

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Habilidades gerenciales como predictores de la transformación
digital en los emprendimientos, región Puno**

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

Autor:

Gladys Vilca Quispe
Débora Sarai Vilca Parco
Kevin Yheison Puma Mayta

Asesor:

Mtro. Wilson Cruz Mamani

Juliaca, octubre de 2023

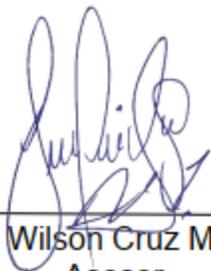
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Wilson Cruz Mamani, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“HABILIDADES GERENCIALES COMO PREDICTOR DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LOS EMPRENDIMIENTOS, REGIÓN PUNO”** del (los) autor (autores) Gladys Vilca Quispe; Débora Sarai Vilca Parco y Kevin Yheison Puma Mayta, tiene un índice de similitud de 8% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 13 días del mes de diciembre del año 2023.



Mtro. Wilson Cruz Mamani
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a 4 día(s) del mes de Octubre del año 2022 siendo las 12:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtro. Julio Samuel Torres Miranda el (la) secretario(a): Mtro. Amed Vargas
Martínez y los demás miembros: Mtra. Ruth Gladys Chague
Pico y el (la) asesor(a): Mtro. Wilson Cruz Mamani

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:
Habilidades gerenciales como predictores de la transformación digital en los emprendimientos, región Puno.

- del(los) (las) bachiller(es): a) Gladys Vilca Quispe
 b) Debera Sarai Vilca Paro
 c) Kevin Yheison Puma Mayta

conducente a la obtención del título profesional de:
Scienciada en Administración y Negocio Internacional
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Gladys Vilca Quispe

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

Bachiller (b): Debera Sarai Vilca Paro

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

Bachiller (c): Kevin Yheison Puma Mayta

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy Buena

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.



 Presidente(a)



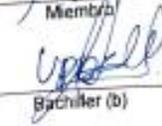
 Asesor(a)



 Bachiller (a)



 Miembro

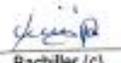


 Bachiller (b)



 Secretaria

Miembro



 Bachiller (c)

Índice de Contenido

1	INTRODUCCIÓN.....	7
2	MATERIALES Y MÉTODOS	16
2.1	Diseño	16
2.2	Sujetos	16
2.3	Mediciones	16
2.4	Declaración sobre aspectos éticos	18
2.5	Análisis estadísticos	18
3	RESULTADOS	19
3.1	Evaluación de datos atípicos	19
3.2	Análisis Descriptivo	19
3.3	Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson y confiabilidad	21
3.4	Evaluación de modelo hipotetizado	21
3.5	Evaluación de modelo estructural.....	22
4	DISCUSIÓN	23
5	CONCLUSIÓN.....	25
6	REFERENCIAS	26

Habilidades gerenciales como predictores de la transformación digital en los emprendimientos, región Puno

RESUMEN

Los países desarrollados son los que llevan la delantera en la implementación de la Industria 4.0, se han adaptado de una forma muy rápida a los cambios tecnológicos que exige el mercado a nivel mundial. Por tal razón, la investigación tiene como objetivo determinar la influencia que existe entre las habilidades gerenciales y transformación digital. Tiene un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental explicativa y de corte transversal. El muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia. Los participantes están constituidos por 404 emprendedores de la región Puno entre varones y mujeres de diferentes edades, para la investigación se utilizará una representación de la población, así responder a los objetivos presentados en esta investigación. La validación del modelo teórico mediante los datos empíricos se realizó por método de modelamiento de ecuaciones estructurales (SEM). Obteniendo como resultado, el efecto del liderazgo en la toma de decisiones (H1) es positivo con $\beta = 0,30$ y $p < 0,001$. Además, la inteligencia emocional (H2) con $\beta = 0.74$ y $p < 0.001$ son predictores de la toma de decisiones. Por otro lado, la creatividad (H3) obtenido $\beta = 0.24$, $p < 0.001$, toma de decisiones (H4) puntuaron $\beta = 0.70$, $p < 0.001$, y negociación (H5) tuvo $\beta = 0.32$, $p < 0.001$; estas variables son predictores de la implementación de la transformación digital.

Palabras clave: Habilidades Gerenciales, Industria 4.0, transformación digital, toma de decisiones, emprendedores.

ABSTRACT

Developed countries are the ones leading the way in the implementation of Industry 4.0, they have adapted very quickly to the technological changes demanded by the market worldwide. For this reason, the research aims to determine the influence that exists between management skills and digital transformation. It has a quantitative, non-experimental, explanatory and cross-sectional approach. The sampling was non-probabilistic for convenience. The participants are made up of 404 entrepreneurs from the Puno region, including men and women of different ages. For the research, a representation of the population will be used, in order to respond to the objectives presented in this research. The validation of the theoretical model using empirical data was carried out using the structural equation modeling (SEM) method. As a result, the effect of leadership on decision making (H1) is positive with $\beta = 0.30$ and $p < 0.001$. Furthermore, emotional intelligence (H2) with $\beta = 0.74$ and $p < 0.001$ are predictors of decision making. On the other hand, creativity (H3) scored $\beta = 0.24$, $p < 0.001$, decision making (H4) scored $\beta = 0.70$, $p < 0.001$, and negotiation (H5) had $\beta = 0.32$, $p < 0.001$; these variables are predictors of the implementation of digital transformation.

Keywords: Management Skills, Industry 4.0, digital transformation, decision making, entrepreneurs.

1 INTRODUCCIÓN

En pleno siglo XXI, la necesidad de ser dueños de un negocio propio es un sueño realidad para algunos; esto trae muchos retos para estos negocios que van en crecimiento ya que se enfrentan a desafíos donde las competencias y habilidades de los líderes tienden a sobresalir en función a las herramientas digitales. La adaptación a los constantes cambios tecnológicos es en algunos casos parte del problema, ya que no estaban dentro plan estratégico del negocio. Hacer las cosas bien de forma proactiva, se convierte en un reto para las empresas que compiten en el mercado global, ya no se trata de mantener la ventaja del pasado; ahora es necesario generar resultados que pongan a la organización en ventaja competitiva en el mercado.

Podemos ver que a nivel internacional la transformación digital no da opción a considerar, sino que se presenta de manera obligatoria en todas las industrias; según el reporte de Estrategia del Estado de las Aplicaciones edición 2022 para América Latina (F5). Encontramos que el octavo reporte anual de esta edición, destaca que las personas están habituadas a las interacciones digitales para llevar a cabo tareas diarias desde una simple compra de productos de primera necesidad hasta de educación y transacciones bancarias, y no solo eso, sino que sus expectativas de compra continúan en aumento, por lo que en América Latina la mayoría de los negocios están transformando sus operaciones a experiencias digitales rápidas y seguras para estar a la altura de la competencia.

Las características del consumidor de hoy han cambiado; hoy valoran mucho más la experiencia de compra que al mismo producto y/o servicio que adquieren, y es menos fiel a las marcas que años atrás. Amplios estudios frente al fracaso de pequeñas y medianas empresas (PYMES) muestran que las habilidades gerenciales y las políticas de desarrollo gubernamental son unos de los aspectos que inciden mayormente en este problema. También encontramos que tiene relación con la digitalización; meses atrás, la Revista Peru 21 sacaba un artículo donde menciona que una gran oportunidad para las pymes en su crecimiento y expansión es la digitalización y colaboración con otras empresas.

