida. Desarrollar relaciones de colaboración y participación con otros individuos, compartiendo saberes y recursos, conciliando intereses y apoyando activamente la consecución de las metas organizativas. Esta habilidad no la poseen todas las personas; por esta razón, se llevan a cabo evaluaciones de selección para identificar a aquellos que sí la tienen.

- **Manejo de Comunicación:**

(Pineda, 2011) Defina las habilidades necesarias para ser un buen gerente y lograr el éxito y cumplir con las tareas asignadas: Comunicación: “Los gerentes más sobresalientes desarrollan la capacidad de comunicarse y redactar con firmeza, además de examinar atentamente. Los directores que tienen éxito comunican sus mensajes de manera comprensible y clara” (párr.2). La comunicación constituye una competencia de gran relevancia que cualquier gerente tiene que poseer, pues no solo implica la habilidad de hablar, sino también la de entender a los demás.



## - **Habilidades y destrezas para el trabajo**

La experiencia ahora no constituye el único factor relevante. En la actualidad, los empleadores valoran a quienes poseen lo que se denomina "habilidades blandas", es decir, personas con capacidad para solucionar problemas o ser creativas en ese sentido.

La habilidad es la capacidad, el talento, la destreza o la aptitud de un individuo que tiene para realizar con éxito un trabajo, actividad u oficio determinado. La mayoría de los seres humanos, incluyendo a los que tienen discapacidades intelectuales o problemas motrices, entre otros, se caracterizan por cierto tipo de habilidad.

El término destreza se forma a partir de la sustantivación del adjetivo astuto. Un individuo diestro con el sentido más estricto es alguien que se caracteriza por utilizar principalmente la mano derecha. Además, "diestro" se refiere a cualquier individuo que tiene una gran destreza al manipular objetos. En el pasado, se pensaba que la parte derecha estaba asociado con Dios y el lado izquierdo perteneciente al Diablo. La destreza se refiere a la aptitud o habilidad para llevar a cabo un trabajo, especialmente uno que implique labores físicas o manuales.

## - **Dirección de recursos humanos**

La tarea de la dirección de Recursos Humanos es administrar y promover el crecimiento de los trabajadores administrativos, el área de gestión humana ha adquirido el rol de socio estratégico. Se trata de planear, organizar y llevar a cabo todo lo relacionado con fomentar la eficacia del personal que forma parte de una estructura.



En una entidad, constituye el medio que posibilita la cooperación de las personas y la consecución de metas individuales vinculadas estrechamente o indirectamente acerca del trabajo.

Gestionar los recursos humanos implica atraer y conservar a las personas y integrantes de una entidad en un entorno laboral positivo, armónico y propicio. Personifica todo aquello que contribuye a que los empleados se mantengan en la compañía. (Rodríguez, 2013)

- **Liderazgo Personal:**

El liderazgo personal es la capacidad del individuo de liderar su existencia personal. El líder debe establecer el rumbo de su vida para que esta esté equilibrada y luego planificar y actuar para asegurar que su vida siga ese camino. El liderazgo personal asimismo implica transformarse en un individuo integral, que se desarrolla y crece en todos los aspectos de la vida. (Lider coaching, s.f.)

Según (Gonzalez, 2006) Define el término liderazgo como "el transcurso de influir en las personas para que se esfuercen con buena voluntad en ayudar a alcanzar los fines de la entidad". (p.19)

- **Habilidades en el uso de herramientas**

Además, la teoría del marketing ha determinado que los métodos utilizados para optimizar y hacer eficiente la gestión de una organización son herramientas gerenciales. Estas herramientas son muy variadas y, principalmente, están alineadas con las metas que la corporación se ha propuesto al comienzo de cada proceso.



- ✓ **Por unidad de análisis:** centradas en la entidad en su totalidad, o sea, en las redes de producción y en el proceso.
- ✓ **Por departamento:** adquisiciones, ventas, servicio al cliente, y muchos otros.
- ✓ **Por campo de aplicación:** tácticas y estrategias.
- ✓ **Por función:** control, diagnóstico, perfeccionamiento.
- ✓ **Por optimización de recursos:** información fundamental, productividad, competitividad, distribución de bienes, etc.

Para cumplir con los fines del sistema, es necesario tener claridad sobre los recursos para la implementación gerencial y la identificación de los encargados del procedimiento de planificación, ejecución, control y valoración; todo esto debe hacerse de forma coordinada y en línea con las metas que se hayan establecido dentro del sistema.

- **Trabajo en Equipo:**

(Madrigal, 2006) Indica que «El equipo de trabajo está compuesta una clase específica de grupo empresarial, la cual se distingue por tener características muy marcadas que la diferencian de diversas clases de grupos. Sus miembros son más involucrados y comparten sus vivencias con el resto del equipo, lo cual expande su perspectiva personal sobre la tarea o el problema. Además, reconocen los logros de forma colectiva, lo que involucra una asistencia entre todos los implicados en busca del resultado. Con el fin de que un equipo funcione, necesita estar compuesto por cinco personas como máximo». (p. 29)



El trabajo colaborativo requiere de un alto nivel de dedicación por un lado de los integrantes del equipo, dado que su labor conjunta crea una unidad. Estos cuentan con un coordinador que supervisa el trabajo grupal con el fin de asegurar que se cumpla lo planeado.

## - Manejo de tecnología

El campo de la información constituye un ámbito de la ciencia enfocada en examinar, indagar y desarrollar métodos, técnicas y dispositivos para modificar objetos. Para realizar las labores de la compañía, dirección y planificación y control necesarias para conseguir los fines o metas de una entidad mediante el uso de recursos humanos, bancarios, materiales e informativos, la administración requiere la tecnología como herramienta. Hoy en día, existen tecnologías de información las cuales mejoran las computadoras, los dispositivos de información y las redes; esto facilita tomar decisiones y realizar tareas en tiempo real y remotamente dentro de las instituciones.

La tecnología es la suma de conocimientos, experiencia y pericia, técnicas y habilidades que empleamos los humanos para modificar, transformar y utilizar nuestro ambiente con el fin de crear máquinas, productos, herramientas y servicios que colman nuestras necesidades y anhelos. La palabra "tecnología" tiene su comienzo en el griego: "logos", que personifica "conocimiento", y "tekne", que quiere decir "técnica". Las plataformas tecnológicas, igual que cualquier otra herramienta, se diseñan para hacer más fácil el trabajo y posibilitar que los medios se empleen de forma eficaz, compartiendo información y conocimiento tanto en el interior y fuera de las empresas.



## - Manejo de Tiempo

La gestión del tiempo es un elemento fundamental en el desarrollo personal y la optimización organizativa, y se considera uno de los aspectos más relevantes al evaluar la forma de dirección y la habilidad de liderazgo. Por lo tanto, se aconseja concentrarse principalmente en regular el uso del tiempo en el transcurso del día laboral y otras tareas; esto contribuirá a lograr una eficiencia y eficacia óptimas como responsable de dirección. Es innegable que la mejora en la gestión del tiempo proviene de nuestra habilidad para cambiar nuestros hábitos. En numerosas ocasiones, antepone los resultados inmediatos y comprometemos nuestro bienestar en el largo plazo. Por lo tanto, es necesario que consideremos cómo gestionar el tiempo de tal manera que se distancie de los enfoques convencionales, que se basan principalmente en la necesidad y la eficiencia, y podamos llegar a un nuevo modelo fundamentado en la relevancia y la efectividad.

Experiencias previas. El conocimiento previo adquirido a través de la práctica; si bien la experiencia previa pesa más en conocimientos, hoy en día las empresas creen que es muy importante atraer a jóvenes talentos y formarlos, ante ello es necesario considerar que de las pocas experiencias previas que posea un estudiante sean completos, de calidad.

Existen riesgos de la experiencia se debe tomar en cuenta que algunas personas suelen tener la incapacidad de adaptarse a los cambios Han estado utilizando la misma máquina o el mismo procedimiento toda su vida, por lo que les resulta difícil acostumbrarse a uno nuevo o, peor aún, no lo estiman imprescindible y se niegan a hacer las cosas de otra manera. Se ha observado



también en ciertas ocasiones la imposibilidad de llevar a cabo trabajos diferentes: si un individuo se enfoca demasiado en hacer lo mismo constantemente, tendrá dificultades para realizar el trabajo de otro compañero. Las compañías, en la actualidad, buscan individuos con habilidades multifuncionales, no solamente aquellos que sean expertos en algo muy específico (a excepción de las situaciones donde esta especialización es importante). Si esta persona especializada no está, por cualquier razón, el equipo no tiene a nadie que pueda llevar a cabo su labor y todo el proceso productivo se detiene. Por lo tanto, uno de los trabajos de la compañía debe ser capacitar a los empleados en labores distintas a las que realizan regularmente, para evitar que esta situación ocurra. (Bir, 2015)

### ***3.2.6. Importancia de las habilidades gerenciales***

La OMS 2008, subraya la relevancia de desarrollar las habilidades administrativas a nivel laboral y destaca que la institución universitaria es la encargada de capacitar las capacidades laborales y profesionales. A partir de lo mencionado, se hizo necesario instruir a los jóvenes en las siguientes competencias directivas relacionadas con la vida a fin de aprender a interactuar en armonía: Resolución del problema y adopción de decisiones, pensamiento analítico y creativo, comunicación e interacción interpersonal, así como autoconocimiento, gestión de emociones, empatía y del estrés. (García & Becerril, 2015).

Lo fundamental es adquirir competencias duraderas, aquellas que no se vuelven obsoletas ni desechables a pesar de los cambios. El administrador tiene que desarrollar tres competencias duraderas: la perspectiva, la actitud, y el conocimiento para poder tener éxito en su carrera profesional frente a este reto. (Chiavenato, 2011)



Según (Freight Ideas, 2015) Las principales ventajas de desarrollar tus capacidades gerenciales son las siguientes:

- ✓ Tener un impacto positivo en los líderes y sus grupos de trabajo en el interior de tu empresa.
- ✓ Incitar, conservar y fomentar personal con talento.
- ✓ Conducir y desarrollar de manera efectiva los grupos de trabajo.
- ✓ Emplear métodos y recursos (actitudes, destrezas y conocimientos) para fomentar la resolución y gestión de conflictos en su empresa.
- ✓ Fomentar competencias relacionadas con la negociación en diferentes áreas laborales.
- ✓ Conformar grupos de trabajo eficaces y orientados hacia los resultados.
- ✓ Diseñar tácticas orientadas a ofrecer un servicio de alta calidad que posibilite mejorar el bienestar del cliente.

### ***3.2.7. Actitud emprendedora***

La actitud se narra como una condición neuronal y mental que involucra una preparación, la cual se organiza mediante la experiencia, ejerciendo un impacto directivo o dinámico sobre los individuos respecto a todos los objetivos y el contexto con la que se relaciona, Allport (1935) (Villacis, Méndez, & Méndez, 2018).

Una actitud de pensamiento emprendedor es un elemento relevante que favorece a pronosticar la futura conducta empresarial, en la cual los alumnos con una actitud adecuada hacia el pensamiento emprendedor tendrán más probabilidad de autogestionarse para llevar su emprendimiento personal luego de titularse antes de convertirse en empleados. (Fitzsimmons, 2005).



Es una actitud de apetecer que las cosas cambien y tener la habilidad de reaccionar de manera coherente a diferentes elementos, circunstancias o personas. Las actitudes se obtienen de la misma manera de la cual la persona ha obtenido las que tiene ahora. La manera en que una persona expresa sus sentimientos y creencias se utiliza para deducir su actitud. Tener una mentalidad optimista nos ayuda a manejar nuestros emprendimientos de manera más efectiva, independientemente de si son individuales, familiares, laborales, comerciales, religiosos o sociales.

En cambio, La palabra emprendedor tiene comienzo en francia entrepreneur, que significa "pionero". Se utilizó al principio para referirse a los que se embarcaban en la travesía de viajar por el Nuevo Mundo, tal como lo hizo Colón, sin saber con convicción qué hallarían allí. Precisamente ese elemento de actuar cuando hay incertidumbre es el rasgo distintivo más importante que tiene hoy en día un emprendedor.

La Real Academia de la Lengua Española, Se define a un emprendedor igual que una persona que realiza con determinación acciones azarosas o difíciles. Por ende, tiene sentido decir que el empresario vive la vida tomando peligros y disfruta de esos riesgos.

Alfred Marshall fue el primero en reconocer formalmente la necesidad del emprendimiento para la producción, en 1880. Él propone que los factores para la producción son cuatro, no tres. La organización, que es el factor coordinador que agrupa y atrae otros factores, se añadió a los elementos tradicionales: trabajo, tierra y capital. Él creyó que el entrepreneurship constituye lo que fundamenta la organización, guiándola. Y determinó que los empresarios son líderes debido a su naturaleza y tienen la disposición de operar bajo las condiciones inciertas que surgen debido a la falta de información completa. Además, al igual que Mill, afirmó que los emprendedores tienen múltiples capacidades particulares y que son escasas las personas que son capaces de ser definidas de esta manera. No obstante, admite que un individuo puede aprender y conseguir esas habilidades. (Burnett, 2000)



Ser emprendedor implica tener la destreza de desarrollar algo nuevo o de utilizar de una manera distinta algo que ya existe, y así provocar un efecto en la vida personal y dentro de su comunidad donde vive. Además, a este individuo no solo salen ideas, sino que tiene la capacidad de adaptarlas y es lo suficientemente creativo como para convertir cualquier suceso, ya sea negativo o positivo, en una oportunidad.