En una entrevista a Jaime Montenegro (Líder del área de Tecnologías de la Información y Comercio Electrónico de la CCL) para la revista digital La Cámara de Comercio de Lima mencionó que hoy es sumamente vital que las empresas apuesten por la digitalización de sus negocios, o que logren la madurez digital de los mismos. El riesgo de no hacerlo es muy alto, pues en nuestro país el 33% de los peruanos ya compra en línea con relativa frecuencia.

Recientes análisis reflejan que el 94% de las empresas en el Perú han invertido en tecnología y el 96% ha aprendido a tomar sus decisiones basados en datos. Con esto, entendemos que muchos emprendimientos y sobre todo pymes buscan integrar en sus actividades diarias como sus pedidos y ventas en las plataformas digitales.

Para (Saa, 2021) los países desarrollados son los que llevan la delantera en la implementación de la Industria 4.0, se han adaptado de una forma muy rápida a los cambios tecnológicos que exige el mercado a nivel mundial, por el contrario los países Latinoamericanos aún se resisten a las nuevas tecnologías y todo lo que conlleva la ejecución de esta, por motivos de desconocimiento, motivos económicos, o por miedo al cambio.

Transformación Digital

Transformación digital es concepto de origen alemán por el presidente de la academia alemana de ciencias e ingeniería (Acatech), Henning Kagermann, y presentado por primera vez en la Feria de Hannover de 2011.

(Brau, 2018) Afirmó que para Hannover Messe, los cambios radicales que llegarán de la mano de la Cuarta Revolución Industrial, en los que flujos enteros de operación serán transformados, están a la vuelta de la esquina. La flexibilidad, la producción individualizada y la logística serán requisitos para que las fábricas sigan siendo competitivas.

La transformación digital se entiende como un nuevo paradigma cultural y social, porque afecta a todo el globo en sus maneras y formas de hacer y gestionar, tanto a nivel organizacional como humano. (Gallego Trijueque, Sara & Oliva Marañón, Carlos, 2022)

Por otro lado, Hugo Oyola (2022) en su blog menciona que la transformación digital es la combinación de tecnología digital de todas las áreas de una organización, mejorando especialmente la forma de gestión de sus actividades para brindar la correcta importancia a sus clientes.

Se dice que la transformación digital ofrece un sin fin de oportunidades para las compañías alrededor del mundo, y los negocios pequeños tendrán nuevos desafíos para superar.

Las dimensiones que se utilizaran para la transformación digital según (Ramirez, 2021) en su trabajo de grado de titulación de maestría en ingeniería en su tema de descripción de un marco de referencia para la implantación de industria 4.0 en la ciudad de Medellín a partir de

las capacidades productivas existentes y potenciales y la validación de un instrumento de diagnóstico empresarial, propone 4 áreas de análisis que vinieran hacer las dimensiones (Estrategia y organización, infraestructura, diversificación productiva y producto y procesos).

Figura 1

Dimensiones de evaluación instrumentos de referencia para empresas



Fuente: (Ramirez, 2021)

Estrategia y organización: Se refiere a la definición de la estructura organizativa existente en la empresa y las estrategias de digitalización en la compañía, entre las subáreas de análisis se encuentran: Estructura organizacional, estrategias de digitalización, vigilancia tecnológica y gestión del conocimiento.

Infraestructura: identificación de capacidad de transformación que sus estructuras ciber físicas permiten, entre sus áreas de análisis se encuentran: Capacidades ciber físicas, capacidad de análisis de información.

Procesos: Identificación del sistema productivo y el nivel de incorporación de tecnología a los procesos. Es en los procesos de fabricación dónde se combina la eficiencia productiva con la flexibilidad y la agilidad (tiempos y series de fabricación cortos) 101 característicos de la industria 4.0. Se aplican los conceptos de "mass customization". Dentro de las áreas de análisis se encuentran la gestión de operaciones y la gestión de activos.

Diversificación productiva: En paralelo y como respuesta a los cambios en la demanda de los consumidores, la naturaleza de los productos se está modificando. Los productos cada

vez son más “inteligentes y conectados. Al mismo tiempo, está evolucionando la manera en la que los consumidores ven y usan estos productos, redefiniendo tanto los factores que determinan el valor del producto en sí, como la manera en que las empresas pueden capturarlo y los modelos de negocio que usan para hacerlo. Esta área de análisis contempla la oferta de productos y servicios. Nuevos productos inteligentes o con nuevas funcionalidades relacionadas con el mundo digital. Nuevos servicios relacionados con la información capturada. En este caso se consideran como subprocesos relevantes la producción personalizada, la generación de valor, la producción extendida es decir hacer de los productos o asociarlos a un servicio y la innovación en modelos de negocio.

Habilidades Gerenciales

Las habilidades gerenciales son conocimientos que el cargo implica lograr la capacidad de integración y amortización de funciones a distintos niveles tanto en las áreas operativas como administrativas de la empresa logrando un buen éxito de ellas (Urquijo & Josue, 2008).

Las habilidades gerenciales son un conjunto de destrezas, cualidades y conocimientos que permiten a un líder realizar sus actividades de forma eficiente. Robert L. Katz (1974).

Asimismo, (García, Francisco; Boom, Efrain; Molina, Schenyder, 2017) definen a las habilidades gerenciales o directivas como el conjunto de capacidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación.

Vemos también que las habilidades gerenciales son el vínculo mediante el cual la estrategia, la práctica de la administración, herramientas, técnicas, atributos de la personalidad y el estilo, trabajan para producir resultados eficaces dentro de las organizaciones (Rubio, 2020)

Según Koontz & Heinz (2004) afirman que todos los gerentes realizan funciones gerenciales; sin embargo, el tiempo dedicado a cada función puede variar. Así, los gerentes de alto nivel dedican más tiempo a planear y organizar que los de menor nivel; dirigir, por otra parte, ocupa más tiempo de los supervisores de primera línea. La diferencia en el tiempo dedicado a controlar varía un poco para los gerentes de los diversos niveles.

Dimensiones

Apoderamiento: Que contempla la concesión y/o distribución del poder, afianzando la posición de mandos en una organización (Morales, 2016).

Gestión del capital humano: Que implica promover el mejoramiento continuo del personal, reconociendo su valía, por la aplicación de saberes y capacidades respecto a sus metas institucionales (Cuentas, 2018).

Trabajo en equipo: Que involucra convertir a un grupo de empleados en miembros de la organización, siendo un factor determinante en el desempeño y satisfacción, del recurso humano (Rios, 2017).

Liderazgo: Que implica el rol activo y participativo para la consecución de objetivos (Vasquez, 2006).

Gestión del tiempo: Que efectiviza las funciones directivas y permite que las diligencias se realicen con éxito, favoreciendo a la empresa y sus miembros (Salazar, 2017).

Negociación: Una habilidad en la que confluyen las características personales del gerente y su capacidad de análisis, para la obtención logros comerciales, desde el conveniente enfoque de ganar – ganar (Marrero, 2018).

Acción estratégica: Que parte del propósito y objetivos de la empresa, adoptando acciones y asignando recursos para su consecución (Aguirre, 2014).

Toma de decisiones: Que confluye en el desarrollo del ciclo administrativo, con el uso de recursos, incluyendo la consulta de los especialistas de la organización (Rodriguez, 2010).