La actitud de una persona es lo que distingue al emprendedor del ciudadano común. El emprendimiento es esa actitud y capacidad que tiene un individuo para afrontar nuevos desafíos y proyectos; constituye lo que le posibilita progresar, avanzar más allá de donde ha alcanzado. Es lo que hace que un individuo no esté satisfecho respecto a lo que es y respecto a lo que ha logrado, y por eso quiera alcanzar objetivos más ambiciosos. (Koc, Silva, & Diaz, 2017).

La habilidad de crear se conoce como actitud emprendedora, una idea de negocio, un proyecto, una compañía o un nuevo sistema de vida. Se inspira en la autoconfianza y en el compromiso de actuar para lograr nuestros sueños, esforzándonos cada día con constancia hasta que se materialicen. La actitud emprendedora es empezar, realizar y actuar dejando de esperar; posee un alto nivel de realización auténtica y un anhelo de lograr ser lo que la persona es capaz de llegar a ser. Esto lo ayuda a desarrollar creatividad, innovación y singularidad, así como a establecer metas y mantener la pasión para lograrlas. (Asesoría Estratégica del Retail, s.f.)

La auténtica actitud emprendedora tiene un alto grado de autorrealización, de anhelo de transformarse en lo que el individuo o la mujer puede ser. Esta actitud facilita la búsqueda del nivel de superioridad en cada emprendimiento, fomenta la creatividad y la innovación, y permite tener metas y mantener una gran pasión para lograrlas... Es mirar hacia adelante, asumir una gran cantidad de inquietud por lo que está por venir y las posibilidades del presente, abrirse a adoptar un enfoque distinto en vez del antiguo o conocido, mostrarse



motivado al cambio. La actitud emprendedora auténtica es una constante búsqueda de la máxima calidad con la finalidad de lograr la máxima satisfacción del ser humano: la felicidad. (Anzona, 1995).

La actitud de un emprendedor es su forma de reaccionar ante los acontecimientos, lo que resulta ser una respuesta natural según su mentalidad, es decir, de cómo piensa como emprendedor. En definitiva, actúas según tu perspectiva y filosofía. La actitud se basa de la mentalidad, pero esta por sí sola no logra nada; debe concretarse a través de conductas o no se progresa en absoluto. (Koc, Silva, & Diaz, 2017)

La actitud emprendedora alude a la habilidad de un individuo para progresar, utilizando las posibilidades que el entorno brinda y aprovechando los recursos humanos y materiales para hacer realidad las metas y los proyectos establecidos. Cada vez resulta más acertado afirmar que quienes perseveran tienen éxito, superando todas las barreras y proyectando un futuro más prometedor en favor de ellos mismos y los que están a su alrededor. (Alanya, 2012).

### ***3.2.8. Características de un emprendedor de éxito***

Los emprendedores, como tales, poseen características que los distinguen de los demás, conforme a Peña (2003), quien ha descrito las siguientes características principales de los emprendedores:

- **Decisión:** Son individuos con objetivos definidos y bien establecidos. Poseen una gran resolución para ejecutar sus planes y esa misma intención los motiva a encarar las dificultades.
- **Creatividad:** Aunque los emprendedores tampoco están de forma directa vinculados con el arte, ejercitan su capacidad creativa para edificar sueños en



torno a sus pensamientos empresariales. Enfocan su sensibilidad en la identificación de posibilidades para crear su propia empresa.

- **Constancia:** El éxito sobre las empresas se debe a un esfuerzo sistemático y sostenido en el tiempo.
- **Deseos de logro:** A diferencia de lo que han reportado los patrimonios de comunicación en épocas recientes, los emprendedores persiguen la apertura de sus empresas más por aspiraciones de éxito que por necesidades económicas.
- **Educación:** Para las personas que están dispuestas a comenzar su propio negocio, la capacitación académica es muy importante. Cuanto más sepan, más recursos tendrán para solucionar los inconvenientes a los que se enfrenten en sus compañías.
- **Alto concepto de sí mismos:** Los emprendedores tienen una tolerancia elevada hacia el fracaso y al peligro. Atribuyen la prosperidad de sus empresas a su confianza en ellos mismos, su perseverancia y sus habilidades. Esto demuestra confianza en uno mismo y una autoestima saludable.
- **Capacidad para tomar decisiones:** Es fundamental que podamos tomar decisiones complicadas. La incertidumbre puede restringirnos hasta el punto de dejarnos estancados en alguna de las etapas de la iniciación del negocio. La práctica y la educación del emprendedor tienen un impacto directo en su habilidad para tomar decisiones complejas.
- **Adaptación al cambio:** Alteraciones en el mercado, avances tecnológicos y cambios en la legislación. Estamos progresivamente más inmersos en procedimientos de cambio. El mercado permanece en permanente movimiento y



es imprescindible que nos ajustemos de manera continua a las nuevas circunstancias.

- **Capacidad creativa:** Ser directores de nuestra empresa significa tener la habilidad de creatividad y no solo nosotros, sino también tener la capacidad de conducir a nuestros colaboradores en esta dirección para que toda la compañía pueda sostenerse en una evolución inquebrantable que asegure su permanencia.
- **Capacidad de planificación:** La planificación es una competencia fundamental la cual nos posibilitará prever y disminuir los riesgos esperados, lo cual nos dejará más tiempo para manejar lo inesperado. Por eso, tenemos que organizar todo lo que podamos para asegurarnos de que los sucesos previstos estén realmente bajo control y no nos roben tiempo que podríamos usar para enfrentar las eventualidades.
- **Liderazgo y empatía:** Para favorecer la fidelización y el crecimiento con los clientes internos y externos, todo empresario debe tener estas características. Es fundamental contar con un aparato que apoye, ayude y confíe en nuestro proyecto.
- **Iniciativa:** Para convertirse en un emprendedor exitoso, es fundamental poseer la iniciativa de implementar las ideas y prever los acontecimientos con el fin de crear oportunidades comerciales a partir de productos y servicios novedosos.
- Un empresario emprendedor debe poder: Comportarse proactivamente, previendo los acontecimientos, buscando permanentemente la oportunidad de expandir su empresa y aprovechando las ocasiones excepcionales para avanzar.



- **Visión:** Un emprendedor debe tener una perspectiva única respecto al negocio. Un olfato que le facilite anticiparse y demostrar la capacidad para identificar posibilidades de negocios la cual otros no logran percibir en el mercado, con el fin de establecer una empresa que realmente cumpla con las demandas de su cliente final. Para iniciar un emprendimiento, es esencial poseer la capacidad de identificar una oportunidad en la que nadie más lo haya hecho.
- Un empresario exitoso debe tener la habilidad de: lograr sus metas, que son complejos y significativas para él mismo; poseer una visión precisa a largo plazo; y establecer metas que se puedan medir mediante parámetros de resultados.
- **Determinación y coraje:** Los emprendedores deben reconocer las dificultades y tomar decisiones firmes y a tiempo para resolverlos de manera efectiva. Hay ciertos errores que los emprendedores suelen cometer con frecuencia. El emprendedor debe prever los problemas y tener la habilidad de reconocer en el momento en que algo está incorrecto para solucionarlo. Un emprendedor que tiene coraje debe ser capaz de: buscar y analizar opciones para tomar decisiones, intentar disminuir las posibilidades de cometer errores y afrontar los retos con buenas probabilidades de éxito.
- **Liderazgo:** Un emprendedor requiere convertirse en un buen líder que pueda influir en sus empleados y comunicarse con ellos. Esto indica que el líder del grupo podrá transmitir las ideas de forma brillante, al grado de motivar a los miembros para inspirarlos y lograr que lo adopten con entusiasmo, además de hacer un mejor uso de las virtudes individuales de cada miembro del equipo. Un emprendedor que ejerce liderazgo tiene la habilidad de: aceptar que el éxito y el fracaso son su responsabilidad, colaborar con su equipo para alcanzar los



resultados y priorizar los vínculos con los consumidores y colaboradores sobre las demandas a corto plazo.

- **Perseverancia:** Cada proyecto debe ser constante; no basta con intentar una sola vez y rendirse. Los emprendedores deben saber enfrentarse a dificultades. Un emprendimiento no se edifica de un día para otro; requiere tiempo. La constancia para crecer, pese a los muchos rechazos, es lo que hace grande a un emprendedor.
- Un emprendedor perseverante debe ser capaz de reevaluar, persistir o modificar sus planes con el fin de superar los obstáculos, no darse por vencido ante ellos y esforzarse más allá de lo habitual para alcanzar sus metas.

### 3.2.9. Dimensiones de actitud emprendedora

De acuerdo con los estudios analizados, varios autores eligen establecer en ciertos asuntos una referencia amplia de las actitudes emprendedoras, en tanto que otros conservan una colección básica de estas actitudes. Un emprendedor no tiene la perfectitud como individuo, sino que se va formando a través de las experiencias que obtiene y va desarrollando nuevas actitudes.

Gran parte de las investigaciones han sido enfocados en cuatro factores emprendedores, conforme al investigador alemán Scherer (1987): *Necesidad de logro*: el anhelo de alcanzar un propósito o meta y triunfar en la formación de una empresa, *Tomar responsabilidad de las decisiones*, El crecimiento empresarial está vinculado al esfuerzo individual y al control personal. *Ser creativo e innovador*, Los emprendedores son intelectuales curiosos, advierten las oportunidades y actúan; y por último: *Predisposición a correr riesgos*, Estar preparado para afrontar nuevos retos y contar con un estímulo activo para la búsqueda de aventuras.

En Estados Unidos, se efectuó un estudio a fin de desarrollar la actitud emprendedora y se propusieron cuatro dimensiones fundamentales: La autoestima, la idea, el control interno y la necesidad de lograr; estas cualidades tenían una conexión directa con las actividades empresariales (Robinson, 1987).

Asimismo, en un artículo divulgado en 2006, el Ministerio de Educación clasifica en tres tipos las dimensiones el fomento de una adecuada actitud emprendedora, que son: la habilidad de realizar, de planificar y de interactuar socialmente. Esta es una propuesta que permite clasificar las actitudes empresariales esenciales que se han mencionado previamente y que pueden observarse como la base de otras investigaciones relevantes.

La propuesta de Robinson fue seleccionada como el esquema más apropiado para este estudio debido a que estas actitudes son la base sobre numerosas otras indagaciones significativas. En la primera dimensión, poseemos **motivación de logro**, Se ha añadido la actitud **predisposición al riesgo**. El calificativo actitud autoestima se cambió por **autoconfianza** y la actitud de **innovación** irá acompañado a su vez por el de **creación** (Varios estudios explican que ambas son inseparables en los negocios) y, finalmente, Se ha modificado el calificativo control interno por **visión emprendedora**.

✓ **Motivación de logro:**

“Mc Clelland en 1972 citado por (Vargas, 2012) afirmó que la motivación de logro es una fase de planteamiento y dedicación en busca del progreso y la perfección, buscando hacer algo distinto en su tipo y conservando siempre una comparación con lo realizado previamente, lo cual lleva a disfrutar la mejora continua”.



El logro se comprende como la obligación de vencer dificultades, ejercitar poder y esforzarse para lograr algo desafiante de la manera más rápida y correcta posible (Pacheco Bastidas, 2005). La motivación se considera "la voluntad por destacarse con respecto a un conjunto de normas autoimpuestas que están fundamentadas en el empeño por alcanzar el éxito" (Robbins, 2004, pág. 175)

✓ **Predisposición al riesgo:**

Es posible afirmar que un individuo con inclinación al riesgo busca aprovechar las oportunidades en circunstancias inciertas; esta idea está estrechamente relacionada con la de empresario. (Espíritu & Sastre, 2007)

La propensión al riesgo se ha utilizado fundamentalmente para prever la contingencia que tiene un individuo de convertirse en agente autónomo (Usitalo, 2001). En Estados Unidos, las investigaciones han demostrado que las personas con una gran premura de logros poseen una preferencia moderada al riesgo. La seguridad laboral disminuye la posibilidad de hacerse empresario. (Taylor, 1996).

En ocasiones, se supone que, si se identifican y comprenden las habilidades distintivas de un emprendedor exitoso, se podrían capacitar las mismas con el fin de desarrollarlas. De este modo, se contribuiría a la formación de empresas, lo que generaría competitividad y avance en el país. No obstante, la visión de las características no permite predecir con precisión al emprendedor individual porque hay un traslape entre competencias similares o iguales entre los directores y ejecutivos de empresas y los emprendedores. (Segal, Borgia & Schoenfeld, 2005).



## ✓ **Autoconfianza:**

La autoconfianza es un factor positivo para aquellos intentos que potencialmente pueden convertirse en medidas de emprendimiento (Krueger & Brazeal, 1994). En este ámbito, la autoestima es un componente del entendimiento de sí mismo, que comprende tanto el juicio personal y valorativo que el individuo hace de sí mismo como la autoeficacia: una noción más concreta que la autoestima, en donde la visión que posee el sujeto acerca de su capacidad o incapacidad para llevar a cabo los actos requeridos por una situación le facilita prever su comportamiento (Páez & García, s.f.).

Un empresario que tiene confianza en sí mismo logra atraer más oportunidades, lo cual aumenta sus probabilidades de alcanzar el éxito en su carrera profesional. La autoconfianza constituye una característica que tiene un gran impacto en el triunfo de cada emprendedor, puesto que lo inspira cuando enfrenta cualquier situación difícil.

Una autoestima débil perjudica nuestras relaciones con los demás y reduce nuestra seguridad para hacer realidad los objetivos marcados. Por lo tanto, es esencial que los empresarios valoren sus conocimientos y las experiencias laborales que han logrado a lo largo de los años, así como sus fortalezas y su propia imagen. Un emprendedor seguro de sí mismo tiene que ser capaz de:

- Confiar en tus propias opiniones.
- Sé siempre optimista y decidido, aunque te encuentres con obstáculos.



- Transmite confianza en tus propias capacidades.

✓ **Creatividad e innovación:**

Al referirnos a la creatividad, se alude al proceso de generar ideas, opciones y soluciones para un problema específico; constituye la inspiración que posibilita que se desarrollen nuevas respuestas. La innovación consiste en el procedimiento de transformar estas concepciones en algo que se pueda aplicar, dándoles significado y valor en el interior de un contexto. (Ponti, 2001).

La innovación es una forma más especializada de cambio, que se refiere a una idea novedosa que se maneja para iniciar o perfeccionar un servicio, proceso o producto. Cada transformación implica innovaciones, aunque no todos los ajustes representan ideas novedosas o producen avances significativos. (Robbins y Judge, 2009).

Las emociones logran ser un poderoso motor de motivación y fomentar la creatividad. Es también significativo tener control sobre las emociones, pero no se trata de tener un control excesivo, ya que este último posee un costo a nivel físico y mental (Goleman, 1998).

✓ **Visión emprendedora:**

El diseño de la perspectiva posibilita que definamos el futuro que queremos lograr. La estrategia que nos orientará en los momentos difíciles consistirá en reconocer las metas que deseamos alcanzar, descomponerlas en sus partes y plasmarlas en un trabajo "plástico" y de redacción.



### **3.3. Marco conceptual**

#### **3.3.1. Actitudes emprendedoras.**

Son maneras de actuar o conductas humanas que se distinguen por tener y dominar ciertas circunstancias que incitan a otros a respaldar su causa, asumir riesgos y persistir hasta alcanzar la meta anhelada.

#### **3.3.2. Actitud del emprendedor**

La actitud de un emprendedor, que es su modo de actuar frente a las situaciones, es una consecuencia directa de su mentalidad y de su forma de pensar como tal.

#### **3.3.3. Autoconfianza**

La autoconfianza es la creencia interna de que uno puede llevar a cabo con éxito una tarea o misión específica, o bien optar por la mejor opción cuando surge un problema; en otras palabras, tomar una mejor decisión. Es tener fe en que, a pesar de lo complicada que pueda parecer una situación, uno saldrá bien de ella. Por supuesto, esto se alude a circunstancias que están dentro de lo normal y no a situaciones extraordinarias en las que no hay ningún tipo de gestión, lo cual sería imprudencia o temeridad.

#### **3.3.4. Creatividad e innovación**

La creatividad reside en formar ideas originales y adecuadas; la innovación, por su parte, es la aplicación exitosa de esas ideas en un organismo. Dicho de otro modo, la innovación constituye el proceso y la creatividad es la idea.

#### **3.3.5. Emprendedor**

La Real Academia Española de la Lengua caracteriza en calidad de un adjetivo al individuo que emprende con determinación acciones difíciles o inciertas. Según la misma



Nota, "emprender" también implica acción: Emprender y poner en marcha una obra, un negocio o un esfuerzo, particularmente si supone cierto nivel de peligro o dificultad.

### **3.3.6. *Habilidades gerenciales***

Las competencias gerenciales son un acumulado de habilidades y ilustraciones que el empresario tiene que poseer o adquirir para llevar a cabo las tareas de liderazgo y administración en la posición de director o gerente de una entidad.

### **3.3.7. *Habilidades conceptuales***

Las habilidades conceptuales incluyen la habilidad de entender una organización en forma de un conjunto, de entender de qué manera los elementos se integran y dependen entre sí, cómo interactúa la organización con el medio externo y cómo las modificaciones en una parte tienen impacto en el resto. Es crucial que los gerentes de una compañía tengan conocimiento del espectro potencial de conexiones internas y externas, de la posición evolutiva de la entidad en el tiempo y que comprendan tan claramente como sea posible el panorama general, incluyendo lo pasado, lo presente y lo futuro.

### **3.3.8. *Habilidades humanas***

Abarcan las competencias sociales y vinculadas que facilitan el trato del gerente con otras personas. Suponen la habilidad de colaborar con otros y, al mismo tiempo, de ser capaz de guiarlos y motivarlos para alcanzar logros individuales y colectivos. Esta habilidad es esencial porque las relaciones interpersonales constituyen una constante en beneficio de un directivo y deben ejercitarse al mismo tiempo que las habilidades comunicacionales.

### **3.3.9. *Habilidades técnicas***

Habilidad para emplear procedimientos, técnicas y métodos particulares en un ámbito especializado. Los responsables emplean las habilidades técnicas en diferentes



niveles; no obstante, lo que generalmente les interesa es determinar y fomentar las habilidades técnicas que tienen que tener los demás integrantes de la organización.

### ***3.3.10. Motivación al logro***

La motivación de logro, una teoría creada en los años sesenta por David McClelland, se caracteriza porque se esfuerza por destacar, luchar por un éxito y alcanzar las metas establecidas.

### ***3.3.11. Propensión al riesgo***

Muestra hasta qué punto una persona está dispuesta a arriesgarse en comparación con el peligro de perder. Es la propensión de una persona que elige entre asumir o evitar los riesgos.

### ***3.3.12. Resolución de conflictos***

Se trata del conjunto de saberes que permiten entender e intervenir sobre una resolución tranquila y sin agresión de conflictos. Constituye un conflicto entre dos o más individuos.

### ***3.3.13. Visión emprendedora***

La visión nos facilita la formulación del futuro que aspiramos a lograr. Determinar los objetivos que deseamos alcanzar, definirlos en sus partes y, finalmente, plasmarlos en un trabajo. La visión integra las metas, los anhelos y las expectativas que aspiramos a alcanzar en diferentes órdenes y esferas de nuestra vida laboral. Situados en el contexto diario de nuestras actividades. Sobre la planificación de actividades que nos proponemos y, especialmente, que llevamos a cabo.



## CAPITULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y actitud emprendedora de los estudiantes del programa de estudios de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza de Azángaro.

#### 4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y la actitud emprendedora de los estudiantes del programa de estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza .
- b) Existe relación significativa entre las habilidades humanas y la actitud emprendedora de los estudiantes del programa de estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza.
- c) Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y la actitud emprendedora de los estudiantes del programa de estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza .



### 4.3. Variables

#### Variable independiente

Habilidades gerenciales

#### Dimensiones

- Habilidades conceptuales
- Habilidades humanas
- Habilidades técnicas

#### Variable dependiente

Actitud emprendedora

#### Dimensiones

- Motivación al logro
- Autoconfianza
- Predisposición al riesgo
- Creatividad e innovación
- Visión emprendedora

### 4.4. Operacionalización de variables

**Tabla 2**

*Operacionalización de variables de la investigación.*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INDICE
VARIABLE 1:  HABILIDADES GERENCIALES (Katz, 1974)	1.-Habilidades conceptuales	- Conocimiento holístico - Toma de decisiones - Resolución de conflictos - Creatividad e innovación - Capacidad para comprender situaciones que afectan a la organización.	- Nunca - A veces - Algunas veces - Casi siempre - Siempre	1 2 3
	2.- Habilidades humanas	- Capacidad para trabajar con personas - Manejo de comunicación	- Nunca - A veces - Algunas veces - Casi siempre - Siempre	4 5

		- Habilidades y destrezas para el trabajo		
		- Dirección de recursos humanos		
		- Liderazgo personal.		
	<b>3.- Habilidades técnicas</b>	- Habilidades en el uso de herramientas.	- Nunca	
		- Trabajo en equipo	- A veces	
		- Manejo de tecnología	- Algunas veces	
		- Manejo de tiempo	- Casi siempre	
		- Experiencias previas	- Siempre	
VARIABLE 2:  <b>ACTITUD EMPRENDEDORA</b> (Robinson, 1987)	<b>1.- Motivación a logro</b>	- Motivación laboral	- Nunca	
		- Motivación orientada en dirección a los resultados	- A veces	
		- Motivación para afrontar nuevos desafíos	- Algunas veces	
		- Motivación en favor de la autonomía	- Casi siempre	
			- Siempre	
	<b>2.- Autoconfianza</b>	- Seguridad personal	- Nunca	
		- Seguridad en el desarrollo	- A veces	1
		- Seguridad en sus posiciones	- Algunas veces	2
		- Seguridad sobre su intelecto	- Casi siempre	3
			- Siempre	4
	<b>3.- Creatividad e innovación</b>	- Ideas que estimulan	- Nunca	
		- Creación de ideas nuevas	- A veces	
		- Tendencia hacia lo novedoso	- Algunas veces	
		- Generación de diversas oportunidades	- Casi siempre	
			- Siempre	
	<b>4.- Predisposición al riesgo</b>	- Tomar decisiones en situaciones de duda	- Nunca	
		- Atreverse a aprender	- A veces	
		- Lanzarse a la aventura para avanzar	- Algunas veces	
		- Actitud positiva frente al riesgo y tolerancia	- Casi siempre	
			- Siempre	
<b>5.- Visión emprendedora</b>	- Ser asertivo	- Nunca		
	- Ideas de negocio	- A veces		
	- Capacidades empresariales	- Algunas veces		
	- Propuestas de inversión.	- Casi siempre		
		- Siempre		

*Nota.* Recopilada de Katz (1974) y acuñada por Robinson (1987)



## CAPITULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de investigación

Este estudio se integra de la investigación cuantitativa porque: "se fundamenta en la recolección y la evaluación de cifras con el objetivo de verificar hipótesis y determinar patrones conductuales". (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 5)

#### 5.2. Método aplicado a la investigación

El método inductivo fue el que se empleó en esta investigación. Este método, que tiene como objetivo deducir conclusiones esenciales a partir de observaciones específicas, empieza con acontecimientos concretos y específicos con el fin de alcanzar una conclusión general. El método inductivo se apoya, entre otras cosas, en el análisis y en los datos empíricos para crear patrones y generalizaciones. El investigador compila información mediante sus sentidos en este proceso y la ordena de forma sistemática para identificar patrones y regularidades. Utilizando estos patrones, es posible elaborar una teoría o hipótesis que detalla los eventos observados. (Suárez, 2024)

#### 5.3. Tipo de investigación

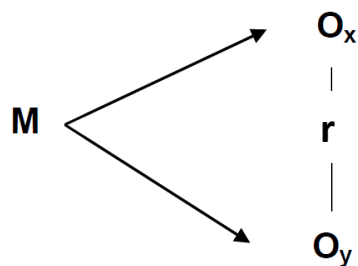
Esta investigación es del tipo básico, se sustenta generar nuevos conocimientos al extender y profundizar las concepciones sociales. No está enfocada en abordar

inmediatamente un hecho específico ni en resolver una pregunta fáctica; más bien, se trata de una investigación que ahonda la información acerca de las relaciones sociales dentro de la sociedad. (Carrasco, 2005, p.49). Es un estudio descriptivo "ya que tiene como objetivo identificar y detallar las propiedades fundamentales del fenómeno bajo análisis" (Carrasco, 2005, p. 50).

#### 5.4. Nivel de investigación

La investigación actual se clasifica como de nivel correlacional, "porque su objetivo Es establecer el grado o relación de asociación entre dos o más variables, y es descriptivo ya que tiene como objetivo describir los perfiles y rasgos de las personas, grupos comunidades, debido a que busca medir y recopilar información, ya sea de forma individual o conjunta, acerca de los principios de las variables mencionadas" ((Hernández et al., 2010).

El diagrama de este tipo de estudio, es el siguiente:



**Dónde:**

**M:** Muestra

**Ox:** Habilidades gerenciales

**Oy:** Actitud emprendedora

**r:** Relación entre las variables

### 5.5. Diseño de investigación:

Este trabajo está enmarcado dentro de los estándares del diseño no experimental transversal, porque no se manipularon ni se sometieron a prueba las variables de estudio, sino solamente se ha observado los fenómenos, previa aplicación de una encuesta.

Es no experimental, debido a que se realiza el manejo de los datos sin alterar intencionalmente las variables. Es transversal, ya que su finalidad es " examinar la correlación y el impacto de las variables en un momento específico". Es similar a capturar una instantánea de algo que está pasando" (Hernández et al., 2010).

### 5.6. Población y muestra

#### 5.6.1. Población

La población representa estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza de Azángaro, está constituido por estudiantes matriculados en II, IV y VI semestre, que promedian entre los 17 a 20 años de edad. El número de estudiantes registrados es de 40, matriculados en el periodo académico 2024-II representado a través del siguiente cuadro:

**Tabla 3**

*Cantidad de alumnos matriculados en el Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del IEST Pedro Vilcapaza de Azángaro*

<i>Semestre</i>	<i>Sección</i>	<i>Estudiantes matriculados</i>
<i>II</i>	Única	16
<i>IV</i>	Única	14
<i>VI</i>	Única	10
<b>Total de estudiantes</b>		40

*Nota:* Secretaría Académica del IEST Pedro Vilcapaza.