Creatividad: La creatividad, que supera a las ideas innovadoras, exigiendo la conformación de equipos multidisciplinarios, interés por las nuevas tendencias, incorporar de aportes y realizar consensos, para edificar nuevas formas de trabajo (Toledo, 2019).

Inteligencia emocional: Habilidad directiva que impacta sobre la eficacia organizacional y la retención del talento humano (Goleman & Cherniss, 2013).

En la actualidad es necesario aceptar que el cambio de los modelos tradicionales de gerencia, más que una opción, son una obligación para cualquier tipo de organización. El mundo en que vivimos no es el mismo al ayer; los constantes avances tecnológicos, descubrimientos científicos, la globalización o hasta los cambios en la sociedad socioculturales

exigen la necesidad de que las organizaciones prioricen esta cualidad es sus ejecutivos a fin de que lideren en un mercado competitivo con procesos de gestión relacionados con herramientas tecnológicas.

(Jutglar, 1999) citado en (Carlos et al., n.d.) Es importante determinar que los avances van en aumento, la revolución industrial es el resultado de un proceso continuo, con una firme convicción de llevar un paso más allá a la industria para producir más y mejor. Es por eso que la innovación va a un ritmo muy acelerado gracias a los descubrimientos y avances tecnológicos lo que desencadena una mejor productividad y reduce el tiempo de fabricación aumentando a su vez beneficios al producto y/o servicio.

Vemos así la importancia tanto de las habilidades gerenciales como de la transformación digital. A la fecha, el impacto que tuvo a nivel nacional e internacional fue tan grande que muchas empresas que no lograron adaptarse desaparecieron y las que quedan están en proceso de adaptación por su parte los nuevos emprendimientos de este mercado tan competitivo emprenden basándose en las habilidades gerenciales relacionadas con la transformación digital.

En la región Puno al Sur del Perú, lugar donde los emprendimientos van en crecimiento surge el interés de conocer si los emprendedores de esta región relacionan sus habilidades gerenciales con la transformación digital para dirigir sus negocios sabiendo que el mercado está en constante cambio.

(Giraldo Rincon, 2021) en su ensayo titulada transformación digital para la alta gerencia, tuvo como objetivo a dar a conocer los medios, herramientas y metodologías idóneas para llevar un proceso de cambio digital en las empresas , con base en la flexibilidad, la adaptación al entorno y la mejora de la experiencia de los consumidores, a raíz de un sólido y contundente liderazgo digital, que fomente un cambio cultural organizacional que involucre a la totalidad del talento humano que constituye a la empresa, fomentando y estimulando el uso de nuevas alternativas tecnológicas que generen valor en el modelo de negocio, y que hagan de esta transformación una oportunidad para ser más competitivas y eficientes, dentro de un mercado dinámico. Para ello, se implementó un modelo de investigación cualitativa, mediante la observación y recopilación de datos en función de su estudio en un determinado escenario, bajo un enfoque explicativo-descriptivo, buscando la relación causal, ampliando el conocimiento, diagnosticando y evaluando su impacto.

Drucker (2002) citado en (Aparicio Valdez & Medina Caicay, 2015) indica que la labor, las responsabilidades y los retos a los que se enfrentan los ejecutivos han variado significativamente desde la sociedad industrial a la sociedad de la información, y de esta a la sociedad del conocimiento, caracterizada por el cambio y en la que de las habilidades gerenciales es el recurso más valioso que las organizaciones deben potenciar para que se convierta en generador de conocimiento, valor agregado, activos intangibles y ventajas competitivas, generándose así nuevos desafíos para la gerencia del siglo XXI.

Liderazgo y toma de decisiones

El liderazgo influye en gran medida sobre las decisiones que se ejecutan en las empresas, “La toma de decisiones impacta externamente en el aspecto del buen liderazgo, considerando particularmente ambientes de trabajo altamente complejos y contingentes, donde las organizaciones están operando con un portafolio de productos o servicios heterogéneos o en pluralidad de entornos” (Flores, 2018) De esta manera, el liderazgo es el proceso que permite una acertada toma de decisiones, influyendo en otros y apoyando para que trabajen con entusiasmo en el logro de los objetivos comunes.

Inteligencia emocional y toma de decisiones

Ahsan, (2023) en su investigación “El papel de la Inteligencia emocional en la toma de decisiones Efectiva”, encuentra que el CI emocional tiene una relación favorable con los estilos de toma de decisiones tanto racional como intuitivo ($r = .43$, $p .001$), pero una relación negativa con el estilo de toma de decisiones racional ($r = -.24$, $p .05$). Después de tener en cuenta factores demográficos, se encontró que la inteligencia emocional sigue siendo un predictor significativo del éxito laboral ($r = 0,33$, $p 0,001$).

Vemos también que la Inteligencia Emocional permite a ejecutivos y profesionales técnicamente eficientes percibir de forma fácil y rápidamente los conflictos en el momento que deben resolverse, así como los puntos vulnerables de los equipos y organizaciones a las cuales requieren prestar atención.(Labarca et al., 2010).

Toma de decisiones e Industria 4.0

En cuanto a la toma de decisiones, se encontró que tiene un efecto predictivo significativo sobre la implementación en 4.0 ($\beta = 0.70$, $p < 0.001$) para los emprendedores. Si un emprendedor define un problema antes de proponer alternativas, crea una alternativa, comparte información con el equipo, tiene capacidad de decisión. En el estudio (Garrido-Vásquez J.N, 2015), mencionan que la toma de decisiones de personal es importante porque la introducción de tecnologías de Industria 4.0 requiere del desarrollo de la cultura, mentalidad y procesos de la empresa, lo cual es un gran desafío.

Creatividad e Industria 4.0

Según el informe *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* del Foro Económico Mundial (Pernías, 2017), los nuevos empleos van exigir y están en constante cambio. Además de las habilidades específicas de cada sector o categoría profesional existe un cuerpo de habilidades genéricas o transversales que no dependen exclusivamente de un sector o cuerpo de conocimiento, sino deben ser desarrolladas en todos ellos. Destacan la aparición de la inteligencia emocional y la flexibilidad cognitiva, así como dar prioridad a la resolución de problemas complejos, pensamiento crítico y creatividad, las cuales deben vincularse con las profesiones de las áreas STEM+A.

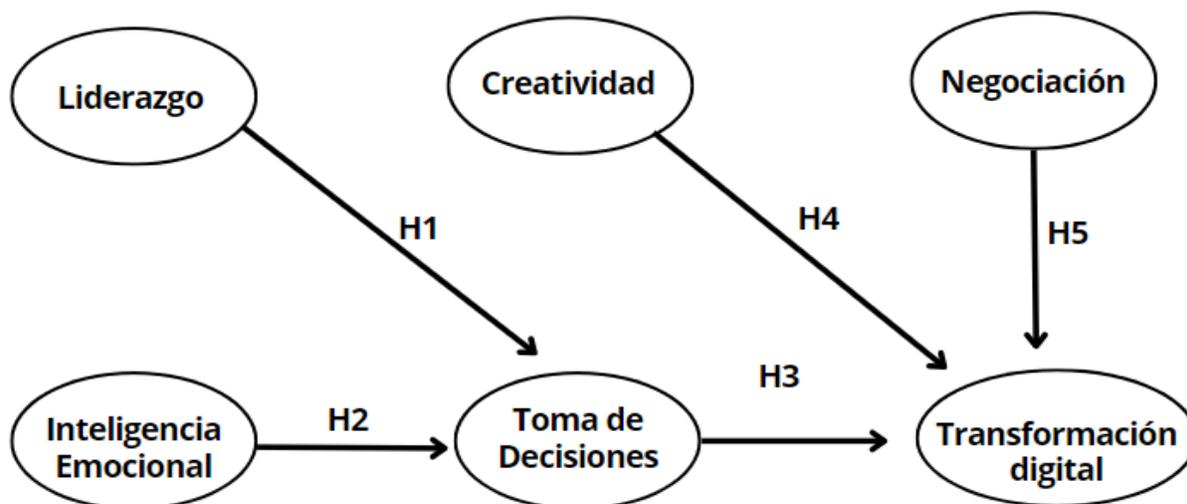
Negociación e Industria 4.0

Todo esto es un hecho incontestable que está a la vuelta de la esquina. La cuestión es que muchos derechos de los trabajadores pueden verse afectados por el mismo. Por tanto, la legislación laboral, que nació precisamente en un contexto de cambio profundo para organizar toda una serie de instituciones jurídicas y de normas que sirvieran de un modo adecuado para la defensa de la parte débil de la relación laboral, tendrá nuevamente que reinventarse y poner todo de su parte para que estos cambios afecten lo menos posible al estatus del trabajador. En este sentido, los cambios legislativos llegarán, pero con una mayor lentitud, como sucede habitualmente, dado que la realidad siempre va por delante del Derecho. Por tanto, creemos que la Negociación colectiva, como institución de autocomposición de las partes de la relación laboral puede articular los mecanismos oportunos para que los nuevos procesos de producción puedan seguir avanzando sin que ello perjudique de una manera desproporcionada al trabajador. En esta comunicación se reflexionará sobre la manera en la que la negociación colectiva podría ayudar en este sentido, poniendo de manifiesto los aspectos en los que debería incidir para que el paso a la nueva situación sea lo menos traumática posible para las

dos partes de la relación laboral. Todo ello con independencia del estudio que se haga de convenios colectivos que hayan introducido ya alguna novedad a este respecto, tanto en el plano autonómico, como nacional. (Moreno, 2018).

Figura 2

Modelo teórico



Este estudio tiene como principal objetivo determinar si las habilidades gerenciales son un factor predictor en la incorporación de la transformación digital en los emprendimientos de la Región Puno. La Figura 2 muestra el modelo teórico de este trabajo. Tras la revisión de la literatura, el estudio elaboró las siguientes hipótesis:

Hipótesis

- Hipótesis 1: El liderazgo influye significativamente en la toma de decisiones en los emprendimientos de la región Puno.

Hipótesis 2: La Inteligencia Emocional influye significativamente en la Toma de Decisiones en los emprendimientos de la región Puno.

Hipótesis 3: La Toma de Decisiones influye significativamente en la Transformación Digital en los emprendimientos de la región Puno.

Hipótesis 4: La Creatividad influye significativamente en la Transformación Digital en los emprendimientos de la región Puno.

Hipótesis 5: La Negociación influye significativamente en la Transformación Digital en los emprendimientos de la región Puno.

2 MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Diseño

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental explicativa y de corte transversal.

2.2 Sujetos

La presente investigación tiene un diseño muestral no probabilístico por conveniencia, la población está constituida por 404 emprendedores de la región Puno entre varones y mujeres de diferentes edades, para la investigación se utilizará una representación de la población.

Tabla 1

Índices de características sociodemográficas de la población de estudio

Variable	Categoría	Recuento	% N tablas
Sexo	Femenino	179	44,3 %
	Masculino	225	55,7 %
Edad	Menor de 18	0	0,0 %
	Entre 18 a 24	41	10,1 %
	Entre 25 a 30	149	36,9 %
	Entre 31 a 40	178	44,1 %
	Mayor a 41	36	8,9 %
Estado civil	Soltero (a)	135	33,4 %
	Casado (a)	101	25,0 %
	Conviviente	147	36,4 %
	Divorciado (a)	14	3,5 %
	Viudo (a)	7	1,7 %

2.3 Mediciones

VARIABLE 1: Para la recolección de datos de la presente investigación se utilizó un cuestionario de Habilidades Gerenciales en el cual la variable se descompone en diez dimensiones: apoderamiento, gestión del capital humano, trabajo en equipo, liderazgo, gestión del tiempo, negociación, acción estratégica, toma de decisiones, creatividad e inteligencia emocional. Para su medición se aplicó el cuestionario tomada de Callohuanca Aceituno &

Tantalean Terrones, (2020) el cual consta de 60 ítems con respuestas en la escala es de Likert con cinco opciones (1, 2, 3, 4, 5). Se observa que el alfa de Cronbach para el constructo propuesto es de 0,954; considerablemente alto. En este sentido, se replantea la validez de los reactivos o evidencia que “por muy cuidadosa que sea la selección de los ítems, es imposible que sean medidas perfectas del factor común correspondiente” (Lloret et al., 2014)

Las respuestas del cuestionario se clasifican de la siguiente manera:

- Dimensión 1: Apoderamiento (8 ítems)
- Dimensión 2: Gestión del Capital Humano (9 ítems)
- Dimensión 3: Trabajo en Equipo (7 ítems)
- Dimensión 4: Liderazgo (7 ítems)
- Dimensión 5: Gestión del Tiempo (6 ítems)
- Dimensión 6: Negociación (5 ítems)
- Dimensión 7: Acción Estratégica (7 ítems)
- Dimensión 8: Toma de Decisiones (4 ítems)
- Dimensión 9: Creatividad (4 ítems)
- Dimensión 10: Inteligencia Emocional (3 ítems)

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

Categorías: Adecuado [74-100], Regular [43 - 73], Inadecuado [2-46]

VARIABLE 2: La variable de Transformación Digital según (Ramírez Zapata, 2020) en su trabajo de grado titulada “ Descripción de un marco de referencia para la Transformación Digital en la ciudad de Medellín a partir de las capacidades productivas existentes y potenciales y la validación de un instrumento de diagnóstico empresarial” se determina análisis de la confiabilidad del cuestionario se optó por evaluar la consistencia interna del mismo que plantea dotar de significación a las preguntas del cuestionario. Para ello se calcula coeficiente alfa de Cronbach, (α) definido en la ecuación 1 que está basado en la correlación de los elementos promedio y asume que los ítems se relacionan con un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Cronbach, 1988).

El cuestionario está diseñado para captar la percepción de grado de transformación digital

El cuestionario consta de un total de 28 ítems:

- Dimensión 1: Estrategia y organización
- Dimensión 2: Infraestructura
- Dimensión 3: Procesos
- Dimensión 4: Diversificación productiva

Calificación: tratada en una escala de 1 a 4 y para analizar la validez del instrumento se solicita evaluar a su criterio la pertinencia y relevancia en cada pregunta, en una escala de cuatro puntos de 1 a 4 donde 1= no pertinente y no relevante, y 4=muy pertinente y muy relevante.

Los valores de este coeficiente oscilan entre 0 y 1, considerando como criterio general un coeficiente aceptable cuando su valor es igual o superior a 0.70 (Cronbach, 1988). El índice de fiabilidad del cuestionario completo que se obtiene mediante el cálculo del estadístico alfa de Cronbach es de 0.751 que se considera aceptable.

2.4 Declaración sobre aspectos éticos

Tomando en cuenta la propuesta de principios éticos para investigación en seres humanos. El presente estudio se realizó teniendo en cuenta:

Consentimiento de los encuestados: Los emprendedores de la Región Puno otorgaron la correspondiente autorización para realizar la investigación.