### **5.6.2. Muestra**

La muestra es tomada toda la población, es decir, 40 estudiantes.

## **5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **5.7.1. Técnicas de investigación**

La técnica utilizada para el recojo de la información, ha sido la encuesta. Esta, conlleva la interacción comunitaria entre el investigador y las personas participantes en el entorno de estos últimos; durante este proceso se recopilan datos de manera sistemática a través de encuestas para evaluar las variables objeto de estudio.

### **5.7.2. Instrumento de investigación**

Instrumentos de evaluación: Se han empleado dos cuestionarios, uno para las habilidades gerenciales, formado por 24 ítems con una escala Likert, y otro para la actitud emprendedora, formado por 25 ítems también con una escala Likert, con el fin de detallar la correlación entre las habilidades gerenciales y la actitud emprendedora. Se administró por espacio de 30 minutos para todos los empleados.

## **5.8. Validez y fiabilidad del instrumento**

### **5.8.1. Validez del instrumento**

En general, la validez es el grado de exactitud mediante el que un instrumento realizará la medición de la variable que verdaderamente pretende medir. En esta investigación se ha optado por la validez de contenido, ya que es un juicio que se hace sobre la correspondencia entre o que se incluye en una prueba y el rasgo que se quiere evaluar, el mismo que se utiliza para garantizar que la prueba mide con precisión el dominio del

contenido que se pretende medir. Para este objetivo se ha recurrido a un experto mediante el “criterio de jueces” para su respectiva validación del instrumento.

### 5.8.2. *Confiabilidad del instrumento*

Por el contrario, la confiabilidad alude a la magnitud en la que un instrumento genera resultados estables y consistentes en la muestra, además hay varios métodos para determinar la fiabilidad del instrumento de medición. En esta investigación se ha utilizado el coeficiente de Alfa de Cronbach (medida de consistencia interna), específicamente el método de la varianza de los ítems. Se ha considerado una muestra piloto de 15 estudiantes para la variable habilidades gerenciales.

#### **Tabla 4**

*Resultado de las varianzas de cada uno de los ítems para determinar la fiabilidad del instrumento de medición: Habilidades Gerenciales.*

Nº	ITEMS	VARIANZA
1	Tengo el conocimiento holístico suficiente para emprender un negocio.	0.267
2	Pienso y busco tantas alternativas para tomar una decisión acertada.	0.352
3	Antes de tomar una decisión, primero resuelvo los desacuerdos que ocurren dentro de la compañía..	0.495
4	Me doy cuenta que la creatividad e innovación es mi pasión en la empresa.	0.552
5	Tengo la suficiente capacidad para comprender situaciones que afectan a la empresa.	0.286
6	Tengo suficiente capacidad para trabajar con personas de la microempresa.	0.352
7	Soy capaz de escuchar, formular preguntas y comunicar ideas y conceptos de manera eficiente frente a los demás.	0.457
8	Para cumplir una tarea en la empresa, tengo suficientes habilidades y destrezas.	0.981
9	Cuando me delegan alguna responsabilidad, tengo la suficiente capacidad para dirigir personas.	1.400
10	Siempre asumo el liderazgo llevar adelante a la empresa.	0.781
11	Tengo suficientes habilidades en el uso de herramientas, equipos y máquinas en la empresa.	0.686
12	En todo momento me involucro en los trabajos en equipo.	1.067
13	Tengo la suficiente capacidad para utilizar la tecnología avanzada.	0.810
14	Cuando hay una gran cantidad de actividades en un día, organizo el tiempo para obtener los resultados más óptimos.	1.210
15	Las experiencias adquiridas en todo momento, la utilizo en beneficio de la empresa.	0.667
	<b>SUMA</b>	<b>10.362</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>74.600</b>

*Nota.* Elaborado a partir de la prueba piloto del muestreo.



La fórmula del método de la varianza de los ítems y se reemplaza los valores obtenidos en la tabla 4

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**Dónde:**

$\alpha$  = Coeficiente de Alfa de Cronbach

k= ítems

$S_i^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems

$S_T^2$ = varianza total de los ítems.

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{15}{15 - 1} \left[ 1 - \frac{10.362}{74.600} \right]$$

$$\alpha = 1.071428[1 - 0.1389]$$

$$\alpha = 1.071428[0.8611]$$

$$\alpha = 0.922$$

Se manejó la prueba de alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), con el valor de:

**$\alpha > 0.9$ , es excelente**

Por consiguiente, Se toma en cuenta como excelente; esto significa que el instrumento es muy confiable.

Asimismo, se ha utilizado una muestra piloto 15 estudiantes para la variable: actitud emprendedora, que a continuación se presenta el resultado:

**Tabla 5**

*Resultado de las varianzas de cada uno de los ítems para determinar la fiabilidad del instrumento de medición: Actitud Emprendedora.*

Nº	ITEMS	VARIANZA
1	Cuando me sugieren un nuevo empleo, me siento muy motivado.	0.781
2	Cuando realizo un trabajo obteniendo resultados óptimos, me encuentro bastante motivado.	0.924
3	Me encuentro motivado cuando me plantean nuevos retos en la compañía.	0.695
4	Cuando tengo autonomía sobre mis decisiones, me encuentro motivado.	1.124
5	Cuando tengo varias responsabilidades, me siento confiado con respecto a mis propias actitudes.	1.524
6	Cuando los conocimientos que tengo impresionan a mis compañeros de trabajo, me siento seguro.	1.171
7	Por mi auténtica actitud positiva, me siento confiado para iniciar un negocio.	1.029
8	Tengo confianza en mi capacidad intelectual para iniciar un negocio.	0.743
9	Constantemente propongo ideas que motivan la creación de un negocio.	0.552
10	Cuando surgen nuevas ideas para el negocio, me esfuerzo en perfeccionarlas.	0.638
11	De entre la gente que me ha rodeado, tengo preferencia por las novedades.	0.971
12	Contribuyo en el desarrollo de nuevas oportunidades comerciales.	0.524
13	Es preferible que tome decisiones en condiciones de incertidumbre, no de certidumbre.	0.600
14	Creo que si no me atrevo a asumir riesgos para adquirir nuevos conocimientos, siempre permaneceré estancado/a..	0.743
15	Siempre me expongo al riesgo durante el proceso de un emprendimiento.	0.981
16	Tengo una actitud positiva y tolerante frente al riesgo, y estoy preparado para enfrentar el desempeño ineficaz de mi empresa.	0.695
17	Me expreso libremente, emitiendo mis pensamientos, sentimientos y opiniones, y considero que soy asertivo.	0.667
18	Me parece atractiva la idea sobre poseer mi propio negocio, en contraposición a buscar trabajo con el fin de ser empleado.	0.857
19	Creo que tengo la capacidad de encontrar oportunidades comerciales.	0.571
20	Estaría disponible para destinar mis ahorros para crear mi propia empresa.	1.286
	<b>SUMA</b>	<b>17.076</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>152.695</b>

*Nota.* Elaborado a partir de la prueba piloto del muestreo.

Se utiliza la fórmula del método de la varianza de los ítems y os valores conseguidos en la tabla 5 son sustituidos.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$



**Reemplazando:**

$$\alpha = \frac{15}{15 - 1} \left[ 1 - \frac{17.076}{152.695} \right]$$

$$\alpha = 1.0526[1 - 0.11183]$$

$$\alpha = 1.0526[0.88817]$$

$$\alpha = 0.935$$

Se aplicó la prueba de alfa de Cronbach. ( $\alpha$ ), teniendo como valor:

**$\alpha > 0.9$ , es excelente;**

Por consiguiente, se considera como excelente; esto implica que el instrumento es altamente fiable.

## **5.9. Procedimiento de tratamiento de datos**

Comoquiera que la investigación pertenece al enfoque cuantitativo, inicialmente se ha recopilado los datos mediante la aplicación de encuestas, posteriormente se ha organizado los datos mediante una codificación y categorización, finalmente se ha sometido a análisis estadístico para encontrar patrones y probar hipótesis, para ello se manejó el software estadístico IBM SPSS v.27.

## **5.10. Contrastación de hipótesis**

López y Westreicher (2020) manifiesta que el contraste de hipótesis es un modelo que se aplica en la inferencia estadística y tiene como finalidad corroborar si la estimación se ajusta a la verdad de manera confiable.

### ***5.10.1. Contrastación de la prueba de normalidad***

El propósito de la prueba de normalidad es evaluar si los datos presentan una distribución normal o no normal. Para este análisis, se emplean comúnmente dos



procedimientos estadísticos principales: (a) la prueba de Kolmogorov-Smirnov, una prueba no paramétrica adecuada para tamaños de muestra superiores a 50; y (b) la prueba de Shapiro-Wilk, otra prueba no paramétrica, recomendada cuando el tamaño de muestra es inferior a 50. Por consiguiente, se seleccionó la prueba de Shapiro-Wilk en esta investigación, ya que el conjunto de datos comprende menos de 50 casos (Galindo-Domínguez, 2020). Los resultados de estas evaluaciones se analizaron utilizando el programa estadístico IBM SPSS, versión 27.

**Contraste de hipótesis para la normalidad:**

**a) Plantear la hipótesis de normalidad**

**H<sub>0</sub>** : Los datos presentan distribución normal

**H<sub>1</sub>** : Los datos no presentan distribución normal

**b) Nivel de significancia**

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 5\%$  (error)

**c) Test de normalidad**

Prueba de Shapiro Wilk.

**d) Test de normalidad**

Para p-valor (Sig.) < 0.05 se rechazar la H<sub>0</sub>.

Para p-valor (Sig.) ≥ 0.05 se acepta la H<sub>0</sub>.

**e) Resultado de la prueba de normalidad y decisión**

**Tabla 6**

*Resultado obtenido de la prueba de normalidad.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
HABILIDADES GERENCIALES	,950	40	,074*



ACTITUD EMPRENDEDORA	,942	40	,059
----------------------	------	----	------

*Nota:* Elaborado a partir de la base de datos de las encuestas.

**Decisión:** Con base en el tamaño de la muestra y los resultados observados en la tabla anterior (la prueba de Shapiro Wilk tiene p-valor (Sig.) = 0.074 para la variable Habilidades Gerenciales y p-valor (Sig.) = 0.059 para la variable Actitud Emprendedora, estos valores son superiores al nivel significativo  $\alpha = 0.05$ ; por consiguiente, se acepta la hipótesis nula, los datos tienen una distribución normal para ambas variables. En esas circunstancias, optamos por la prueba paramétrica del Coeficiente de correlación de Pearson con el fin de definir la prueba de hipótesis.

### 5.10.2. *Contrastación de hipótesis.*

#### a) **Plantear la hipótesis**

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** No existe relación entre las habilidades gerenciales y actitud emprendedora de los estudiantes del programa de estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza de Azángaro, 2024.

**Hipótesis Alterna ( $H_1$ ):** Existe relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y actitud emprendedora de los estudiantes del programa de estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza de Azángaro, 2024.

#### b) **Establecer el nivel de significancia**

$\alpha = 5\%$  ( error)

#### c) **Prueba estadística**

Coeficiente de Correlación de Pearson.

**Tabla 7**

*Coeficiente de Correlación de Pearson entre las Habilidades Gerenciales y Actitud Emprendedora de los Estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias.*

		HAB_GERENCIALES	ACTITUD_EMPRENDEDORA
HABILIDADES GERENCIALES	Correlación de Pearson	1	,675**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
ACTITUD EMPRENDEDORA	Correlación de Pearson	,675**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

*Nota:* Elaborado a partir de la base de datos de las encuestas.

**d) Criterio de decisión**

Para  $p\text{-valor} < 0.05$  Se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ .

Para  $p\text{-valor} \geq 0.05$  La  $H_1$  es rechazada y la  $H_0$  es aceptada.

**e) Decisión y conclusión estadística**

En la tabla 7 el resultado del p-valor (Sig.) es igual a 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel significativo de 0.05 ( $0.000 > 0.05$ ), en efecto, se rechazará la hipótesis nula y aceptará la hipótesis alterna con un porcentaje de error del 5%. Por otra parte, la Correlación de Pearson es 0.790, con lo que se corrobora que entre las dos variables hay una relación directa y que el grado de relación es alto y positivo (Supo, 2017).

**En conclusión:** Se ha verificado que hay una correlación directa y positiva con un 95% de certeza. entre las habilidades gerenciales y actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias de dicho instituto mencionado.



**Tabla 8**

*Escala Likert de las variables: Habilidades Gerenciales y Actitud Emprendedora*

Escala de valores	Significado
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

*Nota.* Escala propuesta por la investigadora.

El análisis de la información adquirida se llevó a cabo mediante el software estadístico SPSS versión 24, que fue utilizado para crear las tablas y los gráficos y contrastarlos con las correspondientes pruebas de hipótesis.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. Presentación de resultados

En el presente capítulo se presentan los resultados de la investigación, en base a los datos recogidos mediante la encuesta el mismo que se aplicó a los estudiantes del programa de estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza de Azángaro, haciendo énfasis en ambas variables de estudio; En una primera fase, disponemos de los resultados de la correlación existente entre ambas variables. (Habilidades gerenciales y actitud emprendedora), así como la asociación entre las dimensiones y la variable actitud emprendedora, en segundo lugar, se realiza la prueba de hipótesis en base al planteamiento de la hipótesis en cada objetivo formulado, finalmente la discusión, que son contrastados con los resultados de otras investigaciones que figuran en la sección de antecedentes.

Para interpretar la existencia de la correlación entre las variables, es preciso considerar los coeficientes de variación, propuesta por Hernández-Sampiere (2018, p.346).

-/+0.90 = Correlación muy fuerte Positiva / negativa

-/+ 0.75 = Correlación considerable Positiva / negativa

-/+ 0.50 = Correlación media Positiva / negativa

-/+ 0.25 = Correlación débil Positiva / negativa

-/+ 0.10 = Correlación muy débil Positiva / negativa



0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

**6.2. Resultados mediante la estadística inferencial**

**6.2.1. Resultado de la prueba de hipótesis general**

**a) Plantear la hipótesis**

**Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):** No existe correlación entre las habilidades gerenciales y actitud emprendedora de los estudiantes del programa de estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Público Pedro Vilcapaza de Azángaro.

**Hipótesis Alterna (H<sub>1</sub>):** Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y actitud emprendedora de los estudiantes del programa de estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza de Azángaro.

**b) Establecer el nivel de significancia**

$\alpha = 5\%$  (Error)

**c) Prueba estadística**

Prueba paramétrica de Coeficiente de Correlación de Pearson.

**Tabla 9**

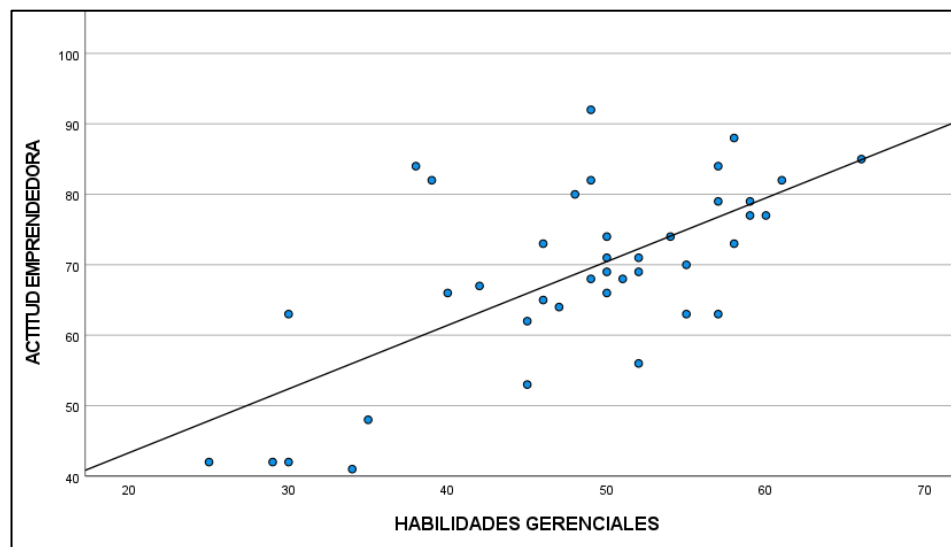
*Prueba de Correlación de Pearson entre la Variable Habilidades Gerenciales y Actitud Emprendedora de los Estudiantes del IEST Pedro Vilcapaza de Azángaro.*

		HABILIDADES GERENCIALES	ACTITUD EMPRENDEDORA
HABILIDADES GERENCIALES	Correlación de Pearson	1	,675**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	40
ACTITUD EMPRENDEDORA	Correlación de Pearson	,675**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	40

*Nota:* Elaborado a partir de la base de datos de las encuestas.

**Figura 3**

Diagrama de Dispersión entre la Variable Habilidades Gerenciales y Actitud Emprendedora de los estudiantes del IEST Pedro Vilcapaza de Azángaro.



**Nota:** Elaborado en base a la encuesta realizada a los estudiantes.

**d) Criterio de decisión**

Para p-valor (Sig.)  $< 0.05$  se rechazará el  $H_0$  y se aceptará la hipótesis  $H_1$ .

Para p-valor (Sig.)  $\geq 0.05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ .

**e) Decisión y conclusión estadística**

En la tabla 9 el resultado del p-valor (Sig.) es igual a 0.001, dicho valor resulta inferior al nivel significativo de 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), en efecto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta alternativa con un porcentaje de error del 5%, por otra parte, la Correlación de Pearson es de 0.675, lo que significa que hay una conexión directa entre las dos variables y que su nivel de relación es significativamente positivo. (Supo, 2017).

**En conclusión:** Se verifica que existe una relación directa y positiva al 95% de confianza entre las habilidades gerenciales y actitud emprendedora de los estudiantes del IESTP Pedro Vilcapaza de Azángaro.

### 6.2.2. Resultado de la prueba de hipótesis específica 1

#### a) Plantear la hipótesis

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** No existe relación entre las habilidades conceptuales y actitud emprendedora de los estudiantes del programa de estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza de Azángaro.

**Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):** Existe relación directa entre las habilidades conceptuales y la actitud emprendedora de los estudiantes del programa de estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza de Azángaro.

#### b) Establecer el nivel de significancia

$\alpha = 5\%$  (Error)

#### c) Prueba estadística

Para la prueba estadística, se ha optado por la prueba Correlación de Pearson.

**Tabla 10**

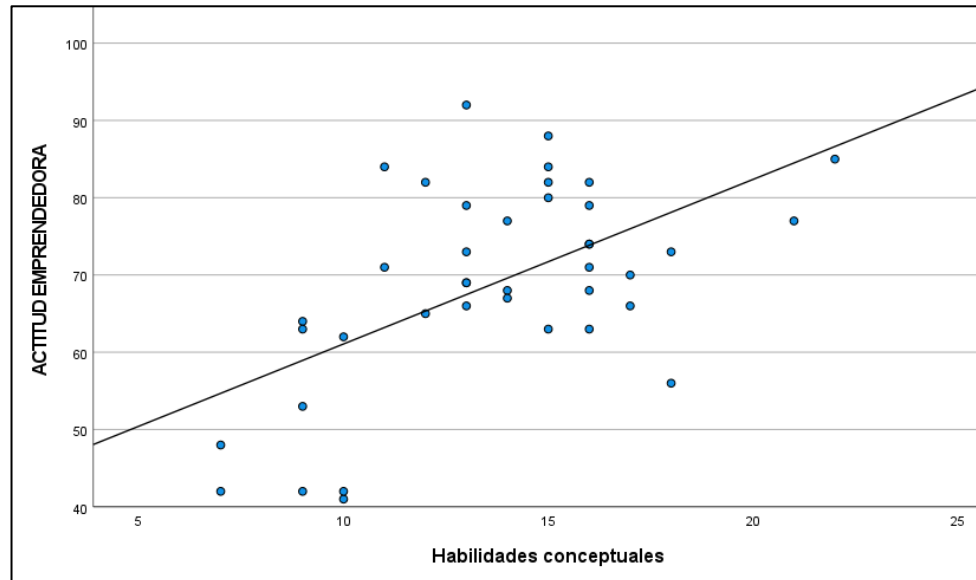
*Resultado de Correlación de Pearson entre las habilidades conceptuales y Actitud Emprendedora de los estudiantes del IEST Pedro Vilcapaza.*

Correlaciones			
		Habilidades conceptuales	Actitud emprendedora
Habilidades conceptuales	Correlación de Pearson	1	,563**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	182
Actitud emprendedora	Correlación de Pearson	,563**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	40

*Nota:* Obtenido de la base de datos de la encuesta que se aplicó a los alumnos.

**Figura 4**

Diagrama de dispersión entre las Habilidades Conceptuales y Actitud Emprendedora de los Estudiantes del IEST Pedro Vilcapaza.



Nota: Obtenido de la base de datos de la encuesta que se aplicó a los alumnos.

**d) Criterio de decisión**

Para  $p\text{-valor} < 0.05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

Para  $p\text{-valor} \geq 0.05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ .

**e) Decisión y conclusión estadística**

En la tabla 10 el  $p\text{-valor}$  (Sig.) es de 0.001, dicho valor resulta inferior al nivel significativo 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), en efecto, se rechazará la hipótesis  $H_0$  y se acepta  $H_1$  con un porcentaje de error del 5%, por otra parte, la Correlación de Pearson es de 0.563, con lo que se confirma que hay una relación directa entre las dos variables, que tiene un grado de correlación positivo significativo (Supo, 2017).

### 6.2.3. Resultado de la prueba de hipótesis específica 2

#### a) Plantear la hipótesis

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** No existe relación entre las habilidades humanas y actitud emprendedora de los estudiantes del programa de estudios de Industrias Alimentarias del IEST Público Pedro Vilcapaza de Azángaro.

**Hipótesis Alterna ( $H_1$ ):** Existe relación directa entre las habilidades humanas y la actitud emprendedora de los estudiantes del programa de estudios de Industrias Alimentarias del IEST Público Pedro Vilcapaza de Azángaro.

#### b) Establecer el nivel de significancia

$\alpha = 5\%$  (Error)

#### c) Prueba estadística

Para la prueba estadística de esta dimensión, se ha optado por la prueba Correlación de Pearson, con el siguiente resultado:

**Tabla 11**

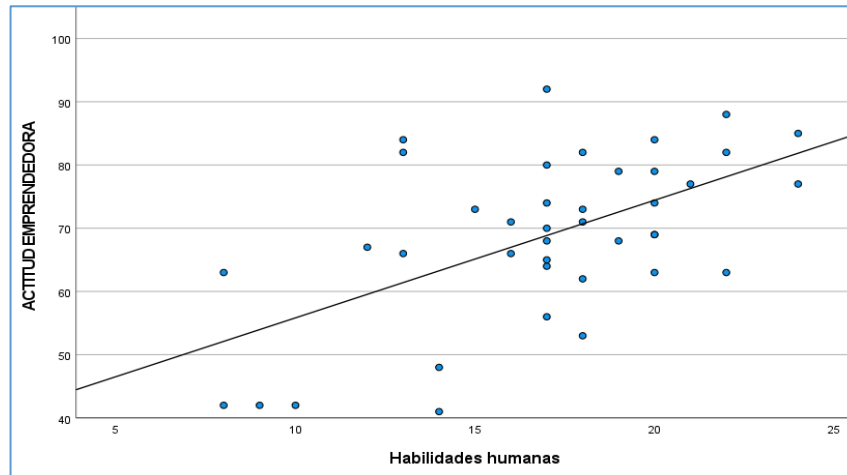
*Resultado de Correlación de Pearson entre las Habilidades Humanas y Actitud Emprendedora de los estudiantes del IEST Pedro Vilcapaza.*

Correlaciones			
		Habilidades humanas	Actitud emprendedora
Habilidades humanas	Correlación de Pearson	1	,569**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	182
Actitud emprendedora	Correlación de Pearson	,569**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	40

*Nota:* Obtenido de la base de datos de la encuesta que se aplicó a los alumnos.

**Figura 5**

Diagrama de dispersión entre las Habilidades Humanas y Actitud Emprendedora de los Estudiantes del IEST Pedro Vilcapaza.



Nota: Obtenido de la base de datos de la encuesta que se aplicó a los alumnos

**d) Criterio de decisión**

Para  $p\text{-valor} < 0.05$  se rechaza la  $H_0$ .

Para  $p\text{-valor} \geq 0.05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$

**e) Decisión y conclusión estadística**

En la tabla 11 el  $p\text{-valor}$  (Sig.) es de 0.001, este valor resulta menor al nivel de significancia de 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), consiguientemente, se rechazará la hipótesis  $H_0$  y se acepta  $H_1$  con un porcentaje de error del 5%, por otra parte, la prueba estadística de Correlación de Pearson es de 0.569, con lo que se confirma que hay una relación directa entre las dos variables, que tiene un grado de correlación positivo significativo (Supo, 2017).

**En conclusión:** Se verifica que existe una relación directa y positiva al 95% de confianza entre las habilidades humanas y actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza.

### 6.2.4. Resultado de la prueba de hipótesis específica 3

#### a) Plantear la hipótesis

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** No existe relación entre las habilidades técnicas y actitud emprendedora de los estudiantes del programa de estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza de Azángaro.

**Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):** Existe relación directa entre las habilidades técnicas y la actitud emprendedora de los estudiantes del programa de estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza de Azángaro.

#### b) Establecer el nivel de significancia

$\alpha = 5\%$  (Error)

#### c) Prueba estadística

Para la prueba estadística de esta dimensión, se ha optado por la prueba Correlación de Pearson, con el siguiente resultado:

**Tabla 12**

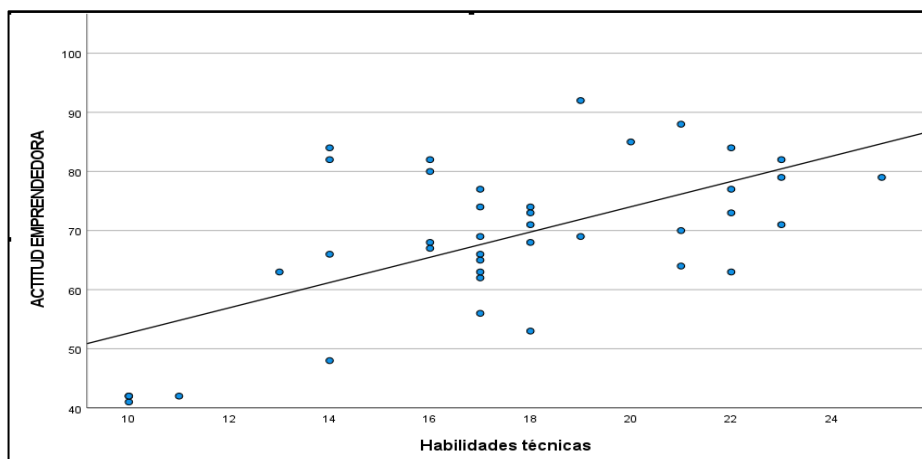
*Resultado de Correlación de Pearson entre las Habilidades Técnicas y Actitud Emprendedora de los estudiantes del IEST Pedro Vilcapaza.*

Correlaciones			
		Habilidades técnicas	Actitud emprendedora
Habilidades técnicas	Correlación de Pearson	1	,622**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	182
Actitud emprendedora	Correlación de Pearson	,622**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	40

*Nota:* Extraído de la base de datos de la encuesta aplicada a los estudiantes.

**Figura 6**

Diagrama de dispersión entre las Habilidades Técnicas y Actitud Emprendedora de los Estudiantes del IEST Pedro Vilcapaza de Azángaro



Nota: Elaborado en base a la encuesta realizada a los estudiantes.

#### d) Criterio de decisión

Para  $p\text{-valor} < 0.05$  se rechaza la  $H_0$ .

Para  $p\text{-valor} \geq 0.05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$

#### e) Decisión y conclusión estadística

En la tabla 12 el  $p\text{-valor}$  (Sig.) es de 0.001, dicho valor resulta inferior al nivel significativo 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), en efecto, se rechazará la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$  con un porcentaje de error del 5%, por otra parte, el resultado de la prueba estadística de Correlación de Pearson es de 0.622, con lo que se confirma que hay una relación directa entre ambas variables y su grado de relación es positiva considerable (Supo, 2017).

**En conclusión:** Se verifica que existe una relación directa y positiva al 95% de confianza entre las habilidades técnicas y actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza.



### 6.3. Discusión de resultados

Para nuestra investigación se ha tomado en cuenta como unidad de análisis a los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias, de acuerdo a las variables utilizadas, existe una correlación positiva considerable ( $r=0.675$ ) entre las habilidades gerenciales y actitud emprendedora de los estudiantes de dicho programa de estudios, con un p-valor de 0.001, consiguientemente Para contrastar las hipótesis, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson debido a que los datos presentan una distribución normal. De los resultados obtenidos los estudiantes cuentan con habilidades conceptuales más holístico, habilidades humanas con suficiente capacidad de liderazgo en el emprendimiento de microempresas y con habilidades técnicas en el uso de las herramientas tecnológicas y equipos; todo ello, ha repercutido en la motivación, autoconfianza, creatividad, propensión al riesgo y visión emprendedora. En cambio, el estudio realizado por Alanya (2012) sobre las competencias sociales y la disposición emprendedora en los alumnos de secundaria de una institución de Callao, evidenció que hay una relación moderada entre las habilidades sociales y la actitud emprendedora, lo que significa que se debe continuar con el desarrollo de un plan de mejora personal con ayuda externa; sin embargo, La capacidad de realización y las destrezas sociales están fuertemente correlacionadas; esto significa que los jóvenes pueden aprovechar las oportunidades para alcanzar metas más altas; en otro resultado se puede ver que La capacidad de realizarse socialmente y las habilidades sociales están moderadamente correlacionadas, pues sigue siendo necesario desarrollar la capacidad de persuasión que permitan lograr objetivos personales y laborales mediante una comunicación afectiva y efectiva.

Por otro lado, se discute los resultados de nuestra investigación con la investigación realizada por Gonzales et al. (2022) sobre Actitud emprendedora y competencias sociales en



estudiantes de una universidad privada en Lima, según Los resultados que se han logrado indican que la actitud emprendedora está relacionada con las habilidades sociales de la siguiente manera: La correlación directa se refleja en un Rho de 0.769; en cambio la relación entre las habilidades sociales y capacidad de realización es:  $Rho = 0.772$ ; la relación entre habilidades sociales y capacidad de planificación es:  $Rho = 0.708$ ; y el vínculo entre las competencias sociales y la habilidad de interactuar socialmente es:  $Rho = 0.718$ , estos tres últimos resultados implica que hay una asociación significativa y directa entre sus variables. Entre tanto, la presente investigación la relación entre las habilidades gerenciales y actitud emprendedora es relevante, como resultados es:  $r = 0.675$ , la diferencia con Gonzales et al. (2022) es mínima, y las otras correlaciones tienen la misma connotación, es decir tienen una correlación directa y relevante entre las variables de investigación.

## CONCLUSIONES

**PRIMERO:** En relación al objetivo general de esta investigación y de acuerdo a los resultados obtenidos mediante la herramienta estadística de correlación de Pearson ( $r=0.675$ ), se estableció que existe una relación directa moderada y positiva entre las habilidades gerenciales y actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza de Azángaro, el mismo que se corrobora con el resultado del p-valor de 0.001, siendo menor al nivel de significancia  $\alpha=0.05$ , lo que implica que los estudiantes cuentan con habilidades muy homogéneas en conocimientos de emprendimiento, manejo de personas y manejo de herramientas y/o equipos en las microempresas en el rubro de industrias alimentarias.

**SEGUNDO:** En lo referente al objetivo específico 1 de la presente investigación, los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Pearson ( $r=0.563$ ), se precisó que existe una relación directa moderada entre las habilidades conceptuales y actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias de la institución en mención, el mismo que se apoya con el resultado del p-valor de 0.001 siendo inferior al nivel de significancia de  $\alpha=0.05$ , este resultado nos evidencia que los estudiantes buscan alternativas para tomar una decisión acertada, tienen ideas nuevas que ayudan a generar alternativas en el emprendimiento, al mismo tiempo tienen un conocimiento holístico para emprender un negocio.

**TERCERO:** En lo concerniente al objetivo específico 2 del presente estudio, los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Pearson ( $r=0.569$ ), se precisó que existe relación directa moderada y positiva entre las habilidades humanas y actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del mismo Instituto, esto se sustenta con el resultado del p-valor de 0.001, este valor es menor al nivel de significancia  $\alpha=0.05$ , con lo que nos da seguridad que los estudiantes tienen suficiente aptitud para oír, formular preguntas y comunicar ideas y conceptos de manera eficaz y cumplen con responsabilidad.

**CUARTO:** En lo referente al objetivo específico 3 de la presente investigación, los resultados obtenidos mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson ( $r=0.622$ ), se determinó



que existe relación directa moderada y significativa entre las habilidades técnicas y actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias de dicha institución, que se corrobora con el resultado del p-valor de 0.001, este valor es inferior al nivel de significancia  $\alpha=0.05$ , lo que se demuestra que los alumnos poseen habilidades en el uso equipos, racionan el tiempo previsto, se involucran en trabajos que realizan en equipo y utilizan adecuadamente la tecnología avanzada.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Se recomienda a los Directivos del IESTP Pedro Vilcapaza de Azángaro, para que estudiantes se involucren aún más en los emprendimientos de negocios relacionados a los módulos formativos que desarrollan en el Instituto, y ello fortalezcan sus habilidades gerenciales y tengan mayor cohesión y mantengan su actitud emprendedora, a fin de que se vean sumergidos En la búsqueda constante de estrategias que les permitan y faciliten fortalecer sus organizaciones, procedimientos e identidad corporativa a través del desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias en sus jefes como un activo importante para crear competitividad en las empresas.

**SEGUNDO:** Se recomienda a los docentes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias de la mencionada Institución, a fortalecer aún más las habilidades conceptuales de los estudiantes transmitiendo mayores conocimientos y experiencias vividas, que permitan comprender ideas complejas y encontrar soluciones a problemas difíciles; estas habilidades son valiosas porque permiten encontrar diversas soluciones a diferentes desafíos mediante el pensamiento reflexivo y razonamiento abstracto.

**TERCERO:** Se recomienda a los docentes del programa de estudios de Industrias Alimentarias, inculcar y capacitar a sus estudiantes en temas de habilidades humanas, que tiene relación con las habilidades interpersonales a fin de que tengan mayor capacidad de comunicarse y cooperar con los demás, ya que la comunicación interpersonal ayuda en la resolución de problemas, trabajo en equipo, pensamiento analítico y crítico.

**CUARTO:** Se recomienda a los estudiantes del programa de estudios de Industrias Alimentarias del Instituto, a que puedan involucrar sus conocimientos en ciertos métodos, procesos o instrumentos particulares en áreas concretas para su manejo, es decir, en el manejo de software, aplicaciones, dispositivos, manuales operativos, procedimientos, tecnologías emergentes, dispositivo móviles y tabletas.



## REFERENCIAS

- Alanya R., S. B. (2012). Habilidades sociales y actitud emprendedora en estudiantes de quinto año de secundaria en el distrito del Callao. Repositorio Universidad San Ignacio de la Oyola, 21-60.
- Albores G., D. K. (9 de octubre de 2009). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/conocimiento-holistico/>
- Alvarado, L. J. (2015). Análisis de las Habilidades Gerenciales en la formación del estudiante de Administración de la seguridad y salud ocupacional. *Repositorio Universidad Militar de Nueva Granada*.
- Anzona R., S. (1995). *La Actitud Emprendedora*. México: Ed. Mc Graw-Hill.
- Aparicio V., M. R., & Medina Caicay, J. (2015). Habilidades Gerenciales que demandan las empresas en el Perú: un análisis comparativo. *Repositorio Universidad del Pacífico*.
- Asesoría Estratégica del Retail;. (s.f.). Actitud emprendedora. *Crearmas*.
- Ballesteros P., R. (1982). *La Psicología aplicada a la empresa*. Barcelona : CEAC.
- Barrios R., V. I. (30 de noviembre de 2011). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/ambiente-externo-de-las-organizaciones-empresariales/>
- Bir, A. (26 de 08 de 2015). *Infocif la red social de empresas*. Obtenido de Infocif web site: <https://noticias.infocif.es/noticia/que-beneficios-tiene-la-experiencia-para-la-empresa>
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Castillo, A. H. (1999). *Estado del arte en la enseñanza del emprendimiento*. Chile: Intec.
- Chávez M., G. (2006). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. Gasca Sicco.



- Choquehuayta V., S. M. (2017). Actitud Emprendedora de los estudiantes universitarios de la Universidad Nacional del Altiplano Puno. *Repositorio Institucional UNA-PUNO*, 93-96.
- Dávila M., J. A., & Gamboa R., L. E. (2017). Nivel de las Habilidades Gerenciales en estudiantes de Ingeniería Empresarial de la Universidad Cesar Vallejo filial Chiclayo. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*.
- Durán, S., Parra, M., & Márceles, V. (2015). Potenciación de habilidades para el desarrollo de emprendedores exitosos en el contexto Universitario. *Opción*, 200-215.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. Harper & Row.
- European Commission. (2013). *Entrepreneurship 2020 Action Plan*. Retrieved from [https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/action-plan\\_en](https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/action-plan_en)
- Espíritu, R., & Sastre, M. (2007). La actitud emprendedora durante la vida académica de los estudiantes universitarios. . *Investigación publicada en la Universidad Complutense de Madrid*.
- Food and Agriculture Organization. (2021). *The State of Food and Agriculture 2021*. FAO.
- Ferrer, J., & Clemenza, C. (2006). Habilidades Gerenciales como fundamento de estrategia competitiva en los sectores de actividad metalurgica venezolana. *Revista de la Facultad de Ciencias Economicas y Administrativas*, 7-10.
- Flores, L. (04 de marzo de 2015). *La toma de decisiones en la organizacion y el gran valor Profesional de la informacion en su desarrollo*. Obtenido de



<http://www.infotecarios.com/la-toma-de-decisiones-enle-organizacion-yel-gran-valor-del-profesional-de-la-informacion-en-sudesarrollo/>

Formichella , M. M. (2004). El concepto de emprendimiento y su relacion con educacion, empleo y desarrollo social. *Chacra Experimental Integrada* .

*Freight Ideas*. (18 de octubre de 2015). Obtenido de Freight Ideas Web site:

<http://noticias.freightideas.com/2015/10/que-son-las-habilidades-gerenciales-y.html>

Fundación de estudios Sociologicos. (2014). *Emprendimiento: Actitud y Aptitud*. Madrid: Cuenta y Razón.

García, R., & Velásquez, J. (2017). Cultura emprendedora en el Perú: Barreras y oportunidades. *Revista de Emprendimiento y Desarrollo Regional*, 9(2), 34-47.

García A., J. N., Barradas A., M. E., & Gutiérrez Serrano, L. (2016). Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*.

Garcia R., O., & Becerril F., M. (27 de enero de 2015). *Firmas*. Obtenido de Milenio

Diario S.A. de C.V.:

[http://www.milenio.com/firmas/universidad\\_tecnologica\\_del\\_valle\\_del\\_mezquital/](http://www.milenio.com/firmas/universidad_tecnologica_del_valle_del_mezquital/)

Importancia-habilidades-gerenciales-desarrollo-

organizacional\_18\_453734684.html

Gibb, A. A. (2002). In pursuit of a new 'enterprise' and 'entrepreneurship' paradigm for learning: creative destruction, new values, new ways of doing things and new combinations of knowledge. *International Journal of Management Reviews*, 4(3), 233-269.

Gonzalez G., M. J. (2006). *Habilidades Gerenciales*. España: Innova. España: Innova.



- Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2016). *Entrepreneurship*. McGraw-Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2019). *Estadísticas del mercado laboral en el Perú: Informe anual 2018*. INEI.
- Katz, D. (28 de enero de 2014). *El blog de WorkMeter*. Obtenido de Consejos para hacer crecer tu negocio: <https://es.workmeter.com/blog/bid/329356/Las-3-habilidades-directivas-b-sicas-seg-n-Katz>
- Koc M., M., Silva Polo, M. A., & Diaz Torres, A. (2017). Manual de Emprendimiento. *Guía de Emprendimeinto*.
- Krueger, N., & Brazeal, D. ((1994)). Entrepreneurial potential & potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 18 (2).
- Kuratko, D. F. (2005). The emergence of entrepreneurship education: Development, trends, and challenges. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(5), 577-597.
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2005). *Psicología de la personalidad: Dominios del conocimiento sobre la naturaleza humana*. New York: McGrawHill.
- Lider coaching. (s.f.). *Liderazgo personal*. Obtenido de [http://www.lidercoaching.com/?page\\_id=850](http://www.lidercoaching.com/?page_id=850)
- López, J. (2018). Innovación y emprendimiento en el sector agroalimentario peruano. *Revista Peruana de Agronomía*, 30(1), 45-56.
- Madrigal T., B. E. (2006). *Las habilidades gerenciales*. México: McGraw-Hill.
- Michael, A., Hitt, J., Stewart, B., & Porter, L. W. (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Ministerio de Agricultura y Riego. (2020). *Anuario de estadísticas agrarias 2019*. MINAGRI.



- Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. Harper & Row.
- Pacheco B., P. (2005). Asignatura de Psicología General: Programa Educativo, Capítulo sobre Motivación. *Universidad de Concepción de Chile*.
- Páez, D., & García, J. (Bogotá). Acercamiento a las características del universitario emprendedor en la unidad de emprendimiento empresarial de la UNC. *Investigación publicada, Universidad Nacional de Colombia*.
- Pineda, H. (13 de enero de 2011). *Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional*. Obtenido de <http://idepro.edu.ec/gerenciando/5-habilidad-basicas-para-ser-un-buengerente/>
- Ponti, F. (2001). *La empresa creativa: metodologías para el desarrollo de la innovación en las organizaciones*. Barcelona: Ediciones Granica.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020). *Informe sobre el desarrollo humano en el Perú 2020*. PNUD.
- Ramirez, M. (s.f.). *Crece Mujer*. Obtenido de La importancia de la creatividad e innovación al emprender: <https://www.crecemujer.cl/capacitacion/quiero-mejorar-mi-negocio/la-importancia-de-la-creatividad-e-innovacion-al-emprender>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall Editoria.
- Robinson, P. (1987). Prediction of entrepreneurship based on an attitude consistency model. *Tesis de doctorado, University of Brigham Young, Utah*.
- Rodas R., E., & Ccoyo P., R. S. (2012). Fortalecimiento de la Actitud Emprendedora con Visión Empresarial para Asociaciones Rurales. Caso:Productores de Trucha del Distrito de Huayopata Provincia de la Convencion. *Repositorio Universidad Nacional San Antonio de Abad del Cusco*.



Rodriguez L., Y. L. (10 de marzo de 2013). *Escuela de organización integral*. Obtenido de Master Executive en Administración y Dirección de empresas:

<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/gestion-de-recursos-humanos/>

Rodríguez C., G. I., & Huerta M., J. J. (2006). *Habilidades Directivas*. México: PEARSON EDUCACIÓN.

Rueda S., M. I., Fernández L., A., & Herrero Crespo, Á. (2011). ESTUDIO DE LA ACTITUD EMPRENDEDORA DE LOS ESTUDIANTES. 22.

Ruiz R., P. A. (26 de enero de 2018). *Las Habilidades Gerenciales y su importancia en la Dirección Empresarial*. Obtenido de Revista M&M : <http://revista-mm.com/administracion/las-habilidades-gerenciales-y-su-importancia-en-la-direccion-empresarial/>

Salazar L., B. (23 de setiembre de 2015). Obtenido de Ingeniería industrial online.com: <https://www.ingenieriaindustrialonline.com/herramientas-para-el-ingeniero-industrial/administracion-de-recursos-humanos/habilidades-gerenciales/>

Silva-Rubio, E. (2020). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático. *Digital Publisher*, 6(2), 148-163. doi.org/10.33386/593dp.2020.6.314

Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development*. Harvard University Press.

Trucios, R. (2013). *Niveles y habilidades administrativas*. Obtenido de Brand Mag Blogger

Template:

[https://scholar.google.com.pe/scholar?start=70&q=actitud+empresarial+&hl=es&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.com.pe/scholar?start=70&q=actitud+empresarial+&hl=es&as_sdt=0,5)



- Valencia G., E. B. (2017). Habilidades gerenciales y la asignación de los créditos hipotecarios del Fondo Mivivienda, Lima 2016. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo Escuela de Posgrado*.
- Vargas G., P. M. (2012). La motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga-Ayacucho . *Repositorio Pontificia Universidad Católica del Perú*.
- Velez A., I. (5 de febrero de 2015). *Aragón Emprendedor*. Obtenido de Aragón Emprendedor Web site: <http://www.aragonemprendedor.com/blog/2015/02/05/el-emprendimiento-una-nueva-opcion-de-vida/>
- Villacis V., F., Méndez B., J. C., & Méndez Bravo , M. A. (2018). Actitud emprendedora: motor de liderazgo e innovación. *Revista Contribuciones a la Economía* .
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). *Desarrollo de Habilidades Directivas Octava edición*. México: Pearson Educación.
- Whetten, D., & Cameron, K. (16 de febrero de 2005). *Desarrollo de habilidades Directivas*. Obtenido de Google Books: <https://books.google.com.pe/books?isbn=9702605792>



# ANEXOS



### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: HABILIDADES SOCIALES Y ACTITUD EMPRENDEDORA DE LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PEDRO VILCAPAZA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y la actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza, año 2024?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza, año 2024.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL:</b> Existe relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza, año 2024.</p>	<p><b>A. VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> Habilidades gerenciales</p> <p><b>DIMENSIONES E INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades Conceptuales</li> <li>• Habilidades Humanas</li> <li>• Habilidades Técnicas</li> </ul>	<p><u>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</u> Cuantitativo</p> <p><u>METODO UTILIZADO</u> Inductivo</p> <p><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</u> No experimental de corte transversal.</p> <p><u>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</u> Correlacional.</p> <p><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</u> Investigación básica</p> <p><u>POBLACIÓN:</u> La población para el presente trabajo de investigación representa un total de 40 estudiantes.</p> <p><u>MUESTRA:</u> La muestra para el presente trabajo de investigación representa el total de la población.</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades conceptuales y la actitud Emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza?</li> <li>✓ ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades humanas y la actitud Emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Establecer la relación que existe entre las habilidades conceptuales y la actitud Emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza.</li> <li>✓ Precisar la relación que existe entre las habilidades humanas y la actitud Emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza.</li> </ul>	<p><b>HIPOTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Existe relación directa entre las habilidades conceptuales y la actitud Emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza.</li> <li>✓ Existe relación directa entre las habilidades humanas y la actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza.</li> <li>✓ Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y la</li> </ul>	<p><b>B. VARIABLE DEPENDIENTE:</b> Actitud Emprendedora</p> <p><b>DIMENSIONES E INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación a logro</li> <li>• Autoconfianza</li> <li>• Creatividad e innovación</li> <li>• Predisposición al riesgo</li> <li>• Visión Emprendedora</li> </ul>	



<p>✓ ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades técnicas y la actitud Emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza?</p>	<p>✓ Determinar la relación que existe entre las habilidades técnicas y la actitud Emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza.</p>	<p>actitud emprendedora de los estudiantes del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza.</p>		<p><u>TÉCNICA:</u> - Encuesta</p> <p><u>INSTRUMENTO:</u> - Cuestionario</p>
---	---	---	--	---

**Nota.** Elaborado por la investigadora.

## ANEXO 2: MATRIZ DE DATOS

### Vista de variables y dimensiones.

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0	Tengo el conocimiento holístico suficiente para empre...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0	Pienso y busco tantas alternativas para tomar una de...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	Antes de tomar una decisión, primero resuelvo los co...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0	Me doy cuenta que la creatividad e innovación es mi p...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	Tengo la suficiente capacidad para comprender situac...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	conceptuales	Numérico	8	0	HABILIDADES CONCEPTUALES	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	Tengo suficiente capacidad para trabajar con persona...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	Tengo suficiente capacidad para escuchar, hacer preg...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	Para cumplir una tarea en la empresa, tengo suficien...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	Cuando me delegan alguna responsabilidad, tengo la ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	Siempre asumo el liderazgo llevar adelante a la empre...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	humanas	Numérico	8	0	HABILIDADES HUMANAS	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	Tengo suficientes habilidades en el uso de herramient...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	En todo momento me involucro en los trabajos en equ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	Tengo la suficiente capacidad para utilizar la tecnologi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	Cuando existen demasiadas tareas en un día distribu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0	Las experiencias adquiridas en todo momento, la utili...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	tecnicas	Numérico	8	0	HABILIDADES TÉCNICAS	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
19	HAB_GERE...	Numérico	8	0	TOTAL DE HABILIDADES GERENCIALES	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	VAR00021	Numérico	8	0	Me siento bastante motivado cuando me ofrecen un tr...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	VAR00022	Numérico	8	0	Me siento bastante motivado cuando cumplo un trabaj...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	VAR00023	Numérico	8	0	Me siento motivado cuando me dan nuevos retos en l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	VAR00024	Numérico	8	0	Me siento motivado cuando tengo independencia en ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	motivacion_l...	Numérico	8	0	MOTIVACIÓN A LOGRO	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
26	VAR00026	Numérico	8	0	Me siento seguro de mis propias actitudes cuando te...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	VAR00027	Numérico	8	0	Me siento seguro cuando impresiono a las personas ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	VAR00028	Numérico	8	0	Me siento seguro con lo que pretendo emprender un n...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	VAR00029	Numérico	8	0	Confío en mi propia capacidad de intelecto para empr...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	autoconfianza	Numérico	8	0	AUTOCONFIANZA	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
31	VAR00031	Numérico	8	0	En todo momento lanzo ideas estimuladoras para em...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	VAR00032	Numérico	8	0	Cuando se genera nuevas ideas en el negocio, trato d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	VAR00033	Numérico	8	0	De todas las personas que me rodean, tengo inclinaci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	VAR00034	Numérico	8	0	Participo en la creación de nuevas oportunidades de n...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	creatividad_i...	Numérico	8	0	CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
36	VAR00036	Numérico	8	0	Es mejor que tome decisiones bajo incertidumbre que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	VAR00037	Numérico	8	0	Me parece que si no asumo riesgos para aprender co...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	VAR00038	Numérico	8	0	En todo momento me arriesgo para el proceso de un ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	VAR00039	Numérico	8	0	Tengo mucha tolerancia y actitud positiva hacia el rie...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	propensión_...	Numérico	8	0	PROPENSIÓN A RIESGO	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
41	VAR00041	Numérico	8	0	Expreso mis opiniones, sentimientos y pensamientos...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	VAR00042	Numérico	8	0	La idea de tener mi propio negocio me resulta atractiv...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	VAR00043	Numérico	8	0	Considero que tengo habilidad para descubrir oportuni...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	VAR00044	Numérico	8	0	Estaría dispuesto a invertir mis ahorros para tener mi ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
45	visión_empr...	Numérico	8	0	VISIÓN EMPRENDEDORA	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
46	ACTITUD_E...	Numérico	8	0	TOTAL ACTITUD EMPRENDEDORA	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada



### Vista de datos de la variables: HABILIDADES GERENCIALES

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	conceptuales	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	humanas	VAR0014	VAR0015	VAR0016	VAR0017	tecnicas	HABILIDADES GERENCIALES
1	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	4	17	5	4	4	4	21	55
2	1	2	1	2	4	10	3	3	3	2	14	3	2	1	2	2	10	34
3	1	2	2	2	2	9	2	3	3	4	5	17	4	4	5	4	21	47
4	1	2	2	3	3	11	4	3	4	4	3	18	5	5	5	4	23	52
5	2	2	3	2	3	12	3	3	2	3	2	13	3	2	3	3	14	39
6	1	1	1	3	3	9	4	3	5	3	3	18	4	3	3	4	18	45
7	1	2	2	2	3	10	2	5	4	4	3	18	3	3	3	4	17	45
8	4	3	4	4	3	18	3	4	3	3	4	17	3	4	4	3	17	52
9	1	1	1	1	3	7	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	10	25
10	2	2	3	2	4	13	2	3	3	3	2	13	3	4	2	3	14	40
11	1	4	3	3	3	14	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	22	60
12	3	3	3	4	3	16	5	3	4	4	3	19	3	3	3	4	16	51
13	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	3	4	3	4	17	59
14	1	1	2	3	2	9	2	1	1	2	2	8	3	2	2	3	13	30
15	1	4	3	4	4	16	5	5	3	4	3	20	3	4	4	3	18	54
16	5	3	4	5	5	22	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	20	66
17	1	1	1	2	2	7	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	14	35
18	3	1	3	4	2	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	19	52
19	2	2	3	3	3	13	2	4	3	2	4	15	4	3	3	5	18	46
20	2	3	3	3	2	13	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	17	50
21	1	2	2	2	3	10	3	2	1	2	1	9	2	1	3	2	11	30
22	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	4	18	3	3	4	3	16	49
23	4	3	3	4	4	18	3	3	4	4	4	18	4	3	5	5	22	58
24	3	3	3	3	4	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	18	50
25	2	3	3	3	4	15	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	21	58
26	2	3	3	3	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	22	57
27	2	3	2	2	11	3	2	2	3	3	13	2	3	3	3	3	14	38
28	2	3	3	4	3	15	4	3	3	4	3	17	3	4	3	3	16	48
29	2	3	3	2	3	13	3	3	4	5	4	19	5	5	5	5	25	57
30	2	3	2	3	3	13	4	3	3	3	4	17	4	4	4	3	19	49
31	3	4	3	3	3	16	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	23	61
32	1	1	2	2	3	9	3	2	2	1	2	10	3	1	2	1	10	29
33	2	3	3	4	4	16	3	3	4	3	4	17	3	4	4	3	17	50
34	2	3	3	4	3	15	3	4	5	4	4	20	4	5	4	5	22	57
35	2	3	4	4	3	16	4	3	5	5	5	22	4	3	3	4	17	55
36	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	3	16	4	3	3	4	17	50
37	2	3	2	3	2	12	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	17	46
38	2	3	3	3	3	14	3	4	3	3	4	17	3	4	4	3	18	49
39	2	3	3	3	3	14	2	3	2	2	3	12	3	3	3	4	16	42
40	3	3	4	3	3	16	3	4	3	5	5	20	5	5	5	4	23	59

### Vista de datos de la variable: ACTITUD EMPRENDEDORA

	VAR0002	VAR0002	VAR0003	VAR0004	motivacion_logro	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	autoconfianza	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	creatividad_inno.	VAR0017	VAR0018	VAR0019	propension_a	VAR0021	VAR0022	VAR0023	VAR0024	VAR0025	VAR0026	VAR0027	VAR0028	VAR0029	vision_emprende	ACTITUD EMPRENDEDORA
1	5	4	5	2	16	4	3	3	3	13	4	4	3	2	13	3	3	4	14	3	3	4	4	4	4	4	4	14	70	
2	2	4	2	3	11	1	3	2	2	8	3	2	1	2	8	2	3	2	1	8	2	1	1	2	6	6	4	6	41	
3	4	4	4	4	16	1	1	2	2	6	2	2	3	3	10	5	3	5	4	17	3	4	4	4	4	4	15	64		
4	5	5	4	4	18	2	3	3	3	11	3	3	4	4	14	3	4	4	3	14	4	4	3	3	14	71	71	71		
5	5	4	4	5	18	1	5	4	4	14	4	3	4	3	14	3	5	4	4	16	5	5	5	5	5	5	20	82		
6	3	4	4	4	15	1	1	2	2	6	3	2	3	2	10	3	2	3	11	2	2	3	4	4	11	53	53	53		
7	3	3	4	4	14	1	2	3	3	9	2	2	2	2	8	3	3	5	4	15	4	4	4	4	4	16	62	62		
8	3	3	3	3	12	1	2	2	3	8	3	3	3	3	12	2	3	3	11	2	3	4	4	4	4	13	56	56		
9	3	3	2	2	10	1	2	2	2	7	3	2	2	3	10	2	2	2	7	2	2	2	2	2	2	8	42	42		
10	3	2	4	3	12	1	2	3	2	8	3	3	4	3	13	3	3	4	14	5	4	5	5	5	19	66	66			
11	3	2	4	4	14	2	3	3	3	11	4	4	4	5	17	4	4	5	4	17	4	5	4	5	18	77	77			
12	4	3	4	4	15	1	2	2	2	7	3	3	3	5	14	3	5	5	4	17	4	4	3	4	15	68	68			
13	3	4	3	4	14	4	4	3	4	15	3	4	3	5	15	4	4	4	16	5	4	4	4	4	17	77	77			
14	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	4	4	3	14	2	4	3	12	3	3	4	4	4	14	63	63			
15	3	5	5	5	18	2	3	3	4	12	4	4	4	4	16	3	3	4	14	3	3	4	4	4	14	74	74			
16	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	4	4	5	4	17	4	4	4	16	5	4	4	4	5	18	85	85			
17	2	2	2	2	8	3	2	2	3	10	3	3	4	13	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	8	48	48			
18	3	3	2	4	12	2	4	3	3	12	3	4	3	3	13	3	4	3	15	4	4	5	4	4	17	69	69			
19	5	5	5	4	19	2	4	3	4	13	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	3	3	4	4	14	73	73			
20	3	3	3	3	12	3	4	3	5	15	4	4	3	15	3	3	4	3	13	4	3	3	4	4	14	69	69			
21	2	2	1	2	7	1	1	1	2	5	3	3	2	3	11	2	3	2	10	3	2	2	2	2	9	42	42			



22	3	3	3	3	12	5	5	5	4	19	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17	82
23	5	5	5	5	20	3	3	4	4	14	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	3	4	3	3	13	73
24	5	5	2	2	14	3	3	3	4	13	4	4	4	3	15	1	4	1	3	9	5	5	5	5	20	71
25	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	88
26	5	5	5	5	20	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	84
27	4	5	5	5	19	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	84
28	4	4	4	3	15	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	80
29	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	4	5	4	3	16	2	4	3	4	13	79
30	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	92
31	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	82
32	2	2	3	2	9	2	3	2	3	10	2	3	1	3	9	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	42
33	5	5	5	5	20	2	3	3	3	11	4	4	3	4	15	3	3	4	3	13	4	3	5	3	15	74
34	3	2	3	2	10	1	2	2	2	7	3	2	3	4	12	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17	63
35	3	4	3	3	13	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	63
36	3	4	3	4	14	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15	66
37	3	4	3	4	14	2	3	2	3	10	4	3	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	4	3	13	65
38	3	4	3	5	15	1	2	2	2	7	3	2	3	3	11	5	4	4	4	17	4	5	4	5	18	68
39	4	3	4	3	14	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17	67
40	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18	79

**ANEXO 3: INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS****CUESTIONARIO DE ENCUESTA**

Estimado (a) estudiante del Programa de Estudios de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Azángaro, muy agradecido de contar con su apoyo al llenar esta encuesta, que es con fines de investigación académica, el objetivo es establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y actitud emprendedora de los estudiantes del programa de estudios de Industrias Alimentarias del IESTP Pedro Vilcapaza de Azángaro. Le solicito responda afirmativamente que se presentan en la tabla marcando con una (X) la alternativa que vea por conveniente. Suplico que responda con toda sinceridad entendiendo que la encuesta es anónima.

**La escala de valoración es la siguiente:**

Nunca = 1    Casi nunca =2    Algunas veces =3    Casi siempre = 4    Siempre = 5

		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	<b>Habilidades Conceptuales</b>					
1	Tengo el conocimiento holístico suficiente para emprender un negocio.					
2	Pienso y busco tantas alternativas para tomar una decisión acertada.					
3	Antes de tomar una decisión, primero resuelvo los conflictos que se presentan en la empresa.					
4	Me doy cuenta que la creatividad e innovación es mi pasión en la empresa.					
5	Tengo la suficiente capacidad para comprender situaciones que afectan a la empresa.					
	<b>Habilidades Humanas</b>					
6	Tengo suficiente capacidad para trabajar con personas de la microempresa.					
7	Tengo suficiente capacidad para escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva con los demás.					
8	Para cumplir una tarea en la empresa, tengo suficientes habilidades y destrezas.					
9	Cuando me delegan alguna responsabilidad, tengo la suficiente capacidad para dirigir personas.					
10	Siempre asumo el liderazgo llevar adelante a la empresa.					
	<b>Habilidades Técnicas</b>					
11	Tengo suficientes habilidades en el uso de herramientas, equipos y máquinas en la empresa.					
12	En todo momento me involucro en los trabajos en equipo.					
13	Tengo la suficiente capacidad para utilizar la tecnología avanzada.					
14	Cuando existen demasiadas tareas en un día distribuyo el tiempo para lograr los mejores resultados.					
15	Las experiencias adquiridas en todo momento, la utilizo en beneficio de la empresa.					
	<b>Motivación a logro</b>					
16	Me siento bastante motivado cuando me ofrecen un trabajo nuevo.					



17	Me siento bastante motivado cuando cumpla un trabajo con resultados óptimos.					
18	Me siento motivado cuando me dan nuevos retos en la empresa.					
19	Me siento motivado cuando tengo independencia en mis decisiones.					
<b>Autoconfianza</b>						
20	Me siento seguro de mis propias actitudes cuando tengo diversas responsabilidades.					
21	Me siento seguro cuando impresiono a las personas con las que trabajo con mis conocimientos.					
22	Me siento seguro con lo que pretendo emprender un negocio por mi propia actitud positiva.					
23	Confío en mi propia capacidad de intelecto para emprender un negocio.					
<b>Creatividad e innovación</b>						
24	En todo momento lanzo ideas estimuladoras para emprender un negocio.					
25	Cuando se genera nuevas ideas en el negocio, trato de mejorarlas.					
26	De todas las personas que me rodean, tengo inclinación hacia cosas nuevas.					
27	Participo en la creación de nuevas oportunidades de negocio.					
<b>Propensión al riesgo</b>						
28	Es mejor que tome decisiones bajo incertidumbre que certidumbre.					
29	Me parece que si no asumo riesgos para aprender cosas nuevas, siempre me quedaré estancado/a					
30	En todo momento me arriesgo para el proceso de un negocio.					
31	Tengo mucha tolerancia y actitud positiva hacia el riesgo, y estoy dispuesto a afrontar el fracaso de mi negocio.					
<b>Visión Emprendedora</b>						
32	Expreso mis opiniones, sentimientos y pensamientos en forma libre y siento que soy asertivo.					
33	La idea de tener mi propio negocio me resulta atractiva, que cuando busco trabajo para ser empleado.					
34	Considero que tengo habilidad para descubrir oportunidades de negocio.					
35	Estaría dispuesto a invertir mis ahorros para tener mi propia empresa.					

**Nota.** Preparado por la tesista.

**GRACIAS POR SU ATENCIÓN.**



## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE TESIS:** Habilidades gerenciales y actitud emprendedora de estudiantes de industrias alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro Vilcapaza de Azángaro, año 2024.

### I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO: ..ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA.....
- 1.2. PROFESIÓN: ... LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.....
- 1.3. CARGO ACTUAL: DOCENTE.....
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: ..DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN.....
- 1.5. AUTORA: JACKELIN JOHANA YUCRA ZAPANA.....

### II. ASPECTOS DE VALIDACION:

**Nota:** Para cada criterio considera la escala: Deficiente (1.0) a Excelente (5.0).

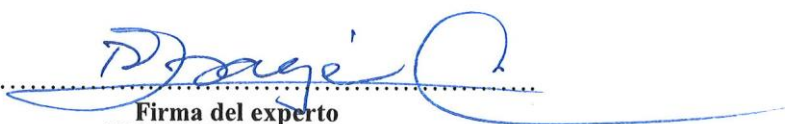
INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado.	1	2	3	<del>4</del>	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables.	1	2	3	<del>4</del>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.	1	2	3	<del>4</del>	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.	1	2	3	<del>4</del>	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	<del>5</del>
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	<del>5</del>
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.	1	2	3	<del>4</del>	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	<del>5</del>
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	<del>4</del>	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	<del>4</del>	5

### III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN.

### IV. RESOLUCIÓN<sup>1</sup>:

- a) Aprobado (C >= 75% = 0.75) ✓
- b) Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: 15-04-2025



Firma del experto

N° de DNI: 02145441  
N° de Celular: 996-993377

<sup>1</sup> La resolución y/o calificación del experto no debe ser inferior a 75%, de lo contrario el instrumento debe ser modificada o rechazada.



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 28/11/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JACKELIN JOHANA YUCRA ZAPANA

Dirección: Jr. Francisco Bolognesi Nro 284

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 47212316

Teléfono: 956292540 email: yucra\_zapana@hotmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Asesor: Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: HABILIDADES GERENCIALES Y ACTITUD EMPRENDEDORA DE ESTUDIANTES DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PEDRO VILCAPAZA DE AZÁNGARO, AÑO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Actitud, autoconfianza, creatividad, emprendimiento, gerencia y motivación.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?

2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



**2. Referencia de tesis:**

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

**3. Licencias:**

**a) Licencia estándar:**

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

**b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:**

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



### Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Organización y dirección de empresas (5311 – UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

28 - NOVIEMBRE - 2025

Fecha