Confidencialidad: La información recogida a través del instrumento se aplicará para los fines del presente estudio.

Libre participación: Se motivó la libre y espontánea participación de los servidores públicos sin ejercer ningún tipo de presión.

2.5 Análisis estadísticos

La validación del modelo teórico mediante los datos empíricos se realizará por método de modelamiento de ecuaciones estructurales (SEM). El path analysis o gráfico del modelo se realizará mediante el software AMOS v26. Luego se evaluará el ajuste del modelo mediante los índices de ajuste (CFI, RMSEA, y SRMR). Dichos valores serán determinados con el software

R, utilizando el estimador MLR (Máxima verosimilitud) referido por Muthen & Muthen (2017). De ser necesario se realizará una re especificación del modelo con los índices de modificación (correlación de errores) brindados por el software. Una vez ajustado el modelo se determinará los coeficientes de regresión estandarizado (β) y la variabilidad explicada mediante el software AMOS. Según la literatura los valores aceptables para los índices de ajuste son CFI y TLI >0.90 ; RMSEA y el SRMR $< .08$ (Chiang & Candia, 2021; Pilatti et al., 2011; Schumaker y Lomax, 2010; Keith, 2019; Abad et al., 2015).

3 RESULTADOS

3.1 Evaluación de datos atípicos

La data AMOS 29 no presento datos perdidos y de acuerdo a la prueba realizada para la depuración de datos atípicos, no se eliminó ningún participante. Se utilizó la data final para su procesamiento de 404 emprendedores.

3.2 Análisis Descriptivo

En base a los datos adquiridos y analizados conforme a la metodología utilizada. La tabla 1 presenta los resultados del análisis descriptivo, se observa en mayor proporción que el 44.1% de participantes tiene entre 31 y 40 años de edad, seguido por un 36.5% que tiene entre los 25 a 30 años de edad. Por otra parte, un 44.3% son mujeres y un 55.7% son varones. En cuanto a estado civil, 36.4% de los encuestados con convivientes; un 33.4% son solteros seguidos del 25% los cuales son casados. En otro aspecto 77.2% de los encuestados son dueños de su propio negocio seguidos de los que están por empezar un negocio propio los cuales representan un 13.1%. Asimismo, se observa que la mayoría de ellos labora en el sector de restaurantes con un 28,2% seguidos de los que laboral en el sector retail representando un 23.5%. Finalmente, en cuanto a la cantidad que colaboradores que laboran en estas empresas en su mayoría son menos de 10 personas representando un 85.9% y la mayoría de ellos tienen menos de 3 años de experiencia en el mercado representado un 49.5% a comparación de los que llevan más de 10 años en el mercado representando un 10.6%.

Tabla 2*Índices de características demográficas de la población de estudio*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	179	44.3%
	Masculino	225	55.7%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	41	10.1%
	Entre 25 a 30	149	36.9%
	Entre 31 a 40	178	44.1%
	Mayor a 41	36	8.9%
Estado civil	Soltero(a)	135	33.4%
	Casado(a)	101	25.0%
	Conviviente.	147	36.4%
	Divorciado (a).	14	3.5%
	Viudo (a).	7	1.7%
Respecto a su perspectiva empresarial:	Quisiera empezar un negocio	34	8.4%
	Estoy por empezar un negocio	53	13.1%
	Soy dueño de un negocio	312	77.2%
	Tengo otros planes no comerciales	5	1.2%
Sector en la que labora	Sector Inmobiliarias	27	6.7%
	Sector Restaurantes	114	28.2%
	Sector Automotriz	92	22.8%
	Sector Retail	95	23.5%
	Sector Salud	29	7.2%
	Sector Educación	23	5.7%
	Sector bancos y cajas	7	1.7%
Otros	17	4.2%	
Cantidad de colaboradores de la empresa	Menos de 10	347	85.9%
	Entre 11 a 20	33	8.2%
	Entre 21 a 50	13	3.2%
	Entre 51 a 100	11	2.7%
Años de experiencia (ingrese un número)	Menos de 3 años	200	49.5%
	Entre 4 a 6 años	133	32.9%
	Entre 7 a 10 años	28	6.9%
	Mayor a 10 años	43	10.6%
Total		404	100.0%

3.3 Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson y confiabilidad

Tabla 3

Correlaciones entre los factores de las escalas

Variable	M	DE	g1	g2	α	1	2
Habilidades gerenciales	3.146	0.480	-0.461	-0.097	0.970	-	0.95
Transformación Digital	2.787	0.719	-0.473	-0.946	0.982	0.95	-

Conforme a la tabla, se observa que la distribución de datos de la investigación cumple con el supuesto de la normalidad univariada, esto debido a que los valores de asimetría y curtosis son aceptables (-3 a 3). En cuanto a consistencia se pudo percibir que los instrumentos presentan un coeficiente de confiabilidad óptimo. Por último, la correlación existente entre ambas variables es moderadamente significativa ($r=0.95$).

3.4 Evaluación de modelo hipotetizado

Posteriormente se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio mediante el programa AMOS 29, esto con el fin de contrastar la estructura factorial exploratoria. Se utilizó para la estimación de los parámetros de bondad de ajuste el método de máxima verosimilitud. Se emplean índices adicionales a la Chi cuadrada (χ^2) debido a que esta es muy sensible al tamaño de la muestra; a los supuestos de la curva normal, así como a la linealidad, multinormalidad y aditividad (Iraurgi, Sanz & Martínez-Pampliega, 2009). Estos índices de ajuste, mencionados por Bentler, (1990); Bentler y Bonett (1980); Browne y Cudeck, (1993) y Lévy & Varela (2008), se pueden ver en la Tabla 2. En la Figura 3 se muestra el modelo con los puntajes estandarizados.

Tabla 4

Índices de ajuste esperados para un modelo de ecuaciones estructurales e índices obtenidos para el análisis factorial confirmatorio

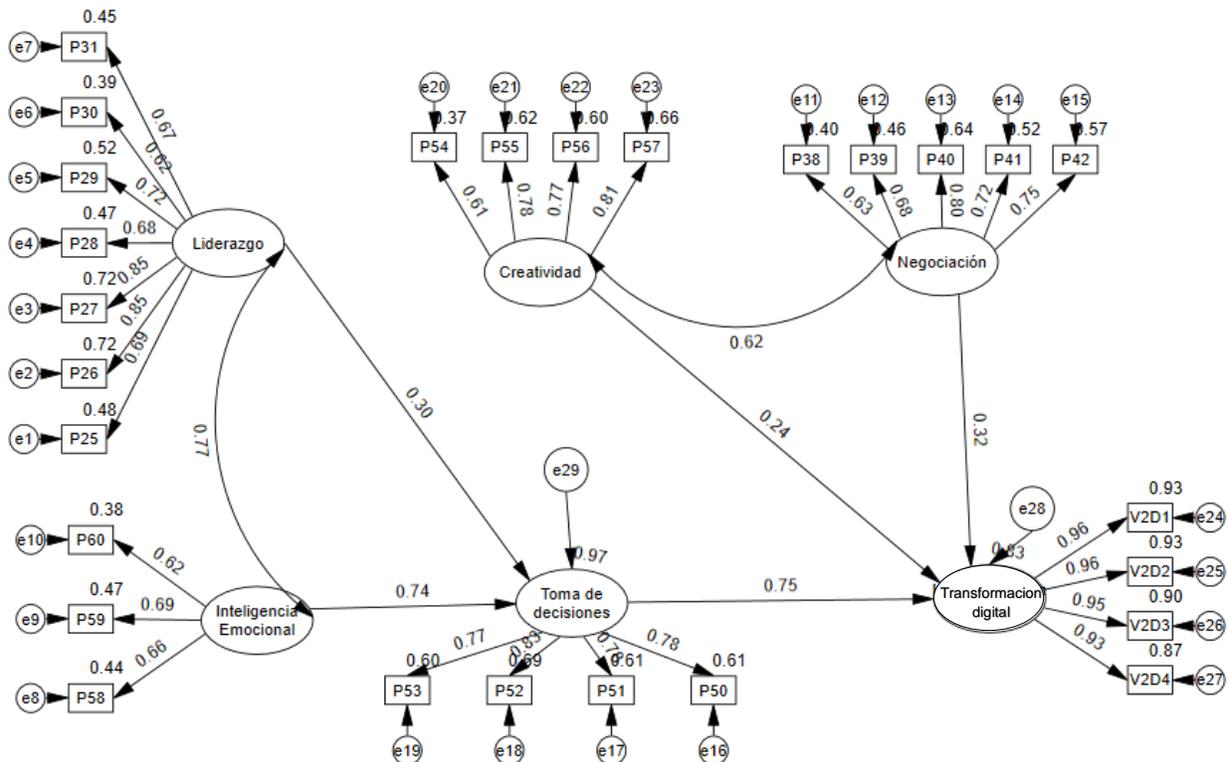
Índice de ajuste	Esperado	Obtenido
Chi-Cuadrado χ^2	> 0,05	0.001
Índice de ajuste comparativo (CFI)	0.90 – 1	0.908
Índice no normalizado de ajuste (NNFI o TLI)	0.90 – 1	0.900
Error cuadrático media de aproximación (RMSEA)	< 0.05 / 0.08	0.079

3.5 Evaluación de modelo estructural

El estudio desarrolló el modelo y aplicó el método de la ecuación estructural (SEM), por lo que se aceptan todas las hipótesis del modelo estructural (Figura 3). Como resultado, el efecto del liderazgo en la toma de decisiones (H1) es positivo con $\beta = 0,30$ y $p < 0,001$. Además, la inteligencia emocional (H2) con $\beta = 0.74$ y $p < 0.001$ son predictores de la toma de decisiones. Por otro lado, la creatividad (H3) obtenido $\beta = 0.24$, $p < 0.001$, toma de decisiones (H4) puntuaron $\beta = 0.70$, $p < 0.001$, y negociación (H5) tuvo $\beta = 0.32$, $p < 0.001$; estas variables son predictores de la implementación de industria 4.0.

Figura 3

Modelo estructural en los emprendedores de la región Puno (n=404)



4 DISCUSIÓN

En referencia al objetivo general, lo cual indica que las variables son predictoras de la transformación digital en los emprendedores de la región Puno.

Con respecto al constructo de liderazgo y su influencia en la toma de decisiones en los emprendimientos de la región macro sur Perú, se encontró que influye significativamente de manera predictora en ($\beta = 0.30$, $p < 0.001$) El estudio de (Zapata et al., 2016) con su investigación -Gestión del Conocimiento para el fortalecimiento de Habilidades Gerenciales concluye que la variable existe una correlación positiva entre ambas variables. Esto provoca un replanteamiento de liderazgo con respecto al comportamiento del líder frente a una actitud de toma de decisiones, y lo señalado en la teoría de diseño organizativo en cuanto a que las decisiones operativas por lo general tienden a ser descentralizada.

Sobre La Inteligencia Emocional y su influencia en la Toma de Decisiones, se encontró que influye significativamente de manera predictora en ($\beta = 0.74$, $p < 0.001$)., (Ahsan, 2023) en su investigación “El papel de la Inteligencia emocional en la toma de decisiones Efectiva”, se encontró que el CI emocional tiene una relación favorable con los estilos de toma de decisiones tanto racional como intuitivo ($r = .43$, $p .001$), y una relación positiva con el estilo de toma de decisiones racional ($r = -.24$, $p .05$) . Después de tener en cuenta factores como la edad, el género, el nivel de educación y la duración del empleo, se encontró que la inteligencia emocional sigue siendo un predictor significativo del éxito laboral ($r = 0,33$, $p 0,001$). Asimismo, podemos decir que estos hallazgos implican las mismas afirmaciones de nuestra hipótesis 2 y adicionalmente se contempla que los emprendedores pueden beneficiarse de una mejor toma de decisiones y productividad al impulsar su inteligencia emocional.

Sobre la toma de decisiones se encontró que influye significativamente de manera predictora en la Transformación Digital ($\beta = 0.70$, $p < 0.001$) en los emprendedores. Cuando el emprendedor define el problema antes de proponer alternativas, genera alternativa, comparte información con el equipo tendrá capacidad de toma de decisiones. En la investigación de (Garrido-Vasquez J.N, 2015) mencionan que es relevante la toma de decisiones del personal. Las tecnologías de la transformación digital implican cambiar la cultura de la empresa, la manera de pensar y desarrollar los procesos, lo cual representa un gran reto.

El estudio tuvo por objetivo determinar si la creatividad influye significativamente en la transformación digital en los emprendedores de la región de Puno, en base a los resultados se puede destacar que, si existe una relación de la variable y la dimensión, se observa además

que la hipótesis planteada cumple con un valor $\beta = 0.24$. En el estudio de Macrodatos, este reconoce el papel de la creatividad en el contexto de la transformación digital, enmarcando un nuevo campo de exploración e innovación en el que la clase creativa tiene la oportunidad de establecer su propia estrategia de innovación en la próxima evolución de la sociedad. Con este trabajo se pretende abrir un debate sobre el espacio creado y las oportunidades que surgen en torno a las industrias creativas, así como servir de base para la exploración del espacio emergente de la creatividad, generado por las nuevas tecnologías que utilizan los big data. Esto incluye la aplicación de datos en el proceso creativo con el objetivo de mejorarlo y servir como herramienta a la clase creativa, pero hay que destacar que el uso de datos no sustituye a la creatividad.

El estudio tuvo por objetivo determinar si la negociación influye significativamente en la transformación digital en los emprendedores de la región de Puno, en base a los resultados se puede destacar que, si existe una relación de la variable y la dimensión, se observa además que la hipótesis planteada cumple con un valor $\beta = 0.32$. En el estudio (García Jiménez, 2019), "Nuevas tecnologías y negociación colectiva: análisis de la práctica negociar" menciona que en la actualidad se materializa en las mesas de negociación sobre la implantación de las nuevas tecnologías es la de su escaso relieve a nivel cuantitativo. Así, si el análisis se realiza respecto de las cláusulas que sobre la implantación de las nuevas tecnologías se recogen en los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, únicamente el 2,64% del total acomete esta regulación, porcentaje que se eleva algo más de medio punto, hasta el 3,21%, si el ámbito negociar es el de empresa. Y algo similar se puede afirmar respecto de la regulación convencional en materia de teletrabajo, pues el 2,96% del total de convenios colectivos de ámbito de empresa aborda tal materia, reduciéndose el porcentaje al 2,16% si el ámbito es de nivel superior a la empresa.

5 CONCLUSIÓN

Sobre la base de los resultados obtenidos durante la aplicación de los instrumentos, se presentan las siguientes conclusiones, además las hipótesis planteadas fueron aceptadas de manera asertiva.

El liderazgo influye significativamente en la toma de decisiones de manera positiva, es decir mientras el líder detecta nuevas oportunidades de negocio, va planteando alternativas y evalúa las consecuencias a corto y largo plazo para tomar decisiones.

La inteligencia Emocional influye significativamente de manera positiva es decir que al ser congruente al expresar lo que uno necesite hace que se pueda compartir información con el equipo de trabajo y propiciar la participación en la toma de decisiones.

La inteligencia emocional influye de manera predictora en la transformación digital es decir que al ser coherente y expresar lo que uno necesite dispone de una idea estrategia de transformación tecnológica dentro de la organización.

Creatividad influye significativamente en la transformación digital de manera positiva, es decir que al estar interesado en tener nuevas ideas se dispone a una estrategia que permita analizar las tendencias de mercado en la transformación digital.

Negociación influye significativamente en la transformación digital de manera positiva, es decir que para colaborar en acuerdos de negocios se dispone estrategias para analizar nuevos competidores en la transformación digital.

6 REFERENCIAS

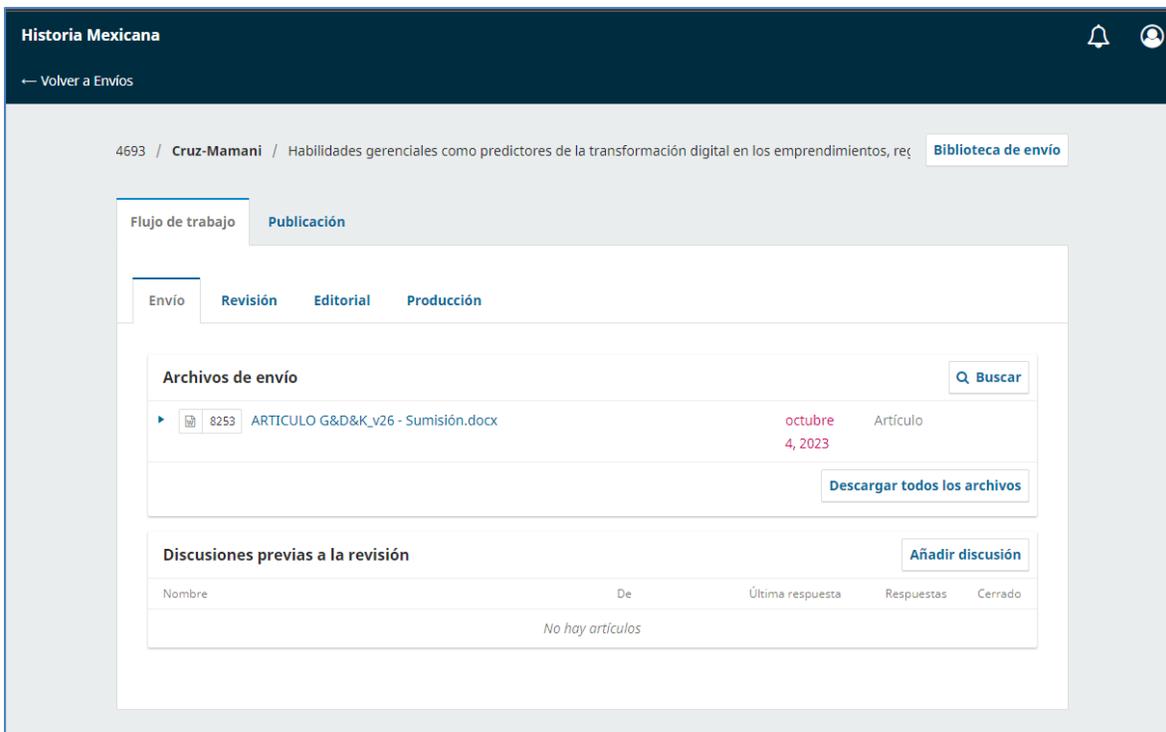
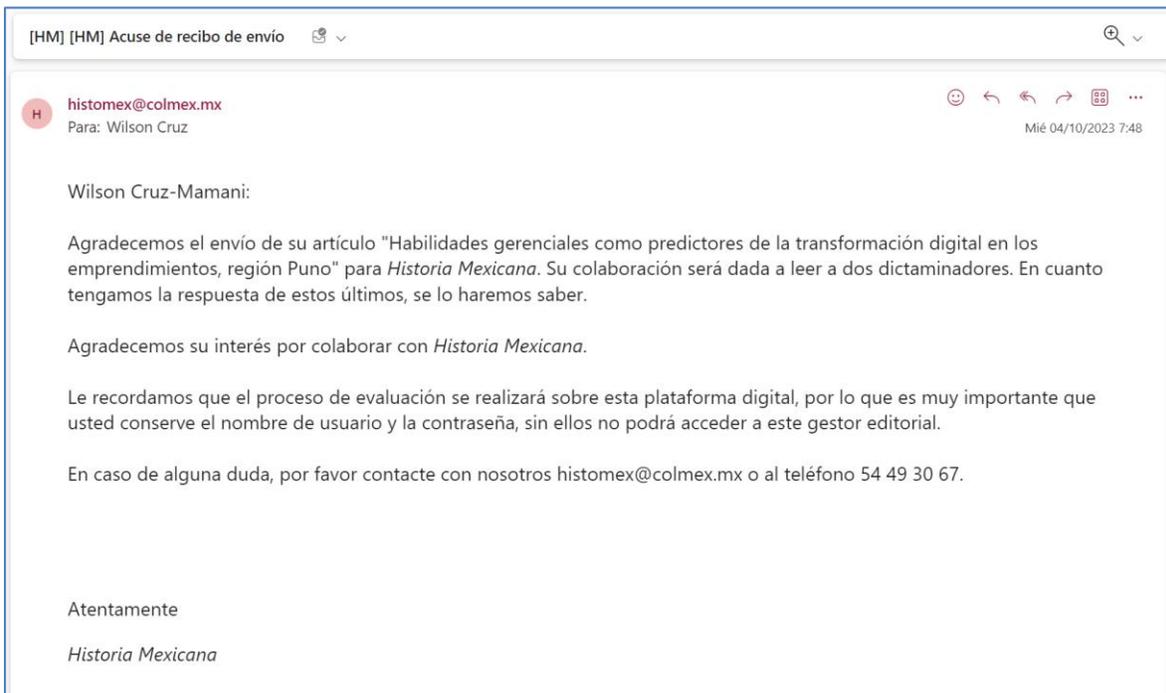
- Ahsan, M. J. (2023). The role of emotional intelligence in effective corporate social responsibility leadership. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(8), 75–91. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2023-3615>
- Aguirre, H. (2014). Planeación estratégica y productividad laboral” (Estudio re-alizado en Hotel del Campo, Quetzaltenango). Tesis de licenciatura. Universidad Rafael Landívar, 155. Guatemala. From <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguirre-Hugo.pdf>
- Aparicio Valdez, M. R., & Medina Caicay, J. (2015). Habilidades gerenciales que demandan las empresas en el Perú: un análisis comparativo. *Universidad Del Pacífico*, 115.
- Brau, S. J. (2018, noviembre 14). *Sebastianbrau.com*. From *Sebastianbrau.com*: <http://sebastianbrau.com/la-vision-de-la-industria-4-0-en-el-marco-de-la-feria-industrial-de-hannover-messe-en-2011/>
- Callohuanca Aceituno, J. O., & Tantalean Terrones, L. J. (2020). Adaptación y validación de una escala para medir las habilidades gerenciales. *Anales Científicos*, 81(1), 33. <https://doi.org/10.21704/ac.v81i1.1553>
- Carlos, J., Torres, D., Junior De Jesús, A., & Daza, O. (n.d.). HABILIDADES GERENCIALES: LA ESTRATEGIA AL ÉXITO DE LA EMPRESA COLOMBIANA MANAGEMENT SKILLS: THE STRATEGY FOR THE SUCCESS OF THE COMPANY COLOMBIAN María del Mar Cossio Builes 1.
- Cuentas, S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. In *R. educación*.
- Flores, L. (2018). El liderazgo y la toma de decisiones estratégicas en el Sector público. 9-25.
- Flores, L. (2018). El liderazgo y la toma de decisiones estratégicas en el Sector público. 9-25.
- Gallego Trijueque, Sara & Oliva Marañón, Carlos (2022). La cuarta revolución industrial: Transformación digital como nuevo paradigma. *Signo y Pensamiento*, 41.
- García, Francisco; Boom, Efraim; Molina, Schenyder. (2017). *HABILIDADES DEL GERENTE EN ORGANIZACIONES DEL SECTOR PALMICULTOR EN EL DEPARTAMENTO DEL CESAR – COLOMBIA*. El Cesar: Universidad Nacional de Misiones. From https://www.redalyc.org/journal/3579/357955446001/html/#redalyc_357955446001_ref13
- Garrido-Vasquez J.N, M. -R.-V.-C. (2015). *Inteligencia de negocios a las pequeñas y medianas empresas, Aplicación del saber: Casos y experiencias* (Vol. 7).

- Giraldo Rincon, A. F. (2021). TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA LA ALTA GERENCIA ANDRES. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2013). Inteligencia emocional en el trabajo “como seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones. 431. Barcelona, España: 1ra. Edición digital. Kairos.
- Importancia de las Habilidades Gerenciales y de su estudio, para el buen desarrollo organizacional. (2014, octubre 14). Grupo Milenio. <https://www.milenio.com/opinion/varios-autores/ciencia-tecnologia/importancia-habilidades-gerenciales-estudio-desarrollo-organizacional>
- Koontz, H., & Heinz, W. (2004). *Administración una Perspectiva Global*. Interamericana: Mc Graw-Hill. From <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/4174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-196.pdf>
- Labarca, R., Freddy, A., Rafael, U., & Chacín, B. (2010). Redalyc.
- Li, R. (2018, Julio 18). *Emprendedores.cl*. From . EL 80 POR CIENTO DE LAS PYMES FRACASA ANTES DE LOS 5 AÑOS: <https://revistali.com/el-80-por-ciento-de-las-pymes-fracasa-antes-de-los-5-anos/>
- Marrero, Y. O. (2018). Perfil de los negociadores comerciales: elementos para su caracterización . *economía y desarrollo* , 185-197.
- Morales, E. (2016). Empoderamiento y transformación de las relaciones de poder . In *Un análisis crítico de procesos institucionales* (p. 219). España . From <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400078/em-m1de1.pdf?sequence=1>
- Moreno, J. (2018). La negociación colectiva como medio. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*.
- Peru, N. (2023, febrero 2). Pymes: Tres tendencias en transformación digital que marcarán el 2023. Peru21. <https://peru21.pe/cheka/tecnologia/digitalizacion-pymes-pymes-tres-tendencias-en-transformacion-digital-que-marcaran-el-2023-noticia/>
- Pernías, P. (2017). NUEVOS EMPLEOS, NUEVAS HABILIDADES: ¿ESTAMOS PREPARANDO EL TALENTO PARA LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL? *LA ECONOMÍA DIGITAL EN ESPAÑA*.
- Ramirez, C. Z. (1 de marzo de 2021). Descripción de un marco de referencias para la implantación de industria 4.0 en la ciudad de Medellín a partir de las capacidades productivas existentes y potenciales y la validación de un instrumento de diagnóstico empresarial . Medellín: Universidad EAFIT Escuela de ingeniería Medellín 2020.

- Ramírez Zapata, C. (2020). Descripción de un marco de referencia para la implantación de industria 4.0 en la ciudad de Medellín a partir de las capacidades productivas existentes y potenciales y la validación de un instrumento de diagnóstico empresarial. 1–172. <http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/27215>
- Rios, R. (2017). El trabajo en quipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital. Tacna , Peru.
- Rodriguez, Y. (2010). Análisis factorial exploratorio: Bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 58-66.
- Rubio, S. E. (2020). *Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020*. Lima: Digital Publisher. doi:doi.org/10.33386/593dp.2020.6.314
- Saa, D. J. (2021). Análisis de la industria 4.0 en Latinoamérica y países desarrollados.
- Salazar, D. (2017). La gestion del tiempo como factor clave en las habilidades directivas aplicadas al sector turistico. *Revista de Investigaciones turisticas*, 15: 26-42.
- Silva-Rubio, E.. (2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020. 593 Digital Publisher CEIT, 6(2), 148-163. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.472>
- Transformación Digital: Un cambio en la sociedad peruana - Universidad César Vallejo. (2022, marzo 16). Universidad César Vallejo; UCV. <https://www.ucv.edu.pe/blog/transformacion-digital-un-cambio-en-la-sociedad-peruana/>
- Toledo, A. (2019). El rol creativo del gerente empresarial: una ventana hacia la competitividad. *Revista Investigación & Negocios*, 19-28. From http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v12n20/v12n20_a03.pdf
- Urquijo, J., & Josue, B. (2008). *La Remuneracion Del Trabajo*. venezuela: Universidad Catolica Andres, 2008.
- Vasquez, L. (2006). Habilidades directivas y tecnicas de liderazgo, Su aplicacion en la gestion de equipos de trabajo. Madrid .
- Zapata, G., Sigala, L., & Mirabal, A. (2016). Toma de Decisiones y Estilo de Liderazgo. 1–23. (S/f-a). Lacamara.pe. Recuperado el 1 de octubre de 2023, de <https://lacamara.pe/la-transformacion-digital-una-prioridad-estrategica-para-el-pais/>

ANEXOS

Revista: Historia Mexicana



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

RESOLUCIÓN N° 0495A-2023/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 13 de setiembre del 2023

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **Gladys Vilca Quispe** identificado(a) con código Universitario N°201720045, **Débora Sarai Vilca Parco** identificado(a) con código Universitario N° 201710099 y **Kevin Yheison Puma Mayta** identificado(a) con código Universitario N° 201712123, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **Gladys Vilca Quispe, Débora Sarai Vilca Parco y Kevin Yheison Puma Mayta**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 13 de setiembre del 2023 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **Gladys Vilca Quispe, Débora Sarai Vilca Parco y Kevin Yheison Puma Mayta**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtro. Julio Samuel Torres Miranda Secretario: Mtro. Amed Vargas Martínez Vocal: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco Asesor: Mtro. Wilson Cruz Mamani	Gladys Vilca Quispe Débora Sarai Vilca Parco Kevin Yheison Puma Mayta	Habilidades gerenciales como predictores de la transformación digital en los emprendimientos, región Puno	Miércoles 04 de octubre de 2023 12:00 Horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA




Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA