

**Impacto de las tic's en las competencias laborales de los
ejecutivos de la empresa Farmagro S.A., 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios – MBA.

AUTOR:

Br. Javier Manuel Celis Ballón.

ASESORA:

Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales.

LIMA - PERÚ

Año 2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **CELIS BALLON, JAVIER MANUEL**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de Negocios - MBA*, ha sustentado la tesis titulada:

IMPACTO DE LAS TIC'S EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS EJECUTIVOS DE LA EMPRESA FARMAGRO S.A., 2018

Fecha: 22 de agosto de 2018

Hora: 6:30 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. César Eduardo Jimenez Calderon

Firma:

SECRETARIO: Mg. Cristian Medina Sotelo

Firma:

VOCAL: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADO POR UNANIMIDAD

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

*APA -
OPENS COMPLECIÓN MEJORAR (PRESENTACIÓN?)
REDACCIÓN*

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Quiero dedicarle este trabajo a Dios que me ha dado la vida y fortaleza para terminar la Tesis para Obtener el grado de Maestro, a mis Padres por estar ahí cuando más los necesito; en especial a mi madre por su ayuda y constante cooperación y a mi esposa e hijos por apoyarme y ayudarme en los momentos más difíciles.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios, porque me ha guiado por el camino del bien, dándome sabiduría, inteligencia para ayudarme a culminar con éxito una etapa más de mi vida, y poder brindar a la sociedad con mis conocimientos, para el progreso del país, el de mi familia y el mío en particular.

A mis padres, esposa e hijos, que con su apoyo incondicional, me han enseñado que nunca se debe dejar de luchar por lo que se desea alcanzar.

A los profesores, por los consejos, brindados. Y a mis amigos quienes me han ofrecido su amistad sincera, y demás personas que colaboraron para este trabajo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Javier Manuel Celis Ballón, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de Negocios de la Universidad César Vallejo, sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Impacto de las tic’s en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A., 2018”, presentada, en 101 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de Negocios, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 22 de agosto de 2018

Javier Manuel Celis Ballón

DNI N° 25706216

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo” para optar el grado de Maestro en Administración en Negocios, presento el trabajo de investigación titulado: “Impacto de las tic’s en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A., 2018”.

La investigación tiene por objetivo determinar el impacto de las Tics en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.

La investigación está dividida en siete capítulos: En el Capítulo I Introducción: incluye realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Método: considera el diseño de investigación, variables y operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. Capítulo III Resultados. Capítulo IV Discusión. Capítulo V Conclusión. Capítulo VI Recomendaciones. Capítulo VII Referencias y, finalmente, el apartado que corresponde a los anexos.

Los resultados obtenidos permiten concluir que se da por aceptado que las Tic’s tienen impacto sobre las competencias Laborales.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor.

Índice

Página

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I.Introducción	xiii
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	20
1.2.1. Internacionales	20
1.2.2. Nacionales	21
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.3.1. Tic's	23
1.3.2. Competencias laborales	28
1.4. Formulación del problema	36
1.5. Justificación del estudio	37
1.6. Hipótesis	39
1.7. Objetivos	40
II. Método	41
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Variables, operacionalización	43
2.3. Población, muestra y muestreo	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.5. Métodos de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos	50
III.Resultados	51

3.1. Resultados Descriptivos	52
3.2. Prueba de hipótesis	55
IV.Discusión	60
V.Conclusiones	63
VI.Recomendaciones	66
VII.Referencias	67
Anexos	73
Anexo 1. Artículo Científico	74
Anexo 2. Matriz de Consistencia	83
Anexo 3. Instrumento de medición	84
Anexo 4. Certificado de validez de contenido	86
Anexo 5. Constancia de autorización para la investigación	92
Anexo 6. Base de Datos	93

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable Competencias Laborales	43
Tabla 2	Organización de la variable Tics	44
Tabla 3	Distribución de la población de Ejecutivos	45
Tabla 4	Baremos de las competencias laborales	47
Tabla 5	Coeficiente de Fiabilidad	48
Tabla 6	Juicio de Expertos para el instrumento de evaluación	49
Tabla 7	Resultados de los niveles de la variable Competencias Laborales de la muestra de pre test y pos test	53
Tabla 8	Resultados de los niveles de la dimensión Actitud de la muestra de pre test y pos test.	53
Tabla 9	Resultados de los niveles de la dimensión habilidades de la muestra de pre test y pos test.	54
Tabla 10	Prueba de Wilcoxon para probar la hipótesis general según rangos y estadísticos de contraste	55
Tabla 11	Prueba de Wilcoxon para probar la hipótesis específica actitud según rangos y estadísticos de contraste	56
Tabla 12	Prueba de Wilcoxon para probar la hipótesis específica habilidades según rangos y estadísticos de contraste	58

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Diez principales países que emplean tecnología de la información.	14
Figura 2	El caribe y América Latina: Diez principales países que emplean tecnología de la información.	15
Figura 3	Valoración de tener un teléfono móvil y el PIB pc para las personas de 18 a 24 años (USD constantes, ajustado por PPA).	16
Figura 4	Mapa de Procesos	18
Figura 5	Tabla de distribución de pre test y pos test	52
Figura 6	Tabla de distribución de pre test y pos test dimensión actitud	52
Figura 7	Tabla de distribución de pre test y pos test dimensión habilidades	54

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las tic's y las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A.

La investigación fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativa y diseño experimental, pre experimental. La población estuvo conformada por 30 ejecutivos de la empresa Farmagro S.A., la cual fue definida probabilísticamente. Los datos fueron recolectados utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento, el cual fue validado mediante el juicio de expertos. La confiabilidad fue determinada haciendo uso del Coeficiente Alfa de Cronbach, resultando 0.886, en el cuestionario de competencias laborales.

Los resultados obtenidos permiten concluir que la relación es negativa ($Z = -5,007$); con una significancia de 0,000, siendo menor a 0,05, entre las variables Tic's y Competencias Laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro 2,018. Donde se rechaza la hipótesis nula y aceptando que las Tic's tienen impacto sobre las competencias Laborales.

Palabras clave: tics, competencias laborales, actitud, habilidades.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the tic's and the labor competencies of the executives of the company Farmagro S.A.

The research was of Aplicated type, Quantitative focus and experimental design, pre experimental. The population consisted of 30 executives of the company Farmagro S.A., which was defined probabilistically. The data were collected using the survey technique and the questionnaire as an instrument, which was validated through expert judgment. Reliability was determined using the Cronbach's Alpha Coefficient, resulting in 0.886, in the labor skills questionnaire.

The obtained results allow to conclude that the relation is negative ($Z = -5,007$); with a significance of 0.000, being less than 0.05, between the variables Tic's and Labor Competencies of the executives of the company Farmagro 2.018. Where the null hypothesis is rejected and accepting that the Tic's have an impact on the Labor competences.

Keywords: tics, job skills, attitude, skills.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

La globalización mundial ha traído cambios tecnológicos y organizacionales que están teniendo impacto sobre la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de sus competencias en el ámbito laboral.

El incremento progresivo de la tecnología de la información y de la comunicación, está generando cambios en nuestras vidas sociales, personales y laborales, vivimos en un mundo interactivo, donde podemos obtener la información haciendo un solo clic, ahora no necesitamos estar presentes físicamente en una reunión, con la video conferencia podemos conectarnos desde lugares lejanos.

De acuerdo, al Global Information Technology Report del 2,015 en el foro de económico Mundial, situó a Singapur como el país Líder del uso de la tecnología basado en cuatro Factores: (i) A nivel Empresarial y legislativo. (ii) Infraestructura, asequibilidad y capacidades, (iii) Utilización en las empresas, particulares y en la entidad pública (iv) Impacto social y económico.

Diez principales países que emplean tecnología de la información	
Índice de disposición a la conectividad 2015	Ranking mundial*
Singapur	1
Finlandia	2
Suecia	3
Países Bajos	4
Noruega	5
Suiza	6
Estados Unidos	7
Reino Unido	8
Luxemburgo	9
Japón	10

Fuente: Foro Económico Mundial, 2015
 *Ranking 2015 de 143 economías.
 **El Índice mide la forma en que las economías usan las oportunidades ofrecidas por las tecnologías de la información y la comunicación para un bienestar y una competitividad incrementadas.

Figura 1: Diez principales países que emplean tecnología de la información.

Nota: La fuente se obtuvo del Foro Económico Mundial, 2015.

Con relación a los países en América Latina que mejor aprovecha y aplica las tecnologías de la información y las comunicaciones según la Global Information

Technology Report del 2,015 en el foro de económico Mundial, es Chile ocupando el puesto 38 a nivel mundial.

El Perú, ocupa el puesto 90 (subiendo 16 puesto del último foro del 2012).

El Caribe y América Latina: Diez principales países que emplean tecnología de la información	
Índice de disposición a la conectividad 2015	Ranking mundial*
Chile	38
Barbados	39
Uruguay	46
Costa Rica	49
Panamá	51
Colombia	64
México	69
Trinidad y Tobago	70
El Salvador	80
Jamaica	82

Fuente: Foro Económico Mundial, 2015
 *Ranking 2015 de 143 economías.
 **El Índice mide la forma en que las economías usan las oportunidades ofrecidas por las tecnologías de la información y la comunicación para un bienestar y una competitividad incrementadas.

Figura 2: El caribe y América Latina: Diez principales países que emplean tecnología de la información.

Nota: La fuente se obtuvo del Foro Económico Mundial, 2015.

En un estudio realizado por Arellano y Cámara (2017) para el Banco Continental sobre la Importancia de las TIC en las necesidades de la sociedad: una aproximación a través de la óptica de Maslow elaborado en el año 2014 en 34 países a 35,000 encuestados, muestra que el Perú está sobre la media de los países por tener un teléfono móvil con relación a su PIB.

Gráfico 3 Valoración de tener un teléfono móvil y el PIB pc para las personas de 18 a 24 años (USD constante, ajustado por PPA)

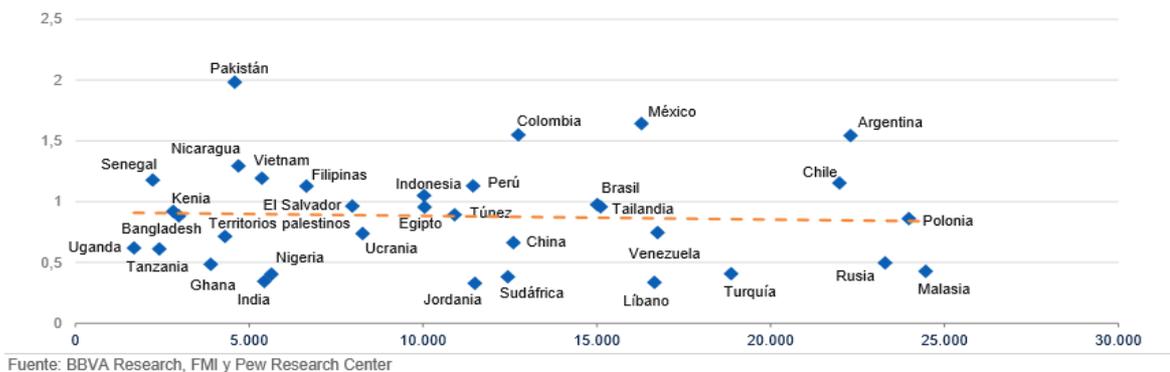


Figura 3: Valoración de tener un teléfono móvil y el PIB pc para las personas de 18 a 24 años (USD constantes, ajustado por PPA).

Nota: La fuente se obtuvo del BBVA Research, FMI y PEW Research Center, 2017.

En el documento BBVA Research, señala que las TIC vista desde el lado de consumidor se podrá convertir en importante herramienta en el proceso de análisis económico.

Las Tic's, según lo indicado por los autores Díaz, Pérez & Florido (2011) "posibilitan poner en práctica estrategias comunicativas y educativas para establecer nuevas formas de enseñar y aprender, mediante el empleo de concepciones avanzadas de gestión, en un mundo cada vez más exigente y competitivo, donde no hay cabida para la improvisación." (p. 82). El avance tecnológico, desde un punto de vista laboral, debe ayudar a mejorar las competencias de los ejecutivos, para que se refleje en la mejora de los resultados de las organizaciones.

Las competencias, están relacionadas al mundo del trabajo, en que comparten los saberes adquiridos y las habilidades, toda competencia estará relacionada a una acción, la misma que exige un conocimiento.

Este conocimiento, es necesario para la solución de problemas, los mismos que son una mezcla de conocimientos tecnológicos y experiencias que tienen origen en el trabajo del mundo real. Las empresas u organizaciones,

necesitan crear una estructura organizacional que sea favorable para obtener una ventaja competitiva sobre las demás empresas, las ventajas no reside solo en tecnología o en el posicionamiento geográfico, debe ser una mezcla de factores tecnológicos y organizacionales con el aporte del trabajo humano.

Como cita Segovia, (2012), manifiesta que es “una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada” (p.25).

Farmagro S.A. empresa peruana, remonta sus orígenes a Philips Duphar, una empresa holandesa que trabaja en el Perú hace más de 60 años representado por 5 líneas de productos. Philips Duphar, con marca Farmagro en el Perú, gracias al experto holandés, el Ing. Martin Kortal, diseñó la estrategia comercial de venta de los productos de Philips Duphar sólo a través de distribuidores.

Es así que Farmagro se constituye el 29 de Agosto de 1963, absorbiendo los productos de Philips Duphar , para formar su primer portafolio de productos, y en 1971 convertirse en una empresa Nacional: “Farmagro S.A.”, siendo los accionistas iniciales los señores Gilberto Velázquez, Juan Seminario y Luis Morante. Posteriormente, en 1980 las acciones de Luis Morante son compradas por don Gilmer Rodriguez, época donde la empresa construye su planta de formulación y fraccionamiento, siendo esta la más grande de su género a nivel nacional.

La planta formula y fracciona productos para Farmagro S.A. y otras empresas importantes del medio, contribuyendo en dar más trabajo a más peruanos.

Farmagro es una empresa peruana dedicada a la producción , envasado , almacenaje , comercialización y distribución de productos químicos , biológicos y orgánicos para uso agrícola , higiene industrial y salud pública propia de terceros

Clasificación de la empresa según sus operaciones:

Farmagro ha identificado los procesos necesarios que están relacionados a las

actividades de producción , envasado , almacenaje y comercialización de productos químicos y biológicos para el uso agrícola .

Mapa de Procesos – Farmagro S.A.

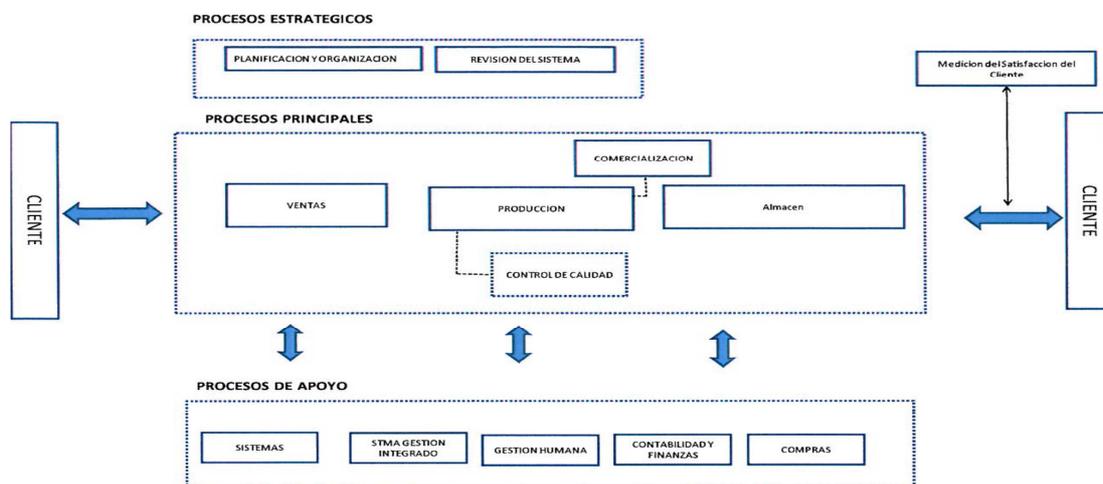


Figura 4: Mapa de Procesos.

Nota: La fuente se obtuvo de la empresa Farmagro S.A.

Farmagro, cuenta con 16 Zonas de Venta en todo el Perú, además de tener 8 puntos de Facturación que a su vez son almacenes (Arequipa, Cuzco, Ica, Cañete, Huancayo, Lima, Trujillo, Chiclayo y Piura).

Conforme las metas de la empresa han ido creciendo, el directorio y las Gerencias, requieren personal con conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos necesarios para hacer frente a los problemas que se presentan en el día y dar soluciones efectivas para beneficio de la organización.

La organización, necesita que sus ejecutivos estén lo suficientemente capacitados para trabajar en equipo, a pesar de las limitaciones geográficas, que generen estrategias para mantenerse a la vanguardia y ser competitivos, que los canales de comunicación que acuerden sean claros, disponibles y eficientes, que los conocimientos que poseen les permitan tomar decisiones a favor de la empresa.

La problemática, es que la organización necesita que sus ejecutivos cuenten con las competencias necesarias para que la organización siga siendo

competitiva y genere más rentabilidad en sus resultados, ante el crecimiento del mercado mundial.

Por lo que se propone estudiar el impacto que tendrán las TIC's en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), menciona en su libro que “El problema debe expresar una relación entre dos o más conceptos o variables (características o atributos de personas, fenómenos, organismos, materiales, eventos, hechos, sistemas, etc., que pueden ser medidos con puntuaciones numéricas).” (p.36).

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos Internacionales

Mejía (2016) en su investigación titulada *Aplicación de las Tic's en Educación Superior*, La Paz, Bolivia, teniendo como objetivo general es el aplicar las TIC's como estrategia en el proceso enseñanza aprendizaje, para elevar el rendimiento académico de los estudiantes de segundo año de la carrera Ing. Informática. La metodología tiene un enfoque cuantitativo y de diseño experimental, pre experimental, aplicaron entrevistas y el instrumento de recolección de datos el cuestionario mediante la escala de Likert, el tipo de muestreo no probabilístico conformado por 40 estudiantes, la cuantificación de la relación entre las dos variables se estudió mediante el estadístico T de student. Se llegó a la siguiente conclusión General que es evidente que con la aplicación de las herramientas multimedia, webquest y blogger se incrementa el rendimiento académico.

Jiménez (2014) en su trabajo titulado *Uso de wikis en el fortalecimiento de la competencia interpersonal de trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo en el curso Costeo de la Logística a estudiantes Adultos*, Bogotá, Cundinamarca, Colombia, teniendo como objetivo general el conocer la influencia del uso de una wiki en el fortalecimiento de la competencia interpersonal de trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo, en el curso de Costeo de la Logística, La metodología tiene un enfoque cuantitativo y de diseño experimental, cuasi experimental, aplico la técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario con el formato de la escala de Likert, el tipo de muestreo no probabilístico conformado por 48 alumnos, la cuantificación de la relación entre las dos variables se estudió mediante el cálculo del coeficiente de alfa Cronbach y el coeficiente de correlación Pearson. Se llegó a la siguiente conclusión General que llevo a buscar la influencia de las wikis sobre las competencias interpersonales, donde se determinó que no necesariamente las wikis inciden en las habilidades interpersonales.

Avendaño y Martínez (2013) en su trabajo de investigación *Competencia Lectora y el Uso de las Nuevas Tecnologías de la información y Comunicación*,

Colombia, el objetivo general es evaluar la incidencia que tiene el uso de las TIC, en el desarrollo de la competencia lectora en estudiantes de 3er grado de básica primaria de una escuela pública del municipio de Malambo. La metodología tiene un enfoque cuantitativo y de diseño experimental, cuasi experimental, aplicaron entrevistas y el instrumento de recolección de datos el cuestionario mediante la escala de Likert, la muestra está conformada por 60 estudiantes de 3er grado de básica primaria, la cuantificación de la relación entre las dos variables se estudió mediante el estadístico T de student. Se llegó a la siguiente conclusión General que la aplicación de las TIC, incide positivamente en el desarrollo de las competencias lectora en los estudiantes.

1.2.2 Trabajos previos Nacionales.

Vega (2015), en su trabajo de investigación sobre el “Efecto del programa “Tics y Educación Sexual” sobre el grado de conocimientos y actitudes de los obstetras en relación a la educación sexual integral de los adolescentes”, Lima, Perú. El objetivo fue determinar el efecto del uso de las tecnologías de información y comunicación (TICs) sobre el grado de conocimientos y actitudes de los obstetras en relación a la educación sexual de los adolescentes, a través de la aplicación del programa “TICs y Educación Sexual”. La investigación fue de tipo pre-experimental. La muestra fue de 25 obstetras, como instrumento se utilizó el cuestionario bajo la escala Likert. Se concluye que el programa “TICs y Educación Sexual” tiene un efecto positivo en el grado de conocimientos y actitud de las obstetras con relación a la educación sexual de los adolescentes.

En el trabajo de la autora De la Torre (2014) cuyo título es “Aplicación de las Tics para el aprendizaje del inglés en el quinto grado de secundaria de la institución educativa José Gabriel Condorcanqui, Ayacucho, Perú”, cuyo objetivo general es el determinar la influencia de la aplicación de las TICs en el aprendizaje del inglés de los estudiantes del quinto grado de secundaria de la institución educativa José Gabriel Condorcanqui, la población es de 49 estudiantes, tipo de investigación aplicada, método experimental y de diseño cuasi experimental. Las técnicas utilizadas fueron la observación, evaluación pedagógica y experimentación, se utilizaron tres instrumentos como lista de cotejo, prueba

pedagógica y plan de experimentación. La conclusión que se obtuvo en el trabajo de investigación fue que se obtuvo una influencia positiva en el uso de las Tics en el aprendizaje de inglés porque se logró que los estudiantes del grupo experimental.

En el trabajo de los autores Santa y Marín (2013) cuyo título “Aplicación de un programa en Tic para el fortalecimiento de las competencias en la labor docente, en el colegio José Elías Puyana de Florida Blanca 2013, Lima, Perú”, cuyo objetivo general determinar la influencia la implementación de las Tic fortaleciendo el desarrollo de las competencias en tic en los directivos docentes y docentes del colegio José Elias Puyana. La metodología empleada fue una investigación aplicada, de tipo experimental y el enfoque cuantitativo, la población es de 140 docentes, la muestra se consideró a 60 sujetos, las técnicas son el análisis documental y bibliográfico, observación de campo y lista de cotejo, los Instrumentos de recolección de datos fueron las fichas bibliográficas y la guía de observación, Los estadísticos fueron calculados con el software SPSS y el alpha. La conclusión general obtenida es que la intervención con un programa en Tic permitió desarrollar las competencias de los docentes del colegio José Elias Puyana de Floridablanca.

Gao (2013), en el trabajo de investigación con el título “*Aplicación de estrategias didácticas y el desarrollo de aprendizaje por competencias en ciencias sociales, para optar el grado académico de maestro en educación, Lima, Perú*”. Cuyo objetivo general fue determinar los efectos de la aplicación de estrategias didácticas en el desarrollo de aprendizaje por competencias en las Ciencias Sociales. El diseño de la investigación es Experimental, cuasi-experimental, enfoque cuantitativo. Los Instrumentos utilizados fueron cuestionarios, ficha de evaluación por competencias, la población fueron de 1780 alumnos y la muestra es de 30. La conclusión que obtuvo es que la aplicación de este programa es efectiva al encontrarse diferencias entre el pre-test y el post-test, afirmando que los estudiantes fortalecieron tales competencias.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Las Tic's (Tecnologías de la Información y comunicación)

Para Belloch (2012) son “Tecnologías para el almacenamiento, recuperación, proceso y comunicación de la información” (p.2).

De acuerdo a los autores Díaz, Pérez & Florido (2011) las definen “posibilitan poner en práctica estrategias comunicativas y educativas para establecer nuevas formas de enseñar y aprender, mediante el empleo de concepciones avanzadas de gestión, en un mundo cada vez más exigente y competitivo, donde no hay cabida para la improvisación.” (p. 82).

Para los autores Baelo y Cantón (2009) “El término de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) se usa de forma habitual dentro de nuestras configuraciones sociales. Las TIC se encuentran presentes en nuestro mundo, forman parte de nuestra cultura, de nuestra vida.” (p.1)

Según Cabero (1998) nos dice “...que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que es más significativo de manera interactiva e interconexiónadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas”. (p. 198)

De acuerdo al autor Castells (1996) afirma: “que el cambio tecnológico tan solo puede ser comprendido en el contexto de la estructura social dentro de la cual ocurre” (p.15)

1.3.1.1 Teorías - Enfoques

Así mismo, el autor Belloch (2012) amplía su concepto sobre las TIC, y nos describe como influyen sobre nuestras vidas, dentro del día a día.

Existen múltiples instrumentos electrónicos que se encuadran dentro del concepto de TIC, la televisión, el teléfono, el video, el ordenador. Pero sin lugar a duda, los medios más representativos

de la sociedad actual son los ordenadores que nos permiten utilizar diferentes aplicaciones informáticas (presentaciones, aplicaciones multimedia, programas ofimáticos,...) y más específicamente las redes de comunicación, en concreto Internet. (p.2)

Lo indicado por la autora Belloch (2012), en su trabajo de las tecnologías de la información y comunicación en el aprendizaje, habla sobre los grandes cambios de innovación que nos están trayendo los avances tecnológicos con relación al ámbito educativo y laboral, los que están originando un repensar en los procesos de enseñanza/aprendizaje y a su vez a mantener un proceso de actualización profesional continua. Así mismo, nos habla de las TICs están influenciando en las actividades profesionales:

(1) Análisis y evaluación de los recursos tecnológicos y su uso educativo, (2) Integración de los medios de comunicación para lograr el aprendizaje, (3) Diseño de estrategias educativas para favorecer la integración de recursos tecnológicos en diferentes ambientes de aprendizaje, (4) Diseño de materiales multimedia para favorecer el proceso de enseñanza/aprendizaje, (5) Desarrollo de materiales digitales, (6) Diseño y evaluación de software educativo, (7) Diseño, desarrollo y evaluación de modelos de educación presencial y a distancia, (8) Diseño, aplicación y evaluación de los recursos tecnológicos, (9) Planificación y diseño de cursos apoyados en la tecnología, (10) Desarrollo, implementación y evaluación de cursos mediados por la tecnología. (p.8)

1.3.1.2 Fundamento teórico (evolución histórica) de las Tic's.

Martínez (1996), indica que:

Podemos entender por nuevas tecnologías a todos aquellos medios de comunicación y de tratamiento de la información que

van surgiendo de la unión de los avances propiciados por el desarrollo de la tecnología electrónica y las herramientas conceptuales, tanto conocidos como aquellas otras que vayan siendo desarrolladas como consecuencia de la utilización de estas mismas nuevas tecnologías y del avance de conocimiento humano. (p.102).

1.3.1.3 Dimensiones

Dimensión 1: Interconexión

Según Belloch (2012), es "...la creación de nuevas posibilidades tecnológicas a partir de la conexión entre dos tecnologías. Por ejemplo, la telemática es la interconexión entre la informática y las tecnologías de comunicación, propiciando con ello, nuevos recursos como el correo electrónico, los IRC." (p.2).

Indicadores

Grado de facilidad de aprendizaje

De acuerdo, a Fairstein y Gissels (2004) el aprendizaje "No consiste en incorporar conocimientos al vacío, sino en modificar conocimientos anteriores... toda nueva incorporación va a entremezclarse con los conocimientos anteriores " (p.20).

Grado de satisfacción.

Para Zeithaml et al. (1998) la satisfacción "es la evaluación del cliente de un producto o servicio en función de si estos han cumplido sus necesidades y expectativas. Si estas últimas no se cumplen, se genera insatisfacción con el producto o servicio". (p. 104).

Dimensión 2: Interactividad

Según Belloch (2012), nos indica que es quizás una de las características más resaltantes de las Tecnologías de la información y comunicación para su aplicación en el campo educativo, tal como afirma "Mediante las TIC se consigue un intercambio de información entre el usuario y el ordenador. Esta característica

permite adaptar los recursos utilizados a las necesidades y características de los sujetos, en función de la interacción concreta del sujeto con el ordenador”. (p.2)

Indicadores

Accesibilidad social-tecnológica

Para Navarro & Moreno (2014). “Se refiere a cómo los dispositivos y servicios tecnológicos han sido utilizados por personas con características socioculturales diversas”. (p.224)

Accesibilidad intelectual – tecnológica

De acuerdo a Navarro & Moreno (2014). “Se refiere a como los dispositivos, aplicaciones y servicios tecnológicos han sido diseñados para ser entendidos por personas con habilidades cognitivas diversas”. (p.224).

1.3.1.4 Importancia y Otros

De acuerdo a Belloch (2012) la sociedad en la que vivimos demanda grandes volúmenes de información y de la cual nacen nuevos retos en el nivel educativo, como los describe a continuación:

Disponer de criterios y estrategias de búsqueda y selección de la información efectivos, que permitan acceder a la información relevante y de calidad. El conocimiento de nuevos códigos comunicativos utilizados en los nuevos medios. Potenciar que los nuevos medios contribuyan a difundir los valores universales, sin discriminación a ningún colectivo. Formar a ciudadanos críticos, autónomos y responsables que tengan una visión clara sobre las transformaciones sociales que se van produciendo y puedan participar activamente en ellas. Adaptar la educación y la formación a los cambios continuos que se van produciendo a nivel social, cultural y profesional. (p.6).

Además, la autora Belloch (2012), nos sigue comentando, los cambios que esta producción las TICs en la educación.

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) han ido integrándose en los centros educativos de forma paulatina. A las primeras reflexiones teóricas que los profesionales de la educación realizaban sobre la adecuación o no de estas tecnológicas para el aprendizaje, se ha continuado con el análisis sobre el uso de estas tecnologías y su vinculación a las teorías de aprendizaje, junto a propuestas metodológicas para su implementación. (p.6)

Las Tics, están modificando los antiguos procesos de educación haciéndolos más exequibles a nivel social, cultural y profesional, permitiendo a acceder a grandes volúmenes de información.

Belloch (2012), nos indica que las aplicaciones informáticas están bastantes extendidas, y son muy utilizadas por los usuarios como el procesador de texto, las hojas de cálculo, los manejadores de Base de datos, aplicaciones estadísticas, contabilidad, gestión, el correo electrónico, chats, videoconferencia, etc.

Para Belloch (2012), las redes de comunicación a través del internet, ya se está pública o privada permiten conectar a una computadora a fuentes de información por medio de diferentes nodos, clasificándolas por el tipo de comunicación que se establece y su finalidad:

1. En la comunicación asíncrona tenemos Correo electrónico, listas de distribución, Grupos de Noticias.
2. Mientras que en el Acceso, obtención y utilización de información y/o recursos, contamos con la transferencia de ficheros (FTP), Telnet y Páginas Web.
3. Y en la Comunicación síncrona están las Charlas, Audio conferencia y Videoconferencia.

En la página web de Technet Microsoft (2018), encontramos las siguientes definiciones:

Microsoft Word, es un programa que permite al usuario el procesamiento de texto, y puede ser utilizado en sistemas operativos como Windows y mac. Para Microsoft Excel, lo define como un programa de hojas de cálculo que permite al usuario realizar cálculos variados, contiene herramientas muy poderosas para la elaboración de gráficos, tablas dinámicas y la posibilidad de elaborar macros.

También, se encuentra la definición de Power Point, que permite a los usuarios realizar presentaciones para las exposiciones grupales. Otra herramienta es el Microsoft Outlook, que se utiliza para el correo electrónico,

Una herramienta muy eficiente y que cruza fronteras, y que permite a los usuarios tener reuniones en línea a pesar de la distancia es el Skype Empresarial, fortalece las reuniones grupales.

Adobe Connect, es una herramienta tecnológica que permite llevar a cabo reuniones virtuales On línea, donde se cuenta con un moderador y los participantes, las video conferencias son muy efectivas.

1.3.2. Competencias Laborales

Según Franklin & Krieger (2011), “son las capacidades, conocimientos, aptitudes y actitudes que permiten a los individuos establecer estrategias cognitivas y resolutivas en relación con los problemas que se les presentan en el ejercicio de sus roles de trabajo.” (p. 429).

En la revista del Ministerio de educación nacional de Colombia, que tiene como título articulación de la educación con el mundo productivo (2012), define como Competencias Laborales a las que “se constituyen en recursos permanentes que las personas no sólo pueden utilizar en su vida laboral, sino que les permiten desempeñarse de manera adecuada en diferentes espacios y, lo que es muy importante, seguir aprendiendo” (p.6).

Para la AQU-Agencia de la Qualitat Universitaria de Catalunya (2004), las competencias laborales son “Una combinación de saberes técnicos, metodológicos, sociales y participativos que se actualizan en una situación y en un momento particulares” (p.16).

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en el documento *Definition and Selection of competences* (Deseco) (2002) les da la siguiente definición a las competencias laborales “La habilidad para responder a las demandas o llevar a cabo tareas con éxito y consistentes con las dimensiones cognitivas y no cognitivas” (p.4).

Para Franklin & Krieger (2011), los conocimientos se validan mediante un certificado, título o diploma emitido por una entidad como colegio, instituto o universidad; las habilidades que tienen las personas para desempeñar un rol, ocupación, o actividad, están pueden ser demostradas en sus actividades para su desempeño en lo que refiere a calidad y productividad. Por otro lado la aptitud se relaciona con la capacidad para desenvolverse en una determina funciones y pueden ser evaluadas mediante exámenes psicotécnicos de incorporación laboral. La actitud es como un empleado realiza su trabajo de buena gana.

Teorías y Enfoques

En el estudio de Riesco (2008), sobre el enfoque por competencias en el EEES y sus implicaciones en la enseñanza y el aprendizaje, nos comenta sobre el estudio realizado durante los años del 2001 al 2002, en 105 universidades en un número de 16 países europeos donde se implementaron estrategias de enseñanza y aprendizaje con relación a las competencias generales. Se basa en lo planteado en el Proyecto *The Tuning Educational Structures in Europa Project* (2002), donde nos indica que “competencia” como “lo que una persona es capaz o competente de ejecutar, el grado de preparación, suficiencia y/o responsabilidad para ciertas tareas”. (p. 21)

El autor Riesco (2008), hace su investigación como base del mismo al Proyecto *Tunnig*, donde se describen a las competencias como transversales o específicas. Las competencias transversales se clasifican como genéricas y compartidas a lo que refiere a las materias o en el ámbito del conocimiento. En cambio las competencias específicas tienen una relación con las disciplinas concretas. Una asignatura debe considerar ambas. Con referencia a las transversales, están clasificadas en instrumentales, interpersonales y sistémicas. Por consiguiente las interpersonales se encargan de medir las habilidades de

relación social y de integración en diferentes colectivos y la capacidad de trabajar en equipos específicos y multidisciplinares, se habla de capacidades donde las personas interactúen con otros. Por otra parte, las sistémicas permiten medir aquellas cualidades que son individuales y la motivación en los ambientes de trabajo, debido a que exigen otras habilidades relacionadas con la comprensión desde una visión global como un sistema. Por otra parte las competencias específicas se dividen en tres clases: en primer lugar las académicas o que tienen relación a conocimientos teóricos (denominadas saber); luego las disciplinares o conjunto de conocimientos prácticos necesarios para cada sector profesional (denominadas hacer); y, por último, las del ambiente profesional, que consideran habilidades de comunicación e indagación, y como el conocimiento - experiencia combinadas con el ejercicio de una profesión concreta (denominadas saber hacer).

En el trabajo del autor Aguilar (2015), sobre las Competencias específicas Tunning en programas de administración, nos explica la definición de las competencias específicas, que desde su punto de vista:

Se constituyen en el soporte para el desarrollo eficiente y eficaz de conocimientos, actitudes e intereses particulares. Se caracterizan por estar directamente relacionadas con el perfil profesional, otorgándole consistencia e identidad, de cada uno de los campos disciplinares, en otras palabras son las propias a su campo de estudio y necesarias para poder optar a un título. (p.113).

En el trabajo de Riesco (2008), define a las competencias especializadas como aquellas que son aplicadas, y las clasifica en: competencias conceptuales, procedimentales y las metacompetencias.

Para Alles (2007) “para tener éxito en un puesto de trabajo se requieren ciertas competencias que marcarán la diferencia entre un desempeño malo, uno estándar y uno superior, pero al mismo tiempo serán necesarios ciertos conocimientos”. (p.53).

De acuerdo a los autores Martínez & Martínez (2009), describen que pasos se deben seguir para el diseño de una acción de capacitación:

- i. Detección de una necesidad de capacitación
- ii. Formulación de los objetivos estratégicos y específicos de la acción de capacitación.
- iii. Diseño del proceso de capacitación, o diseño instruccional
- iv. Selección de los métodos y técnicas de capacitación a emplear
- v. Selección de medios didácticos de apoyo
- vi. Ejecución y monitoreo del proceso de capacitación
- vii. Evaluación de los resultados de la capacitación realizada, en términos de aprendizajes logrados, mejoras de las conductas en el trabajo, e impacto organizacional (p. 129).

1.3.2.2 Fundamento teórico (evolución histórica) de las Competencias Laborales.

En el libro “Una Mirada a los Orígenes de las Competencias Laborales” de los autores Sánchez, Marrero & Martínez (2005), escriben que:

Aunque se venía hablando de las competencias en los círculos pedagógicos desde los años 20 (Del Pino, 1997), es en 1973 cuando se empieza a tomar en consideración este término, hecho este impulsado por el psicólogo David Mc Clelland, profesor de Harvard, a través de la publicación de un artículo titulado “Testing for Competence Rather than Intelligence”, quien define la competencia como “la característica esencial de la persona que es la causa de su rendimiento eficiente en el trabajo”. Desde entonces el interés del mundo organizacional por el tema de las competencias no ha hecho más que crecer incesantemente y ampliar su campo de aplicaciones, inicialmente restringido a la selección de personal, a otros muchos campos. Este término es retomado en los 90 a partir de las formulaciones de Daniel Goleman sobre la inteligencia emocional. (p.3).

1.3.2.3. Dimensiones.

Dimensión 1: Actitud

Según Franklin & Krieger (2011), “es la predisposición, la motivación y el comportamiento mismo que muestra el individuo en relación con la tarea a desempeñar.” (p.429).

Para los autores Franklin & Krieger (2011) consideran “que es vital que los empleados desempeñen su función de la mejor manera posible, que tengan un buen rendimiento y actitud frente al trabajo y, sobre todo, que no menoscaben los intereses organizacionales.” (p.8).

De acuerdo a los mismo autores Franklin & Krieger (2011), “las actitudes representan una evaluación cognoscitiva y afectiva que predispone a las personas para que actúen de una forma específica”. (p.17).

En su libro mencionan los autores Franklin & Krieger (2011), que los individuos con salud mental tienen una actitud positiva ante la vida, y afrontan con esa postura los reveses que se les presentan, tanto a nivel laboral como personal. La razón es que son capaces de evaluar con rapidez las situaciones, establecer un orden de prioridades de las cuestiones a resolver, adoptar las medidas correspondientes y adaptarse con cierta facilidad a las modificaciones del entorno. (p.152).

Los autores Franklin & Krieger (2011), indican que la organización debe identificar las debilidades que afectan a sus trabajadores, así como aquellas actitudes y/o conocimientos que se deben considerar para cambiarlas o mejorarlas para generar valor y rendimiento.

Indicadores.

Identidad

Briscoe y Hall (1999), nos explican que tiene que ver con la capacidad de la persona del auto-conocimiento y recepción del feed back o de la retroalimentación.

La evaluación de los aprendizajes

Así mismo, Martínez (2013) la define que “considera tanto la presentación de “evidencias” como la confección de los “criterios” que permitirán la evaluación objetiva de las capacidades adquiridas del aprendiz” (p.19)

Dimensión 2: Habilidades

De acuerdo a los autores Franklin y Krieger (2011), “son capacidades para desempeñar un rol, una ocupación, una actividad. Las habilidades se demuestran” (p.429).

Según Franklin y Krieger (2011), para un trabajador “la educación y la experiencia adquirida a lo largo de su vida profesional son fundamentales para desarrollar las habilidades que permiten lograr los resultados demandados por la organización con el objetivo de posicionarse y lograr ventajas competitivas sustentables.” (p.5).

También, Franklin y Krieger (2011), mencionan que el capacitar a los empleados fomenta el crecimiento de las habilidades y actitudes que están relacionados al trabajo que realizan y el cargo que cada persona desempeña. Y los prepara para enfrentar nuevos retos en el mundo laboral.

Además, los autores Franklin y Krieger (2011), consideran que “contar con empleados que tienen mayor cantidad de habilidades permite a la administración

más flexibilidad para programar el trabajo, adaptarse a los cambios y cubrir los puestos vacantes” (p.121)

Indicadores

Capacidad de Adaptación

Para los autores Briscoe y Hall (1999), tiene que ver con la capacidad que tiene la persona para identificar qué cualidades críticas o más importantes necesita para el futuro.

Estrategias de Aprendizaje/Enseñanza.

Para Martínez (2013) indica que son “...actividades que realizará el estudiante, ya sea desde dentro del aula como fuera de ella. En consecuencia, es necesario mencionar incluso las actividades de preparación evidenciadas a través de un producto que luego serán presentadas al docente; así como las actividades presenciales” (p.19).

1.3.2.4 Importancia y Otros.

Competencias y diseño del currículum

Riesco (2008), también nos habla que el diseño curricular y el plan de estudios deberían edificarse teniendo una perspectiva integrada y global. Es decir que se debe tener bien definido lo que el alumno debe conocer, debe saber hacer y las actitudes curriculares y profesionales. Una de las preguntas que se hace es ¿Cómo deben ser elaborados los currículos de acuerdo a la definición de “competencias? Va a depender de diferentes teorías y criterios técnicos formales.

El autor Riesco (2008) también menciona que un diseño puede estar basado en el model The Tuning Educational Structures in Europa Project que considera las competencias instrumentales, habilidades cognitivas y procedimentales, competencias interpersonales y competencias sistémicas o integradas. Otro modelo que podría utilizarse como diseño curricular es el basado en el Real Decreto 55/2005, que clasifica principalmente los contenidos en

conocimientos, destrezas y actitudes. A lo que denomina “destreza” y es similar a competencia.

1.3.3. Tics y Competencias Laborales.

En el trabajo de Riesco (2008), nos menciona la relación entre las Tics y las competencias laborales, y como estas se complementan por lo que toma como fuente el estudio Jean-Jacques Paul (2006), del Instituto de Investigación IREDU de Bourgoñe, entre los años 1998 a 2000 se consideraron aproximadamente a 36.000 graduados de 9 países europeos cuyo objetivo era investigar la relación entre la educación superior y el empleo, en los próximos cuatro años luego de su graduación. Se consideraron una lista de 36 competencias y de cuya pregunta estaba orientada a conocer en qué nivel tenían sus competencias al graduarse y que tan necesarias fueron en su centro laboral. Las competencias identificadas se agruparon en 3 categorías como conocimiento teórico, conocimiento práctico y conocimiento comportamental.

Dentro de los resultados obtenidos, se comprobó la demandan del sector empresarial mayormente orientado a las competencias generales que específicas, la educación que se brinda en las universidades presentan bajos niveles en: habilidades para enfrentar los problemas, y el manejo a la presión laboral, manejo del tiempo y las su capacidades en el uso de las tics; luego en el asumir las responsabilidades y tomar decisiones, así como el planear, coordinar y organizar. Las primeras cuatro desarrollan el trabajo individual y las restantes desarrollan el trabajo colectivo. Países como España e Italia están bajo la media de sus competencias; Países nórdicos tienen un alto reconocimiento por resolución de problemas y el realizar tareas bajo presión. En cambio en los países como Suecia, Noruega y Reino Unido destacan por la toma de decisiones y asumir responsabilidades, planeamiento y organizar sus labores.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema Principal

¿Cuál es el impacto de las Tics en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018?

1.4.2 Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el impacto de las Tics en la actitud de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es el impacto de las Tics en las habilidades de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1 Teórica

El presente trabajo tiene como principal finalidad el aportar a la investigación de futuros estudiantes como fuente para sus trabajos, con relación al impacto que tienen las Tics en las competencias laborales en las organizaciones desde un punto de vista científico, este trabajo podrá ser considerado en el ámbito de las ciencias tecnológicas y en la gestión del talento humano, ya que se estaría comprobando que el uso de las Tics impactan en las competencias laborales.

De acuerdo a Santa y Marin (2013) “Las tecnologías de la información y la Comunicación (TIC) están presentes en todos los niveles de nuestra sociedad actual, desde las más grandes corporaciones multinacionales, a las pymes, gobiernos, administraciones, universidades, centros educativos, organizaciones socioeconómicas y asociaciones, profesionales y particulares” (p. 02)

1.5.2 Metodológica

El impacto de las Tics en las competencias laborales mediante la aplicación del método científico, permitiendo ser investigada por la ciencia, siendo demostrados su validez y confiabilidad podrán ser usados en otros trabajos de investigación y en otras organizaciones.

De la Torre (2014) cuyo título es “Aplicación de las Tics para el aprendizaje del inglés en el quinto grado de secundaria de la institución educativa José Gabriel Condorcanqui, Ayacucho, Perú”, la conclusión que se obtuvo en el trabajo de investigación fue que se obtuvo una influencia positiva en el uso de las Tics en el aprendizaje de inglés porque se logró que los estudiantes del grupo experimental.

1.5.3 Practica

La finalidad de la investigación, será el ofrecer a la Alta Gerencia y a los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. un estudio, que ayude a la mejora de las competencias laborales del Recurso Humano que toma de decisiones, y que permita a la empresa obtener más rentabilidad, y ser más competitiva.

Los ejecutivos, tienen la responsabilidad y el compromiso, de asegurar las operaciones de la empresa. Según el autor Canals (2003) el sector debe continuar con la inversión y la cualificación de su activo humano. Encontrar personal capacitado es uno de los puntos críticos del momento actual, que provoca a completar las actividades productivas del país con la deslocalización estratégica de algunas etapas del proceso.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis Principal

Las Tics tienen impacto en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis específicas 1

Las Tics tienen impacto en la actitud de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.

Hipótesis específicas 2

Las Tics tienen impacto en las habilidades de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo Principal

Determinar el impacto de las Tics en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.

1.7.2 Objetivos Principales

Objetivo específico 1

Determinar el impacto de las Tics en la actitud de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.

Objetivo específico 2

Determinar el impacto de las Tics en las habilidades de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.

II.- Método

2.1.- Diseño de investigación

De acuerdo al autor Behar (2008), señala que en el método hipotético deductivo “se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis (que no podemos comprobar directamente, por su carácter de enunciados generales, o sea leyes, que incluyen términos teóricos), a partir de la verdad o falsedad de las consecuencias observacionales, unos enunciados que se refieren a objetos y propiedades observables, que se obtienen deduciéndolos de las hipótesis y, cuya verdad o falsedad estamos en condiciones de establecer directamente”. (p.40).

Según los autores Hernández, Fernández & Baptista (2014), el “enfoque cuantitativo Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Para el autor Tamayo (2009), afirma es Aplicada “...busca confrontar la teoría con la realidad. Es el estudio y aplicación de la investigación a problemas concretos, en circunstancias y características concretas. Esta forma de investigación se dirige a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías”. (p.43).

Lerma (2004), “sostiene que el objetivo del diseño Experimental, es explicar la relación causa-efecto entre dos o más variables. En este tipo el investigador modifica intencionalmente el estado de algunos sujetos de estudio y manipula un tratamiento que desea estudiar o evaluar”. (p.69).

Debido a que en esta investigación se observará la relación causa efecto entre la variable independiente (Tic's) y la variable dependiente (Competencias Laborales), entonces el diseño de estudio será Experimental.

A continuación el esquema que grafica este diseño:



X1: Impacto de las tic's en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. Antes de la aplicación.

O: Aplicación.

X2: Impacto de las tic's en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. Después de la aplicación.

2.2.- Variables, Operacionalización

Variable 2: Competencias Laborales

Según Franklin & Krieger (2011), "son las capacidades, conocimientos, aptitudes y actitudes que permiten a los individuos establecer estrategias cognitivas y resolutivas en relación con los problemas que se les presentan en el ejercicio de sus roles de trabajo." (p. 429).

Tabla 1

Operacionalización de la variable Competencias Laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Actitud	Identidad	▪ 1 -7		Alta
	La evaluación de los aprendizajes	▪ 8-11	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces= 3	(74-100) Medio (47-73)
Habilidades	Capacidad de Adaptación	▪ 12 – 15 ▪ 16-20	Casi Siempre= 4 Siempre = 5	Bajo (20-46)
	Estrategias de Aprendizaje/Enseñanza.			

Nota: La fuente se obtuvo de las teorías relacionadas al tema.

Tabla 2

Organización de la variable Tics

Contenidos del programa	Estrategias	Metodología	Tiempo
Está orientado a brindar al ejecutivo los conocimientos necesarios en el uso del Word, Excel, Adobe Connect (Video Conferencia), Toma Pedidos.	La estrategia de aprendizaje del curso se orienta al trabajo individual y cooperativo, aprendizaje basado en problemas y estudios de caso y videos tutoriales de los principales casos desarrollados.	Las sesiones son desarrolladas en forma teórica y práctica, realizando casos del día a día.	Para los cursos de Word y Excel la capacitación tendrá una duración de 8 horas, teniendo una frecuencia de 4 horas diarias.
Objetivo general: Brindar las herramientas que se emplean dentro del campo profesional.			En el caso de los cursos del Adobe Connect y el uso Toma Pedido la capacitación tendrá una duración de 4 horas.
Resultados esperados: Dar las habilidades informáticas necesarias a los ejecutivos de la empresa.			

2.3.- Población y muestra

2.3.1.- Población

Se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Vara (2012). Sostiene que “Cuando la población es pequeña y accesible, lo más recomendable es estudiar a todos los individuos. En este caso, la muestra corresponde a la población” (p. 235).

En la presente investigación se considera como muestra toda la población, de tipo Censal.

El número de población considerada para estudiar el problema y cumplir con los objetivos específicos propuestos está conformada por los 30 ejecutivos (personal administrativo comercial).

Tabla 3

Distribución de la población de Ejecutivos

Grado	Número de personas
Personal Administrativo – comercial	30 ejecutivos
Total	30 ejecutivos

2.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica empleada fue la encuesta, que de acuerdo a Carrasco, (2009), los datos fueron obtenidos a través de preguntas realizadas a la población.

El instrumento de recolección de datos utilizado para la obtención de datos fue el cuestionario, que de acuerdo a Vara (2012), “Los cuestionarios son instrumentos muy flexibles y versátiles, su validez depende de la claridad de sus preguntas y de la pertinencia de sus alternativas de respuesta.” (p. 255), el mismo que estuvo basado en la escala de Likert, que según Hernández, Fernández & Baptista (2014), “Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones” (p.238).

En la metodología las técnicas de recolección de datos es un proceso inmenso que se centra en las herramientas de manera genérica, que son procedimientos relativos que serán ejecutados por el investigador. Es así que en el uso de cada técnica de investigación es necesario instrumentos para mantener la información guardada. Así luego para que esta información sea procesada y analizada de acuerdo a los objetivos de la investigación.

En el presente trabajo, se utilizarán las encuestas, para realizar el levantamiento de información, y se aplicara a toda la muestra con la finalidad de obtener sus opiniones.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), menciona que una entrevista es un “Conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir”. (p.217).

Ficha técnica del Cuestionario

Nombre del instrumento : **Cuestionario a los Ejecutivos de la Empresa Farmagro S.A.**

Autor y Año : Ortega (2015)

Adaptación : Celis (2018)

Universo de estudio : 30 Ejecutivos

Duración : 5 Minutos

Aplicación : Ejecutivos

Significación: Evalúa competencias laborales.

Descripción

El instrumento consto de 20 preguntas, donde el encuestado responde de acuerdo a la escala de Likert (5 niveles):

Nunca (1)

Casi Nunca (2)

A veces (3)

Caso Siempre (4)

Siempre (5)

Consta de 2 Dimensiones:

- Actitud (11 Items)
- Habilidades (9 Items)

Calificación

Es la suma del valor asignado por cada ítem.

Interpretación:

Para la interpretación de los resultados, se elaboró la siguiente tabla:

Tabla 4

Baremos de las competencias laborales

	Bajo	Medio	Alto
Actitud	11 - 25	26 - 40	41 - 55
Habilidades	9 - 20	21 - 32	33 - 45
Competencias Laborales	20 – 46	47 – 73	74 – 100

Validez

De acuerdo a Balestrini (1997) plantea: “Una vez que se ha definido y diseñado los instrumentos y Procedimientos de recolección de datos, atendiendo al tipo de estudio de que se trate, antes de aplicarlos de manera definitiva en la muestra seleccionada, es conveniente someterlos a prueba, con el propósito de establecer la validez de éstos, en relación al problema investigado.” (pág.140).

Confiabilidad.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la confiabilidad es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p.200).

Para la confiabilidad del instrumento de recolección de datos se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, utilizando la población de 30 ejecutivos.

A continuación se muestra los resultados del cálculo de la confiabilidad:

Tabla 5

Coeficiente de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	20

De acuerdo a Nunnally (1987), la confiabilidad considera en el alfa de Cronbach es considerada con coeficientes por encima de 0,80. El valor obtenido es de 0,886. Por consiguiente, se puede concluir que el cuestionario con que se realizó la evaluación es confiable.

Validez

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010), “en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p.201)

La validez de expertos

Para Hernández, Fernández & Baptista (2010), “... se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”. Se encuentra vinculada a la validez de contenido”. (p.204).

La validez de contenido

De acuerdo Hernández, Fernández & Baptista (2010), “se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide”. (p.201)

También menciona Hernández, Fernández & Baptista (2010), “Si el dominio de un instrumento es demasiado estrecho con respecto al dominio de la variable, el primero no representa a ésta. La pregunta que se responde con la validez de

contenido es: ¿el instrumento mide adecuadamente las principales dimensiones de la variable en cuestión?”. (p.202).

De acuerdo a lo expuesto, la validez aplicada en el presente trabajo fue la de contenido, el instrumento elaborado cuestionario para medir la variable Competencias Laborales, se presentó al juicio de tres expertos, quienes dieron su opinión de aplicabilidad de pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 6

Juicio de Expertos para el instrumento de evaluación

Expertos	Opinión
Mg. Onmero Trinidad Vargas	Hay suficiencia y es aplicable después de corregir.
Mg. Mitchell Alarcón Díaz	Existe suficiencia y es aplicable
Mg. Gloria Susana Méndez Ilizarbe	Aplica criterio de validez

2.5.- Métodos de análisis de datos

Para contrastar la hipótesis de la presente se utilizó la prueba Wilcoxon, que según Pinzón & Giraldo (2017):

Puede ser utilizado para probar hipótesis de una y dos muestras (pareadas o independientes). Tiene como supuestos continuidad y simetría.

A continuación se describe el uso en el caso de dos muestras independientes: Sean X_1, X_2, \dots, X_n y Y_1, Y_2, \dots, Y_m muestras aleatorias, donde $X \sim f_X(x)$ y $Y \sim g_Y(y)$ ambas funciones deben tener la misma forma, se plantea el siguiente sistema de hipótesis:

$$H_0 : F(x) = G(y) \quad H_a : F(x) \neq G(y)$$

En particular se tiene que:

$H_0 : \theta_X = \theta_Y$ $H_a : \theta_X \neq \theta_Y$ El procedimiento consiste en unir todos los datos y ordenarlos de menor a mayor en valor absoluto y asignarles su respectivo rango. Sin pérdida de generalidad se tiene que n puede ser diferente de m . Finalmente el estadístico de prueba es:

$$W = \sum_{i=1}^m X_i$$

Si

Donde

Si es la suma de los rangos de y en la muestra combinada. Regla de decisión: $\gamma : \text{"Se rechaza } H_0 \text{ si } W > W[1] \alpha \text{"}$ Es importante tener en cuenta que en el caso de tener empates el rango asignado es el promedio de todas las observaciones con el mismo valor. (p.2).

2.6.- Aspectos Éticos

De acuerdo a Day (2005), "En cualquier clase de publicación, hay que considerar diversos principios jurídicos y éticos. Las principales esferas de interés, a menudo relacionadas entre sí, son la originalidad y la propiedad intelectual (derechos de Autor)" (p.188).

Según el autor, reafirmo que la presente investigación respeta la propiedad intelectual y los derechos del autor, así mismo guarda la confidencialidad de la información de la empresa Farmagro S.A. que conlleve a un riesgo comercial y/o estratégico. Se tiene en cuenta la confidencialidad de los individuos que han participado en las fichas de observación, la validez y confiabilidad de los resultados.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos.

3.1.1. Análisis descriptivo de la variable Competencias Laborales

Tabla 7

Resultados de los niveles de la variable Competencias Laborales de la muestra de pre test y pos test

Competencias Laborales	Intervalos	Pre test		Post Test	
		Frecuencias	%	Frecuencias	%
Bajo	(20 - 46)	28	93,33	0	0,00
Medio	(47 - 73)	2	6,67	7	23,33
Alto	(74 - 100)	0	0,00	23	76,67
Total		30	100,00	30	100,00

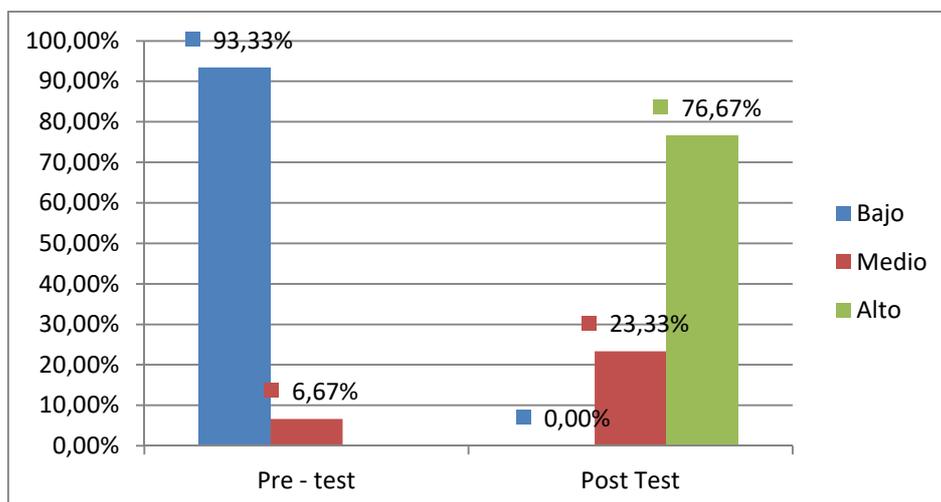


Figura 5. Tabla de distribución de pre test y pos test.

Interpretación

De acuerdo a resultados obtenidos el puntaje del pre test antes de la aplicación de las "Tic's" se tiene en cuenta que el 93,33% de los colaboradores se sitúan en el nivel bajo, y solo el 6,67% están en el nivel Medio y ninguno se ubicó en el Nivel Alto, luego en el post test luego de haber aplicado las "Tic's", se obtuvo que ningún se ubicó en nivel bajo, el 23,33% de los entrevistados se colocaron en el nivel Medio y el 76,67% se ubicaron en el nivel Alto. Por lo que se puede comprobar que la aplicación del programa tiene efectos positivos sobre las competencias laborales en los trabajadores de la organización.

3.1.2. Análisis descriptivo de la dimensión Actitud

Tabla 8

Resultados de los niveles de la dimensión Actitud de la muestra de pre test y pos test.

Actitud	Intervalos	Pre test		Post Test	
		Frecuencias	%	Frecuencias	%
Bajo	(11 - 25)	29	96,67%	1	3,33
Medio	(26 - 40)	1	3,33%	6	20,00
Alto	(41 - 55)	0	0,00%	23	76,67
Total		30	100,00%	30	100,00

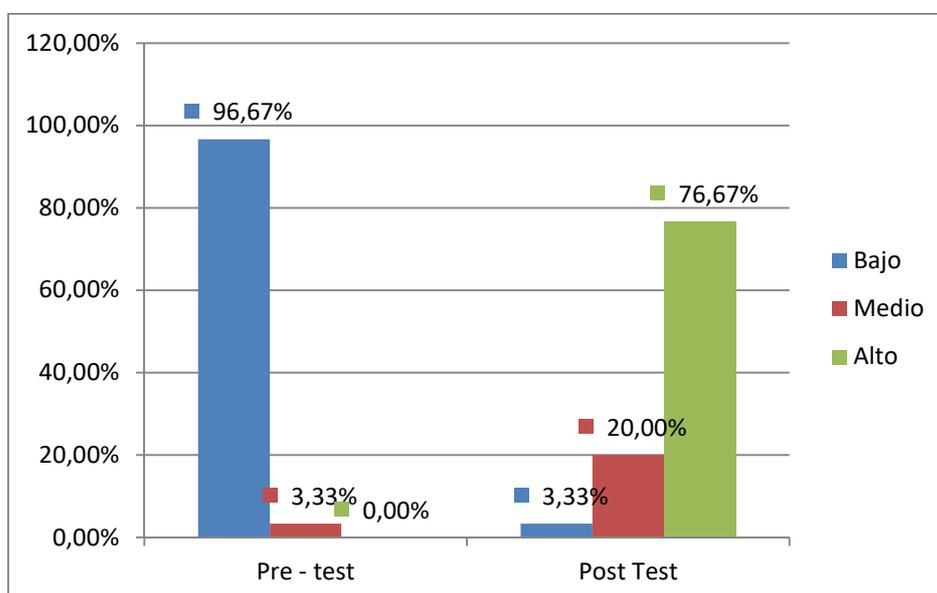


Figura 6. Tabla de distribución de pre test y pos test dimensión actitud

Interpretación

Se aprecian que los resultados de pre test antes de la aplicación de las “Tic’s” es de 96,67% ubicado en el nivel Bajo, el 3,33% está en el nivel medio y ninguno de los encuestados alcanzo el nivel Alto, luego de la aplicación de las “Tic’s” el resultado del pos test, se obtuvo un cambio notable donde se redujo a 3,33% al nivel bajo, el 20% está en el nivel medio, y el 76,67% está en el nivel Alto. Lo que demuestra que la actitud en los trabajadores de la empresa mejoro, debido a que cuenta con herramientas que facilitan su labor.

3.1.2. Análisis descriptivo de la dimensión Habilidades

Tabla 9

Resultados de los niveles de la dimensión Habilidades de la muestra de pre test y pos test.

Habilidades	Intervalos	Pre test		Post Test	
		Frecuencias	%	Frecuencias	%
Bajo	(9 - 20)	22	73,33	0	0,00
Medio	(21 - 32)	8	26,67	7	23,33
Alto	(33 - 45)	0	0,00	23	76,67
Total		30	100,00	30	100,00

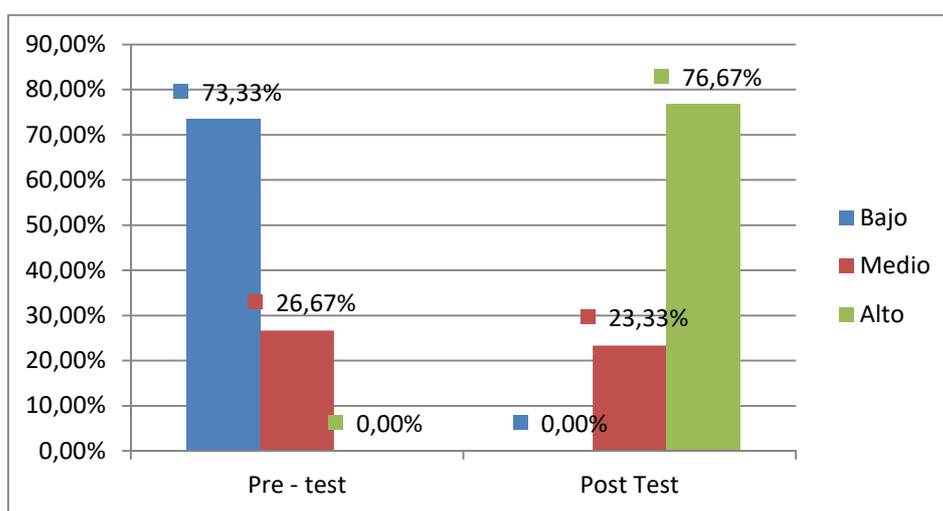


Figura 7. Tabla de distribución de pre test y pos test dimensión habilidades

Interpretación

Los resultados de pre test antes de la aplicación de las "Tic's" es de 73,33% ubicado en el nivel Bajo, el 26,67% está en el nivel medio y ninguno de los encuestados alcanzo el nivel Alto, luego de la aplicación de las "Tic's" el resultado del pos test, se aprecia que ninguno está en el nivel bajo, el 23,33% está en el nivel medio, y el 76,67% está en el nivel Alto. Por lo que se comprueba que las habilidades de los colaboradores de la empresa mejoraron, debido a que cuenta con herramientas que facilitan el trabajo en equipo, la comunicación y dar soluciones efectivas a los problemas.

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1 Análisis inferencial de la hipótesis general.

H0: Las Tics no tienen impacto en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.

Ha: Las Tics tienen impacto en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.

Tabla 10

Prueba de Wilcoxon para probar la hipótesis general según rangos y estadísticos de contraste.

Estadísticos descriptivos					
	N	Media	Desv. Desviación	Mínimo	Máximo
Competencias Laborales_Pre_Test	30	1,0667	,25371	1,00	2,00
Competencias_Laboral es_Post_Test	30	2,7667	,43018	2,00	3,00

Prueba de rangos con signo de Wilcoxon				
Rangos				
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Competencias_Laborales_Post _Test - Competencias Laborales_Pre_Test	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	30 ^b	15,50	465,00
	Empates	0 ^c		
	Total	30		

a. Competencias_Laborales_Post_Test < Competencias Laborales_Pre_Test

b. Competencias_Laborales_Post_Test > Competencias Laborales_Pre_Test

c. Competencias_Laborales_Post_Test = Competencias Laborales_Pre_Test

Estadísticos de prueba^a	
Competencias_Laborales_Post_Test - Competencias Laborales_Pre_Test	
Z	-5,007 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Interpretación:

En la Tabla 10 se aprecia la predominancia de rangos positivos que indica que las puntuaciones del pos test son mayores que las puntuaciones del pre test.

Se observa que el estadístico es -5,007 con una significancia de 0,000 es menor que 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, admitiéndose la hipótesis propuesta en la investigación, las Tic's tienen impacto sobre las competencias laborales en los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A.

3.2.2 Análisis inferencial de las hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

H0: Las Tics no tienen impacto en la actitud de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.

Ha: Las Tics tienen impacto en la actitud de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.

Tabla 11

Prueba de Wilcoxon para probar la hipótesis específica 1 según rangos y estadísticos de contraste.

Estadísticos descriptivos					
	N	Media	Desv. Desviación	Mínimo	Máximo
Actitud_Pre_Test	30	1,0333	,18257	1,00	2,00
Actitud_Post_Test	30	2,7333	,52083	1,00	3,00

Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

Rangos				
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Actitud_Post_Test - Actitud_Pre_Test	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	29 ^b	15,00	435,00
	Empates	1 ^c		
	Total	30		

a. Actitud_Post_Test < Actitud_Pre_Test

b. Actitud_Post_Test > Actitud_Pre_Test

c. Actitud_Post_Test = Actitud_Pre_Test

Estadísticos de prueba^a

	Actitud_Post_Test
	-
	Actitud_Pre_Test
<hr/>	
Z	-4,976 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Interpretación:

En la Tabla 11 se aprecia la predominancia de rangos positivos que indica que las puntuaciones del pos test son mayores que las puntuaciones del pre test.

Se observa que el estadístico es -4,976 con una significancia de 0,000 es menor que 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, admitiéndose la hipótesis

propuesta en la investigación, las Tic's tienen impacto sobre actitud en los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A.

Hipótesis específica 2

H0: Las Tics no tienen impacto en las habilidades de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.

Ha: Las Tics tienen impacto en las habilidades de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.

Tabla 12

Prueba de Wilcoxon para probar la hipótesis específica 2 según rangos y estadísticos de contraste.

Estadísticos descriptivos					
	N	Media	Desv. Desviación	Mínimo	Máximo
Habilidad_Pre_Test	30	1,2667	,44978	1,00	2,00
Habilidad_Post_Tes t	30	2,7667	,43018	2,00	3,00
Prueba de rangos con signo de Wilcoxon					
Rangos					
		N	Rango promedio	Suma de rangos	
Habilidad_Post_Test - Habilidad_Pre_Test	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00	
	Rangos positivos	30 ^b	15,50	465,00	
	Empates	0 ^c			
	Total	30			

a. Habilidad_Post_Test < Habilidad_Pre_Test

b. Habilidad_Post_Test > Habilidad_Pre_Test

c. Habilidad_Post_Test = Habilidad_Pre_Test

Estadísticos de prueba^a

	Habilidad_Post_Test - Habilidad_Pre_Test
Z	-4,930 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Interpretación:

En la Tabla 12 se aprecia la predominancia de rangos positivos que indica que las puntuaciones del pos test son mayores que las puntuaciones del pre test.

Se observa que el estadístico es -4,930 con una significancia de 0,000 es menor que 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, admitiéndose la hipótesis propuesta en la investigación, las Tic's tienen impacto sobre las habilidades en los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A.

IV. Discusión

Los resultados del presente trabajo de investigación, fueron obtenidos al aplicar la técnica estadística predictiva con SPSS y los gráficos elaborados en Excel, para obtener los estadísticos descriptivos de las variables de estudio y la constatación de las hipótesis de acuerdo al problema y los objetivos de la presente investigación.

En el presente informe de investigación del Impacto de las TIC's sobre las competencias Laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A., 2018; se observó que en las pruebas del pre test, el nivel de predominancia es el bajo, obteniendo el 93,33%, mientras que con la aplicación de las Tic's, las pruebas de pos test dieron como resultado el 76,67%, comprobando que el nivel del impacto de las Tic's en las competencias laborales es Alto, obteniendo una significancia de 0,000, la cual es menor que 0,05.

Como lo señala De la Torre (2014), que después de la aplicación de las Tic's el nivel de aprendizaje de Inglés en los alumnos de educación secundaria se incrementó ubicándose en la categoría de logro previsto, obteniendo un puntaje entre 14-16 puntos.

Del mismo modo Mejía (2016), señala que después de la implementación o la aplicación de las Tecnologías de información y comunicación, se ha logrado mejorar en alguna medida el proceso de enseñanza aprendizaje, de acuerdo a la opinión recogida de los alumnos, obteniendo el valor de 4 en promedio de acuerdo a la escala de Likert .

Similar resultado se obtuvo en el trabajo de Vega (2015), donde con el uso de las Tic's se incrementó el grado de conocimiento y actitudes de los obstetras con relación a la educación sexual integral de los adolescentes, dando un efecto positivo, obteniendo un promedio de 16,72 puntos de 25 posibles.

Con los resultados en estos trabajos de investigación, se comprueba el importante papel que vienen desempeñando las Tic's dentro las organizaciones empresariales y en el campo educativo, se convierten en herramientas que ayudan a cumplir los objetivos trazados y que son un aspecto fundamental, ya que ofrecen ventajas competitivas.

Esto también lo podemos comprobar en lo mencionado por la autora Belloch (2012), donde nos comenta sobre los grandes cambios de innovación que nos están trayendo los avances tecnológicos con relación al ámbito educativo y laboral, originando que las personas puedan mantenerse en un proceso de actualización profesional.

Los autores Franklin & Krieger (2011), señalan que las competencias laborales vendrían hacer las capacidades, conocimientos, aptitudes y actitudes que facilitan a las personas para generar estrategias cognitivas y resolutivas relacionados a los diferentes problemas presentados en sus operaciones y las tic's sería la herramienta que facilitaría a los individuos el crecimiento de las mismas.

La dimensión Habilidades, en el pre test dio como resultado que el nivel bajo es de 73,33%, y luego la aplicación de las Tic's, el pos test nos dio como resultado que el nivel alto logro el 76,67%, De acuerdo a los autores Franklin y Krieger (2011), las habilidades serían las capacidades que debe tener la persona o individuo para desempeñar un rol, un trabajo, o cualquier actividad en la que tenga que desarrollarse, la aplicación de las Tic's le permitirá a los colaboradores contar con herramientas que ayuden a que sus habilidades se incrementen y ayuden a la solución de problemas.

Un resultado, muy diferente se obtiene en el trabajo de Jiménez (2014) donde la influencia de las wikis sobre las competencias interpersonales, no necesariamente las wikis inciden en las habilidades interpersonales.

Con relación a la dimensión Actitud, en el pre test el nivel bajo predominaba con un porcentaje de 96,67%, después de la aplicación el pos test, nos indica que el nivel alto llego al 76,67%, de igual forma se aprecia en el trabajo de Vega (2015), con relación al el efecto de las tics y a la actitud de las obstetras en la educación sexual, donde el nivel alcanzado es medio-alto, (48% medio y 52% alto) en la dimensión socio-afectiva (40% medio y 56% alto) en la dimensión ético-moral, con una variación significativa demostrada con la prueba de Chi cuadrado obteniendo $p=0,002$ y $p=0,000157$.

V. Conclusiones

Primera: En cuanto al objetivo principal, el determinar que las Tic's impactan en las Competencias Laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A., 2018.; de acuerdo a los resultados en la prueba de Wilcoxon se obtuvo una significancia de 0,000. Por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que las Tic's tienen impacto sobre las competencias Laborales.

Segunda: En relación al objetivo específico uno, el determinar que las Tic's impactan en la actitud de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A., 2018.; de acuerdo a los resultados en la prueba de Wilcoxon se obtuvo una significancia de 0,000. Por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que las Tic's tienen impacto sobre la actitud de los ejecutivos.

Tercera: Además, con relación al objetivo específico dos, el determinar que las Tic's impactan en las habilidades de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A., 2018.; de acuerdo a los resultados en la prueba de Wilcoxon se obtuvo una significancia de 0,000. Por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que las Tic's tienen impacto sobre las habilidades de los ejecutivos.

VI. Recomendaciones

Primera: Se sugiere, continuar con la implementación de las Tic's en la empresa Farmagro S.A., ya que se demuestra que el impacto es positivo sobre las competencias laborales de los ejecutivos, teniendo un impacto alto del 76,67%.

Segunda: Se recomienda desarrollar planes de capacitación, que mantengan a los ejecutivos actualizados con los cambios tecnológicos, ya que impacta positivamente en las competencias laborales, como es caso de la actitud cuyo nivel de impacto es de 76,67%.

Tercera: Continuar con los planes de actualización de las Tic's en la organización, ya que contar con herramientas tecnológicas impacta sobre la habilidades de los empleados de la empresa Farmagro S.A. teniendo un nivel de 76,67%.

VII.- Referencias

- Aguilar, J (2015). *Competencias específicas Tuning en programas de administración: Colombia y su región sur occidente*. Contexto, 4; pp. 111-117.
- Alles, M (2007) *Desarrollo del Talento Humano, Basado en competencias*, 1ed., Ediciones Granica S.A. Buenos Aires Argentina.
- Arellano, A & Cámara, N (2017). *La importancia de las TIC en las necesidades de la sociedad: una aproximación a través de la óptica de Maslow*. Recuperado de https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/09/maslow_piramide.pdf
- AQU Catalunya (2004). *Marc general per a la integració europea*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Avendaño, I & Martínez, D (2013), *Competencia Lectora y el Uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación*, Universidad de la Costa, Colombia.
- Baelo, R & Cantón, I. (2009). *Las tecnologías de la información y la comunicación en la educación superior*. Estudio descriptivo y de revisión. Revista Iberoamericana de Educación, 50 (7), 1-12.
- Balestrini, M (1998). *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*. Caracas, BL Consultores Asociados, servicio Editorial, 1998.
- Behar, D (2008), *Metodología de la Investigación*, Editorial Shalom 2008.
- Belloch, C. (2012). *Las tecnologías de la información y comunicación (t.i.c.) en el aprendizaje*. Universidad de Valencia.
- Cabero, J. (1998) *Las aportaciones de las nuevas tecnologías a las instituciones de formación continuas: Reflexiones para comenzar el debate*. Recuperado de <http://tecnologiaedu.us.es/bibliovir/pdf/85.pdf>. .
- Canals, A (2003). *"La gestión del conocimiento"*. En: *Acto de presentación del libro Gestión del conocimiento*. Barcelona, UOC. Recuperado. <<http://www.uoc.edu/dt/20251/index.html>>

- Castells, M (1996), *La era de la información: economía, sociedad y cultura*, volumen I, 8 Ed. cast.: Alianza Editorial, S. A., Madrid, 1997.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Ed. San Marcos.
- Day, R. (2005). *Como Escribir Y Publicar Trabajos Científicos*. Tercera edición en español, Washington: Organización Panamericana de la Salud, 2005.
- De la Torre, E (2014), Aplicación de las Tic's para el aprendizaje del Inglés en el quinto grado de secundaria de la institución educativa "José Gabriel Condorcanqui" Ayacucho – 2014, Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga, Ayacucho, Perú.
- DESECO – OCDE. (2002). Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations. Summary of the final report "Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society". Recuperado de http://www.portalstat.admin.ch/desecco/desecco_finalreport_summary.pdf.
- Díaz, J., Pérez, A., & Florido, R. (2011). Impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para disminuir la brecha digital en la sociedad actual. *Cultivos Tropicales*, 32(1), 81-90.
- Dutta, S., Geiger, T. & Lanvin, B. (Eds.) (2015). *Global Information Technology Report 2015. ICTs for Inclusive Growth* [en línea]. Geneva: World Economic Forum and INSEAD. Recuperado de, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_IT_Report_2015.pdf
- Fairstein, G. y Gyssels, S. (2004) *Como se aprende. Colección "Programa Internacional de Formación de Educadores Populares"*. Federación Internacional Fe y Alegría y Fundación Santa María. 2da reimpresión.
- Franklin, E y Krieger, M (2011), *Comportamiento Organizacional: Enfoque para América Latina*, 1ra Edición, Naucalpan de Juárez, México.

- Gao, J (2013), *Aplicación de estrategias didácticas y el desarrollo de aprendizaje por competencias en ciencias sociales*. (Tesis de maestría) Universidad San Martín de Porres, Lima Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill, 2010. Vol. Quinta edición.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Jiménez, E (2014), *Uso de wikis en el fortalecimiento de la competencia interpersonal de trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo en el curso Costeo de la Logística a estudiantes adultos*, (Tesis de maestría) Tecnológico de Monterrey, Bogotá, Colombia.
- Lerma, H (2004). *Metodología de la Investigación: Propuesta, Anteproyecto y Proyecto*. Bogotá, ECOE, Ediciones, 2,004. Vol. 2da. Edición.
- Martínez, F (1996). *La enseñanza ante los nuevos canales de información en Tejedor, f. & García, A. (Eds.): Perspectivas de las nuevas tecnologías en la educación*. Madrid: Narcea, Pp. 101-119.
- Martínez, E & Martínez, F (2009). *Capacitación por Competencia, Principios y Métodos*, Santiago de Chile. 2009.
- Martínez, H (2013), *El enfoque por competencias desde la perspectiva del desarrollo humano*, Aspectos Básicos y diseño curricular, Unife.
- Mejía, E (2016). *Aplicación de las Tic's en Educación Superior*, (Tesis de maestría) Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia.
- Microsoft (2018). *Aplicaciones Office*. Recuperado de: <https://technet.microsoft.com/es-es/library/office-365-proplus-office-applications-service-description.aspx>

- Ministerio de Educación Nacional (2012). Articulación de la educación con el mundo productivo. Competencias laborales generales. Serie Guías No. 21. Aportes para la construcción de currículos pertinentes.
- Navarro, A & Moreno, I (2015), *Redefinición de las TIC en el museo: del discurso invasivo al inclusivo*, Universidad Complutum, Vol. 26 p. 2019 – 228.
- Nunnally, J. C. (1987). Teoría Psicométrica. Editorial Trillas.: México.
- Ortega, M (2015) *Las competencias Laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pinzón, L & Giraldo, R (2017), *Test de Wilcoxon para datos funcionales basado en proyecciones aleatorias*, XXVII Simposio Internacional de Estadística – 5th International Workshop on Applied Statistics, Medellín, Antioquía, Colombia.
- Sánchez, A, Marrero, C & Martínez, C (2005), *Una Mirada a los Orígenes de las Competencias Laborales Ciencias Holguín*, vol. XI, núm. 2, abril-junio, 2005, pp. 1-14 Centro de Información y Gestión Tecnológica de Santiago de Cuba Holguín, Cuba.
- Santa, D y Marín, O (2013), *Aplicación de un programa en Tic para el fortalecimiento de las competencias en la labor docente*, en el colegio José Elías Puyana de Florida Blanca 2013, (Tesis de maestría) Universidad Norbert Wiener, Lima Perú.
- Tamayo, M (2003), *El proceso de la Investigación científica*, Editorial Limusa S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores, Balderas, México.
- Riesco, M. (2008). *El enfoque por competencias en el EEES y sus implicaciones en la enseñanza y el aprendizaje*. Tendencias pedagógicas España, 79-105.

- Vara, A (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima, Universidad San Martín de Porres, 2012. Vol. 3era. Edición.
- Vega, E (2015), *Efecto del programa "Tics y Educación Sexual" sobre el grado de conocimientos y actitudes de los obstetras en relación a la educación sexual integral de los adolescentes*, (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Zeithaml, V. A. (1988). *Consumer perceptions of price, quality, and value: A means-end model and synthesis of evidence*. *Journal of Marketing*, 52, 2-22.

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

Impacto de las tic's en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A., 2018

Impact of tic's on the labor competencies of the executives of the company Farmagro S.A., 2018

Javier Manuel Celis Ballón
Javier99y@hotmail.com

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las tic's y las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A., la investigación fue de tipo Cuantitativa y diseño experimental, pre experimental. La población estuvo conformada por 30 ejecutivos de la empresa Farmagro S.A., la cual fue definida probabilísticamente. Los datos fueron recolectados utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento, el cual fue validado mediante el juicio de expertos. La confiabilidad fue determinada haciendo uso del Coeficiente Alfa de Cronbach, resultando 0.886, en el cuestionario de competencias laborales; Los resultados obtenidos permiten concluir que la relación es negativa ($Z = -5,007$); con una significancia de 0,000, siendo menor a 0,05, entre las variables Tic's y Competencias Laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro 2,018. Donde se rechaza la hipótesis nula y aceptando que las Tic's tienen impacto sobre las competencias Laborales.

Palabras clave: tics, competencias laborales, actitud, habilidades.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the tic's and the labor competencies of the executives of the company Farmagro S.A.; The research was of Quantitative type and experimental design, pre experimental. The population consisted of 30 executives of the company Farmagro S.A., which was defined probabilistically. The data were collected using the survey technique and the questionnaire as an instrument, which was validated through expert judgment. Reliability was determined using the Cronbach's Alpha Coefficient, resulting in 0.886, in the labor skills questionnaire; The obtained results allow to conclude that the relation is negative ($Z = -5,007$); with a significance of 0.000, being less than 0.05, between the variables Tic's and Labor Competencies of the executives of the company Farmagro 2.018. Where the null hypothesis is rejected and accepting that the Tic's have an impact on the Labor competences.

Keywords: tics, job skills, attitude, skills.

Introducción

La globalización mundial ha traído cambios tecnológicos y organizacionales que están teniendo impacto sobre la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de sus competencias en el ámbito laboral.

De acuerdo, al Global Information Technology Report del 2,015 en el foro de económico Mundial, situó a Singapur como el país Líder del uso de la tecnología basado en cuatro Factores: (i) A nivel Empresarial y legislativo. (ii) Infraestructura, asequibilidad y capacidades, (iii) Utilización en las empresas, particulares y en la entidad pública (iv) Impacto social y económico.

Con relación a los países en América Latina que mejor aprovecha y aplica las tecnologías de la información y las comunicaciones según la Global Information Technology Report del 2,015 en el foro de económico Mundial, es Chile ocupando el puesto 38 a nivel mundial. El Perú, ocupa el puesto 90 (subiendo 16 puesto del último foro del 2012).

Las Tic's, según lo indicado por los autores Díaz, Pérez & Florido (2011) "posibilitan poner en práctica estrategias comunicativas y educativas para establecer nuevas formas de enseñar y aprender, mediante el empleo de concepciones avanzadas de gestión, en un mundo cada vez más exigente y competitivo, donde no hay cabida para la improvisación." (p. 82). El avance tecnológico, desde un punto de vista laboral, debe ayudar a mejorar las competencias de los ejecutivos, para que se refleje en la mejora de los resultados de las organizaciones.

Este conocimiento, es necesario para la solución de problemas, los mismos que son una mezcla de conocimientos tecnológicos y experiencias que tienen origen en el trabajo del mundo real. Las empresas u organizaciones, necesitan crear una estructura organizacional que sea favorable para obtener una ventaja competitiva sobre las demás empresas, las ventajas no reside solo en tecnología o en el posicionamiento geográfico, debe ser una mezcla de factores tecnológicos y organizacionales con el aporte del trabajo humano.

Como cita Segovia, (2012), manifiesta que es "una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada" (p.25).

Para Alles (2007) "para tener éxito en un puesto de trabajo se requieren ciertas competencias que marcarán la diferencia entre un desempeño malo, uno estándar y uno superior, pero al mismo tiempo serán necesarios ciertos conocimientos". (p.53).

Materiales y métodos

Se basa en el método hipotético deductivo, de acuerdo a Behar (2008), ya que buscamos comprobar la verdad o falsedad de las hipótesis, tiene un enfoque cuantitativo, debido a que según los autores Hernández, Fernández & Baptista (2014), se recolecta datos para comprobar la hipótesis con base numérica y

siguiendo un análisis estadístico, tiene un diseño experimental que de acuerdo a Lerma (2004), busca explicar la relación de causa-efecto entre dos o más variables, en este caso estudiaremos el impacto de las Tics y las competencias laborales. La población considerada fue el total de Ejecutivos, la encuesta empleada fue la encuesta que para Carrasco (2009) los datos fueron obtenidos a través de preguntas realizadas a la población, como instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario y Vara (2012) indica que son herramientas muy flexibles, su validez va de acuerdo a las preguntas y al tipo de respuestas, basado en la escala de Likert que según lo señalado Hernández, Fernández & Baptista (2014), donde el participante debe elegir uno de los cinco puntos o la escala, y de acuerdo a esto se obtiene una puntuación. Su validez se obtuvo mediante el juicio de expertos que para los autores Hernández, Fernández & Baptista (2010), la medición del instrumento se realiza mediante voces calificadas, la confiabilidad se consideró con el alfa de Cronbach, según Nunnally (1987), los valores deben ser superiores a 0,80, y se obtuvo un valor de 0,886. Para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba de Wilcoxon, que de acuerdo a Pinzón & Giraldo (2017) se utiliza para probar la hipótesis de una o dos muestras comprobando si hay continuidad y simetría.

Resultados

Tabla 7

Resultados de los niveles de la variable Competencias Laborales de la muestra de pre test y pos test

Competencias Laborales	Intervalos	Pre test		Post Test	
		Frecuencias	%	Frecuencias	%
Bajo	(20 - 46)	28	93,33	0	0,00
Medio	(47 - 73)	2	6,67	7	23,33
Alto	(74 - 100)	0	0,00	23	76,67
Total		30	100,00	30	100,00

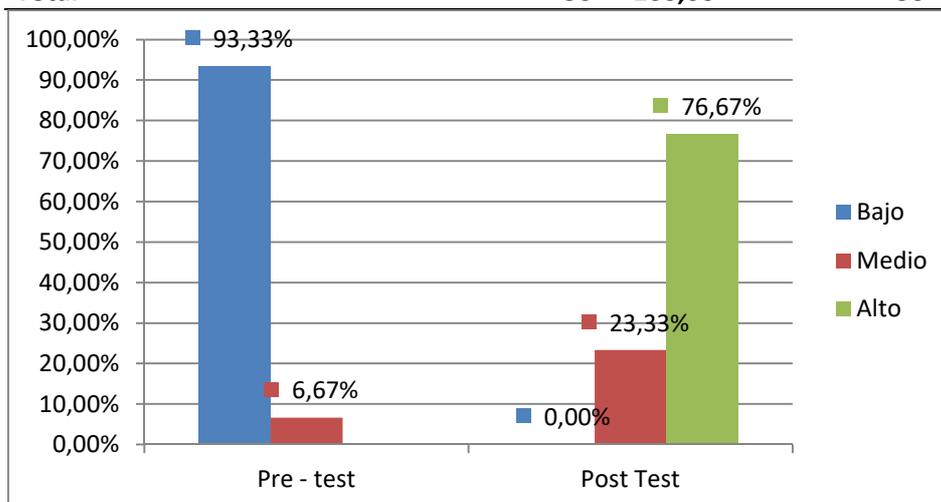


Figura 5. Tabla de distribución de pre test y pos test.

Interpretación

De acuerdo a resultados obtenidos el puntaje del pre test antes de la aplicación de las "Tic's" se tiene en cuenta que el 93,33% de los colaboradores se sitúan en el nivel bajo, y solo el 6,67% están en el nivel Medio y ninguno se ubicó en el Nivel Alto, luego en el post test luego de haber aplicado las "Tic's", se obtuvo que ningún se ubicó en nivel bajo, el 23,33% de los entrevistados se colocaron en el nivel Medio y el 76,67% se ubicaron en el nivel Alto. Por lo que se puede comprobar que la aplicación del programa tiene efectos positivos sobre las competencias laborales en los trabajadores de la organización.

H0: Las Tics no tienen impacto en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.

Ha: Las Tics tienen impacto en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.

Tabla 10

Prueba de Wilcoxon para probar la hipótesis general según rangos y estadísticos de contraste.

Estadísticos descriptivos					
	N	Media	Desv. Desviación	Mínimo	Máximo
Competencias Laborales_Pre_Test	30	1,0667	,25371	1,00	2,00
Competencias_Laboral es_Post_Test	30	2,7667	,43018	2,00	3,00
Prueba de rangos con signo de Wilcoxon					
Rangos					
	N	Rango promedio	Suma de rangos		
Competencias_Laborales_Post _Test - Competencias Laborales_Pre_Test					
		0 ^a	,00		,00
		Rangos negativos			
		Rangos positivos	30 ^b	15,50	465,00
		Empates	0 ^c		
		Total	30		

a. Competencias_Laborales_Post_Test < Competencias Laborales_Pre_Test

b. Competencias_Laborales_Post_Test > Competencias Laborales_Pre_Test

c. Competencias_Laborales_Post_Test = Competencias Laborales_Pre_Test

Estadísticos de prueba^a

Competencias_Laborales_Post_Test -
Competencias Laborales_Pre_Test

Z	-5,007 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Interpretación:

En la Tabla 10 se aprecia la predominancia de rangos positivos que indica que las puntuaciones del pos test son mayores que las puntuaciones del pre test.

Se observa que el estadístico es -5,007 con una significancia de 0,000 es menor que 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, admitiéndose la hipótesis propuesta en la investigación, las Tic's tienen impacto sobre las competencias laborales en los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A.

Discusión

En el presente informe de investigación se observó que en las pruebas del pre test, el nivel de predominancia es el bajo, obteniendo el 93,33%, mientras que con la aplicación de las Tic's, las pruebas de pos test dieron como resultado el 76,67%, comprobando que el nivel del impacto de las Tic's en las competencias laborales es Alto, obteniendo un estadístico de -5,007 con una significancia de 0,000, la cual es menor que 0,05, como lo señala De la Torre (2014), que después de la aplicación de las Tic's el nivel de aprendizaje de Inglés en los alumnos de educación secundaria se incrementó ubicándose en la categoría de logro previsto, obteniendo un puntaje entre 14-16 puntos. Del mismo modo Mejía (2016), señala que después de la implementación o la aplicación de las Tecnologías de información y comunicación, se ha logrado mejorar en alguna medida el proceso de enseñanza aprendizaje, de acuerdo a la opinión recogida de los alumnos, obteniendo el valor de 4 en promedio de acuerdo a la escala de Likert, similar resultado se obtuvo en el trabajo de Vega (2015), donde con el uso de las Tic's se incrementó el grado de conocimiento y actitudes de los obstetras con relación a la educación sexual integral de los adolescentes, dando un efecto positivo, obteniendo un promedio de 16,72 puntos de 25 posibles, con los resultados en estos trabajos de investigación, se comprueba el importante papel que vienen desempeñando las Tic's dentro las organizaciones empresariales y en el campo educativo, se convierten en herramientas que ayudan a cumplir los objetivos trazados y que son un aspecto fundamental, ya que ofrecen ventajas competitivas.

Esto también lo podemos comprobar en lo mencionado por la autora Belloch (2012), donde nos comenta sobre los grandes cambios de innovación que nos están trayendo los avances tecnológicos con relación al ámbito educativo y laboral, originando que las personas puedan mantenerse en un proceso de actualización profesional; Los autores Franklin & Krieger (2011), señalan que las competencias laborales vendrían hacer las capacidades, conocimientos, aptitudes y actitudes que facilitan a las personas para generar estrategias cognitivas y resolutorias relacionados a los diferentes problemas presentados en sus operaciones y las TIC's sería la herramienta que facilitaría a los individuos el crecimiento de las mismas, La dimensión Habilidades, en el pre test dio como resultado que el nivel bajo es de 73,33%, y luego la aplicación de las TIC's, el pos test nos dio como resultado que el nivel alto logro el 76,67%, De acuerdo a los autores Franklin y Krieger (2011), las habilidades serían las capacidades que debe tener la persona o individuo para desempeñar un rol, un trabajo, o cualquier actividad en la que tenga que desarrollarse, la aplicación de las TIC's le permitirá a los colaboradores contar con herramientas que ayuden a que sus habilidades se incrementen y ayuden a la solución de problemas. Un resultado, muy diferente se obtiene en el trabajo de Jiménez (2014) donde la influencia de las wikis sobre las competencias interpersonales, no necesariamente las wikis inciden en las habilidades interpersonales. Con relación a la dimensión Actitud, en el pre test el nivel bajo predominaba con un porcentaje de 96,67%, después de la aplicación el pos test, nos indica que el nivel alto llego al 76,67%, de igual forma se aprecia en el trabajo de Vega (2015), con relación al el efecto de las TIC's y a la actitud de las obstetras en la educación sexual, donde el nivel alcanzado es medio-alto, (48% medio y 52% alto) en la dimensión socio-afectiva (40% medio y 56% alto) en la dimensión ético-moral, con una variación significativa demostrada con la prueba de Chi cuadrado obteniendo $p=0,002$ y $p=0,000157$.

Conclusión

En cuanto al objetivo principal, el determinar que las TIC's impactan en las Competencias Laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A., 2018.; de acuerdo a los resultados en la prueba de Wilcoxon se obtuvo una significancia de 0,000. Por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que las TIC's tienen impacto sobre las competencias Laborales.

Referencias

- Aguilar, J (2015). *Competencias específicas Tuning en programas de administración: Colombia y su región sur occidente*. Contexto, 4; pp. 111-117.
- Alles, M (2007) *Desarrollo del Talento Humano, Basado en competencias*, 1ed., Ediciones Granica S.A. Buenos Aires Argentina.
- Arellano, A & Cámara, N (2017). *La importancia de las TIC en las necesidades de la sociedad: una aproximación a través de la óptica de Maslow*. Recuperado de https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/2017/09/maslow_piramide.pdf

- AQU Catalunya (2004). *Marc general per a la integració europea*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Avendaño, I & Martínez, D (2013), *Competencia Lectora y el Uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación*, Universidad de la Costa, Colombia.
- Baelo, R & Cantón, I. (2009). *Las tecnologías de la información y la comunicación en la educación superior*. Estudio descriptivo y de revisión. Revista Iberoamericana de Educación, 50 (7), 1-12.
- Balestrini, M (1998). *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*. Caracas, BL Consultores Asociados, servicio Editorial, 1998.
- Behar, D (2008), *Metodología de la Investigación*, Editorial Shalom 2008.
- Belloch, C. (2012). *Las tecnologías de la información y comunicación (t.i.c.) en el aprendizaje*. Universidad de Valencia.
- Cabero, J. (1998) *Las aportaciones de las nuevas tecnologías a las instituciones de formación continuas: Reflexiones para comenzar el debate*. Recuperado de <http://tecnologiaedu.us.es/bibliovir/pdf/85.pdf>. .
- Canals, A (2003). *"La gestión del conocimiento"*. En: *Acto de presentación del libro Gestión del conocimiento*. Barcelona, UOC. Recuperado. <<http://www.uoc.edu/dt/20251/index.html>>
- Castells, M (1996), *La era de la información: economía, sociedad y cultura*, volumen I, 8 Ed. cast.: Alianza Editorial, S. A., Madrid, 1997.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Ed. San Marcos.
- Day, R. (2005). *Como Escribir Y Publicar Trabajos Científicos*. Tercera edición en español, Washington: Organización Panamericana de la Salud, 2005.
- De la Torre, E (2014), *Aplicación de las Tic's para el aprendizaje del Inglés en el quinto grado de secundaria de la institución educativa "José Gabriel Condorcanqui" Ayacucho – 2014*, Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga, Ayacucho, Perú.
- DESECO – OCDE. (2002). *Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations*. Summary of the final report "Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society". Recuperado de http://www.portalstat.admin.ch/desecco/desecco_finalreport_summary.pdf.
- Díaz, J., Pérez, A., & Florido, R. (2011). Impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para disminuir la brecha digital en la sociedad actual. *Cultivos Tropicales*, 32(1), 81-90.
- Dutta, S., Geiger, T. & Lanvin, B. (Eds.) (2015). *Global Information Technology Report 2015. ICTs for Inclusive Growth* [en línea]. Geneva: World Economic

- Forum and INSEAD. Recuperado de, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_IT_Report_2015.pdf
- Fairstein, G. y Gysels, S. (2004) *Como se aprende. Colección "Programa Internacional de Formación de Educadores Populares"*. Federación Internacional Fe y Alegría y Fundación Santa María. 2da reimpresión.
- Franklin, E y Krieger, M (2011), *Comportamiento Organizacional: Enfoque para América Latina*, 1ra Edición, Naucalpan de Juárez, México.
- Gao, J (2013), *Aplicación de estrategias didácticas y el desarrollo de aprendizaje por competencias en ciencias sociales*. (Tesis de maestría) Universidad San Martín de Porres, Lima Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill, 2010. Vol. Quinta edición.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Jiménez, E (2014), *Uso de wikis en el fortalecimiento de la competencia interpersonal de trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo en el curso Costeo de la Logística a estudiantes adultos*, (Tesis de maestría) Tecnológico de Monterrey, Bogotá, Colombia.
- Lerma, H (2004). *Metodología de la Investigación: Propuesta, Anteproyecto y Proyecto*. Bogotá, ECOE, Ediciones, 2,004. Vol. 2da. Edición.
- Martínez, F (1996). *La enseñanza ante los nuevos canales de información en Tejedor*, f. & García, A. (Eds.): *Perspectivas de las nuevas tecnologías en la educación*. Madrid: Narcea, Pp. 101-119.
- Martínez, E & Martínez, F (2009). *Capacitación por Competencia, Principios y Métodos*, Santiago de Chile. 2009.
- Martínez, H (2013), *El enfoque por competencias desde la perspectiva del desarrollo humano*, Aspectos Básicos y diseño curricular, Unife.
- Mejía, E (2016). *Aplicación de las Tic's en Educación Superior*, (Tesis de maestría) Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia.
- Microsoft (2018). *Aplicaciones Office*. Recuperado de: <https://technet.microsoft.com/es-es/library/office-365-proplus-office-applications-service-description.aspx>
- Ministerio de Educación Nacional (2012). *Articulación de la educación con el mundo productivo. Competencias laborales generales. Serie Guías No. 21. Aportes para la construcción de currículos pertinentes*.
- Navarro, A & Moreno, I (2015), *Redefinición de las TIC en el museo: del discurso invasivo al inclusivo*, Universidad Complutum, Vol. 26 p. 2019 – 228.

- Nunnally, J. C. (1987). *Teoría Psicométrica*. Editorial Trillas.: México.
- Ortega, M (2015) *Las competencias Laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pinzón, L & Giraldo, R (2017), *Test de Wilcoxon para datos funcionales basado en proyecciones aleatorias*, XXVII Simposio Internacional de Estadística – 5th International Workshop on Applied Statistics, Medellín, Antioquía, Colombia.
- Sánchez, A, Marrero, C & Martínez, C (2005), *Una Mirada a los Orígenes de las Competencias Laborales Ciencias Holguín*, vol. XI, núm. 2, abril-junio, 2005, pp. 1-14 Centro de Información y Gestión Tecnológica de Santiago de Cuba Holguín, Cuba.
- Santa, D y Marín, O (2013), *Aplicación de un programa en Tic para el fortalecimiento de las competencias en la labor docente*, en el colegio José Elías Puyana de FloridaBlanca 2013, (Tesis de maestría) Universidad Norbert Wiener, Lima Perú.
- Tamayo, M (2003), *El proceso de la Investigación científica*, Editorial Limusa S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores, Balderas, México.
- Riesco, M. (2008). *El enfoque por competencias en el EEES y sus implicaciones en la enseñanza y el aprendizaje*. Tendencias pedagógicas España, 79-105.
- Vara, A (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima, Universidad San Martín de Porres, 2012. Vol. 3era. Edición.
- Vega, E (2015), *Efecto del programa "Tics y Educación Sexual" sobre el grado de conocimientos y actitudes de los obstetras en relación a la educación sexual integral de los adolescentes*, (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Zeithaml, V. A. (1988). *Consumer perceptions of price, quality, and value: A means-end model and synthesis of evidence*. Journal of Marketing, 52, 2-22.

Anexo 2 .- Matriz de consistência

Título: Impacto de las tic's en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A., 2018

Autor: Javier Manuel Celis Ballón

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
Problema General: ¿Cuál es el impacto de las Tics en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018?	Objetivo general: Determinar el impacto de las Tics en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.	Hipótesis general: Las Tics tienen impacto en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.	Variable 1: Tic's						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
			Interconexión						
			Interactividad						
			Variable 2: Competencias Laborales						
					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Problemas Específicos: Problema específico 1 ¿Cuál es el impacto de las Tics en la actitud de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018?	Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Determinar el impacto de las Tics en la actitud de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.	Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1 Las Tics tienen impacto en la actitud de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.	Actitud	Identidad La evaluación de los aprendizajes	1 - 11	Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5	Alto (74–100)		
							Medio (47–73)		
Problema específico 2 ¿Cuál es el impacto de las Tics en las habilidades de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018?	Objetivo específico 2 Determinar el impacto de las Tics en las habilidades de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.	Hipótesis específica 2 Las Tics tienen impacto en las habilidades de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018.	Habilidades	Capacidad de Adaptación Estrategias de Aprendizaje/Enseñanza.	9 - 20	Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5	Bajo (20–46)		

Anexo 3. Instrumento de medición

Questionario a los Ejecutivos de la Empresa Farmagro S.A.

Fecha: ____ / ____ / ____

Estimado colaborador la presente, tiene como fin determinar el impacto de las Tics en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A. 2018, consta de 20 preguntas, seleccione una de las 5 alternativas, la que sea más apropiada para usted, marcando del 1 al 5, que corresponde a la respuesta que más refleje su comportamiento como ejecutivo.

Tic's: Tecnologías de la Información y comunicación

Marcar con una "X".

Item	Preguntas	Valoración				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
01	¿En mi trabajo generalmente tengo un espíritu de nuevas ideas?					
02	¿La situación de mi oficina me permite adaptarme a nuevas situaciones?					
03	¿Las situaciones de cambio en mi institución me permiten adaptarme fácilmente?					
04	¿Las condiciones de mi trabajo generalmente me permiten promover la efectividad del trabajo en equipo?					
05	¿En mi institución es fácil tener y aplicar una visión de futuro?					
06	¿Asumo la visión del equipo como mías?					
07	¿Presto atención a las necesidades de los demás?					
08	¿Mantengo una decisión, a pesar de las dificultades?					
09	¿Las condiciones de mi institución y de mi Oficina permiten tomar decisiones en forma adecuada?					
10	¿A pesar de las dificultades en la institución, soy capaz de aprender permanentemente?					

Item	Preguntas	Valoración				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
11	¿Tengo como meta permanente el mejoramiento de la calidad de nuestras actividades?					
12	¿Me es posible desplegar y construir todo tipo de relaciones laborales?					
13	¿Las condiciones de la institución permiten realizar un trabajo en equipo?.					
14	¿En mi institución me es fácil de buscar consensos en pro de ella?					
15	¿Afronto las contrariedades manteniendo un nivel alto de efectividad?					
16	¿Hay condiciones para disminuir la brecha entre los equipos de trabajo?					
17	¿En el desempeño de mis actividades puedo llegar a otros cuando estamos muy estresados?.					
18	¿En el trabajo introduzco cambios concretos en el sistema o en el método con el fin de mejorar mi rendimiento?.					
19	¿Soy capaz de dar mayor y mejor servicio a nuestros usuarios?					
20	¿Las situaciones laborales de mi institución me permiten emplear estrategias complejas para la toma de decisiones?.					

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Actitud							
1	¿En mi trabajo generalmente tengo un espíritu de nuevas ideas?	/		/		/		
2	¿La situación de mi oficina me permite adaptarme a nuevas situaciones?	/		/		/		
3	¿Las situaciones de cambio en mi institución me permiten adaptarme fácilmente?	/		/		/		
4	¿Las condiciones de mi trabajo generalmente me permiten promover la efectividad del trabajo en equipo?	/		/		/		
5	¿En mi institución es fácil tener y aplicar una visión de futuro?	/		/		/		
6	¿Asumo la visión del equipo como mías?	/		/		/		
7	¿Presto atención a las necesidades de los demás?	/		/		/		
8	¿Mantengo una decisión, a pesar de las dificultades?	/		/		/		
9	¿Las condiciones de mi institución y de mi Oficina permiten tomar decisiones en forma adecuada?	/		/		/		
10	¿A pesar de las dificultades en la institución, soy capaz de aprender permanentemente?	/		/		/		
11	¿Tengo como meta permanente el mejoramiento de la calidad de nuestras actividades?	/		/		/		
	Dimensión 2. Habilidades	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Me es posible desplegar y construir todo tipo de relaciones?	/		/		/		
2	¿Las condiciones de la institución permiten realizar un trabajo en equipo?	/		/		/		
3	¿En mi institución me es fácil de buscar consensos en pro de ella?	/		/		/		

1	¿Afronto las contrariedades manteniendo un nivel alto de efectividad?	✓					
5							
1	¿Hay condiciones para que se resuelvan los problemas de los equipos de trabajo?	✓					
6							
1	¿En el desempeño de mis actividades puedo llegar a otros cuando estamos muy estresados?.	✓					
7							
1	¿En el trabajo introduzco cambios concretos en el sistema o en el método con el fin de mejorar mi rendimiento?.	✓					
8							
1	¿Soy capaz de dar mayor y mejor servicio a nuestros usuarios?.	✓					
9							
2	¿Las situaciones laborales de mi institución me permiten emplear estrategias complejas para la toma de decisiones?	✓					
0							

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Aplica criterios de validez.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

..... de del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Méndez Tizabé Ciria Susana DNI: 07059554

Especialidad del evaluador: Metodóloga; Mg. en Gerencia Educativa; Dra. en Educación

- ¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Actitud							
1	¿En mi trabajo generalmente tengo un espíritu de nuevas ideas?	✓		✓		✓		
2	¿La situación de mi oficina me permite adaptarme a nuevas situaciones?	✓		✓		✓		
3	¿Las situaciones de cambio en mi institución me permiten adaptarme fácilmente?	✓		✓		✓		
4	¿Las condiciones de mi trabajo generalmente me permiten promover la efectividad del trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
5	¿En mi institución es fácil tener y aplicar una visión de futuro?	✓		✓		✓		
6	¿Asumo la visión del equipo como mías?	✓		✓		✓		
7	¿Presto atención a las necesidades de los demás?	✓		✓		✓		
8	¿Mantengo una decisión, a pesar de las dificultades?	✓		✓		✓		
9	¿Las condiciones de mi institución y de mi Oficina permiten tomar decisiones en forma adecuada?	✓		✓		✓		
10	¿A pesar de las dificultades en la institución, soy capaz de aprender permanentemente?	✓		✓		✓		
11	¿Tengo como meta permanente el mejoramiento de la calidad de nuestras actividades?	✓		✓		✓		
	Dimensión 2. Habilidades	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Me es posible desplegar y construir todo tipo de relaciones?	✓		✓		✓		
2	¿Las condiciones de la institución permiten realizar un trabajo en equipo?.	✓		✓		✓		
3	¿En mi institución me es fácil de buscar consensos en pro de ella?	✓		✓		✓		

1	¿Afronto las contrariedades manteniendo un nivel alto de efectividad?	✓		✓		
5	¿Hay condiciones para que se resuelvan los problemas de los equipos de trabajo?	✓		✓		
1	¿En el desempeño de mis actividades puedo llegar a otros cuando estamos muy estresados?.	✓		✓		
6	¿En el trabajo introduzco cambios concretos en el sistema o en el método con el fin de mejorar mi rendimiento?.	✓		✓		
1	¿Soy capaz de dar mayor y mejor servicio a nuestros usuarios?.	✓		✓		
9	¿Las situaciones laborales de mi institución me permiten emplear estrategias complejas para la toma de decisiones?	✓		✓		
2						
0						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 de Julio del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mitchell Alarcón Díaz DNI: 09728010

Especialidad del evaluador: Mejoramiento

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Actitud							
1	¿En mi trabajo generalmente tengo un espíritu de nuevas ideas?	✓		✓		✓		
2	¿La situación de mi oficina me permite adaptarme a nuevas situaciones?	✓		✓		✓		
3	¿Las situaciones de cambio en mi institución me permiten adaptarme fácilmente?	✓		✓		✓		
4	¿Las condiciones de mi trabajo generalmente me permiten promover la efectividad del trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
5	¿En mi institución es fácil tener y aplicar una visión de futuro?	✓		✓		✓		
6	¿Asumo la visión del equipo como mías?	✓		✓		✓		
7	¿Presto atención a las necesidades de los demás?	✓		✓		✓		
8	¿Mantengo una decisión, a pesar de las dificultades?	✓		✓		✓		
9	¿Las condiciones de mi institución y de mi Oficina permiten tomar decisiones en forma adecuada?	✓		✓		✓		
10	¿A pesar de las dificultades en la institución, soy capaz de aprender permanentemente?	✓		✓		✓		
11	¿Tengo como meta permanente el mejoramiento de la calidad de nuestras actividades?	✓		✓		✓		
	Dimensión 2. Habilidades	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Me es posible desplegar y construir todo tipo de relaciones?	✓		✓		✓		<i>La bonales</i>
2	¿Las condiciones de la institución permiten realizar un trabajo en equipo?.	✓		✓		✓		
3	¿En mi institución me es fácil de buscar consensos en pro de ella?	✓		✓		✓		

1	¿Afronto las contrariedades manteniendo un nivel alto de efectividad?	✓						
5	¿Hay condiciones para que se resuelvan los problemas de los equipos de trabajo?	✓	✓	✓				Breche AP
1	¿En el desempeño de mis actividades puedo llegar a otros cuando estamos muy estresados?	✓	✓	✓				
7	¿En el trabajo introduzco cambios concretos en el sistema o en el método con el fin de mejorar mi rendimiento?	✓	✓	✓				
1	¿Soy capaz de dar mayor y mejor servicio a nuestros usuarios?.	✓	✓	✓				
9	¿Las situaciones laborales de mi institución me permiten emplear estrategias complejas para la toma de decisiones?	✓	✓	✓				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Mejoras recepción en cuanto a reseñas y comentarios

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable [X] No aplicable []
 de Febrero del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador:
Fernández Vargas, Diana María DNI: 60690101

Especialidad del evaluador: MBA

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Anexo 5 .- Constancia de autorización para la investigación



CONSTANCIA

LA GERENCIA GENERAL DE LA EMPRESA FARMAGRO S.A., SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que el estudiante de Maestría en Administración de Negocios – MBA de la “Universidad Cesar Vallejo”, **Javier Manuel Celis Ballón**, identificado con código N° **6500037830**, está autorizado para aplicar los cuestionarios de evaluación necesarios para realizar su estudio de investigación de Tesis al personal Administrativo – Comercial.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime correspondiente.

Lima, 15 de Junio del 2018.


RUBEN CARRASCO DE LAMA
GERENTE GENERAL
FARMAGRO S.A.



Av. Alfredo Mendiola 6068 - Los Olivos LIMA - PERÚ
Alt. Km 19.5 Panamericana Norte
Central: (051-1) 614-1500
farmagro.com.pe

Anexo 6. Base de datos

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

9: P9 4,00 Visible: 20 de 20 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	var	var	var	var
1	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00				
2	3,00	3,00	1,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00				
3	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00				
4	3,00	4,00	1,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00				
5	3,00	4,00	1,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00				
6	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	1,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00				
7	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00				
8	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00				
9	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	1,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00				
10	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00				
11	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00				
12	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00				
13	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00				
14	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00				
15	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00				
16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00				
17	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00				
18	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00				
19	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	5,00	1,00	4,00	4,00	1,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00				
20	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00				
21	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00				
22	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00				
23	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	1,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00				
24	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00				
25	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	1,00	5,00	4,00	4,00				
26	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00				
27	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	4,00	1,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00				
28	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	4,00	1,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00				
29	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	4,00	1,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 22:42 03/07/2018

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	2	En mi trabajo generalmente tengo un esp...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	2	La situación de mi oficina me permite ad...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	2	Las situaciones de cambio en mi instituc...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	2	Las condiciones de mi trabajo generalme...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	2	En mi institución es fácil tener y aplicar ...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	2	Asumo la visión del equipo como mías...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	2	Presto atención a las necesidades de lo...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	2	Mantengo una decisión, a pesar de las di...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	2	Las condiciones de mi institución y de m...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	2	A pesar de las dificultades en la instituci...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	2	Tengo como meta permanente el mejora...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	2	Me es posible desplegar y construir todo...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	2	Las condiciones de la institución permíte...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	2	En mi institución me es fácil de buscar c...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	2	Afronto las contrariedades manteniendo ...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	2	Hay condiciones para que se resuelvan l...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	2	En el desempeño de mis actividades pue...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	2	En el trabajo introduzco cambios concret...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	2	Soy capaz de dar mayor y mejor servicio...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	2	Las situaciones laborales de mi instituci...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 22:43 03/07/2018

Pre_test_post_test.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1_Pre_Test	Númérico	8	2	Competencias Laborales_Pre_Test	{1,00, Baja}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V1D1_Pre_Test	Númérico	8	2	Actitud_Pre_Test	{1,00, Baja}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	V1D2_Pre_Test	Númérico	8	2	Habilidad_Pre_Test	{1,00, Baja}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	V2_Post_Test	Númérico	8	2	Competencias Laborales_Post_Test	{1,00, Baja}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	V2D1_Post_Test	Númérico	8	2	Actitud_Post_Test	{1,00, Baja}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	V2D2_Post_Test	Númérico	8	2	Habilidad_Post_Test	{1,00, Baja}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Pre_test_post_test.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 6 de 6 variables

	V1_Pre_Test	V1D1_Pre_Test	V1D2_Pre_Test	V2_Post_Test	V2D1_Post_Test	V2D2_Post_Test	var							
1	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00								
2	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00								
3	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00								
4	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00								
5	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00								
6	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00								
7	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00								
8	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00								
9	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00								
10	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00								
11	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00								
12	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00								
13	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	2,00								
14	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00								
15	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00								
16	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	2,00								
17	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00								
18	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00								
19	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00								
20	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00								
21	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00								
22	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00								
23	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00								
24	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00								
25	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00								
26	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00								
27	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00								
28	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00								
29	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Anexo 7. Silabo de las capacitaciones dictadas

Microsoft Word

Microsoft Word			
<ul style="list-style-type: none"> Definición Descripción de pantallas, menús y barras. Creación y edición de un documento. Formato Carácter: color, estilo, subrayado, etc. Formato Párrafo: sangrías, espaciados. Formato página. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica los componentes de las ventanas de MS Word. Reconoce iconos mas usados en la barra de herramientas. Redacta diversos tipos de documentos Aplica los diferentes tipos de formato: carácter, párrafo, página. Configurar página, encabezados y pie de página. 	<ul style="list-style-type: none"> Practica en su maquina trabajando con diferentes ventanas. Ejecuta comandos con diferentes iconos. Redacta cartas de diferentes modelos. Expresa su creatividad redactando diversos tipos de documentos aplicando diversos formatos y diseños de página. 	<ul style="list-style-type: none"> Uso del televisor. Practica dirigida. Uso del computador simultáneamente con la explicación.
<ul style="list-style-type: none"> Combinación de correspondencia Creación de Tablas. Inserción de objetos e imágenes. Herramientas de dibujo. 	<ul style="list-style-type: none"> Crea fuentes de datos, documento principal y de combinación. Trabaja con información en tablas Diseña afiches publicitarios Aplica creatividad usando la barra de 	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce la importancia del trabajo repetitivo. Trabaja con datos contenidos en tablas Reconoce la versatilidad del procesador de textos. Diseña objetos 	<ul style="list-style-type: none"> Uso del televisor. Practica dirigida. Uso del computador simultáneo a la explicación.

Microsoft Excel

Microsoft Excel			
<ul style="list-style-type: none"> Descripción de pantalla. Guardar, abrir, recuperar libros. Nombrar, insertar, eliminar, mover celdas. Ajustar filas y columnas. Formatos Bordes. División de una hoja de cálculo. Ingreso de formulas y funciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce las ventanas de MS Excel. Trabaja creando hojas y libros. Identifica el área de trabajo y sus desplazamientos. Elabora cuadros de datos aplicando formato y bordes de celda. Practica insertando filas y columnas. Ingresa formulas y funciones y observa el resultado. 	<ul style="list-style-type: none"> Aplica labores en hojas de cálculo. Diferencia una hoja de un libro de trabajo. Emplea desplazamiento entre celdas. Valora el trabajo en Excel para la realización de cálculos. Enuncia formulas y funciones para obtener un resultado. 	<ul style="list-style-type: none"> Uso del televisor. Practica dirigida. Uso del computador simultáneamente con la explicación.

Video Conferencia – Adobe Connect

Capacitación Video Conferencia Adobe Connect.

1. ¿Qué es una Videoconferencia?
2. ¿Qué es Adobe Connect?
3. ¿Cómo puedo participar en una reunión web?
4. ¿Qué tipos de perfiles de usuario participan en una reunión web?
5. Acceso a la Sala de Reuniones
6. Como empezar una reunión en línea.
7. Como configurar su equipo.
 - a) Configuración sonido
 - b) Compartir pantalla
 - c) Uso compartido de documentos
 - d) Chat



Adobe Connect

Aplicación Toma Pedido – uso del aplicativo

APLICACIÓN TOMA PEDIDO



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

LA APLICACIÓN VERIFICA LOS DATOS INGRESADOS Y MUESTRA UN MENSAJE DE BIENVENIDA.



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

PARA PODER ACCESAR A LA APLICACIÓN INGRESAR AL ICONO DE FARMAGRO.



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

▶ A CONTINUACIÓN SE MUESTRA EL MENU DE OPCIONES.

▶ SE PROCEDE A REALIZAR LA SINCRONIZACIÓN.



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

▶ INGRESAR SU USUARIO Y PASSWORD.



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

SELECCIONAR TODAS LAS OPCIONES PRESIONANDO EL ICONO CON EL CIRCULO CON PUNTOS Y LUEGO PRESIONAR EL CIRCULO CON LAS FLECHAS INVERTIDAS.



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

LA APLICACIÓN INICIA LA SINCRONIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN CON EL SISTEMA PRINCIPAL Y ACTUALIZA LA INFORMACIÓN DEL SISTEMA.



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

PARA PODER VER A TODOS LOS CLIENTES PRESIONE EL BOTON CON LA FLECHA INVERTIDA DE ESTA MANERA SE OCULTARA EL TECLADO.



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

PARA PODER INGRESAR UN PEDIDO, SELECCIONAR LA PRIMERA OPCIÓN.



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

AL SELECCIONAR EL CLIENTE SE MUESTRAN LOS DEMAS DATOS COMO EL TIPO DE VENTA, LA FORMA DE PAGO, LA CONDICION DE PAGO, PARA PODER CONTINUAR PRESIONE EL ICONO CON LA IMAGEN DE UN CALCULADORA.



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

EN EL CAMPO DESCRIPCIÓN INGRESE LOS DATOS DEL CLIENTE Y LUEGO PRESIONAR LA LUPA.



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

EN LA SIGUIENTE PANTALLA PRESIONE LA LUPA, PARA INICIAR EL INGRESO DE ARTICULOS.



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

INGRESE EL ARTICULO A BUSCAR EN EL CAMPO DESCRIPCIÓN Y LUEGO PRESIONE LA LUPA.



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

VERIFICAR LAS DIRECCIONES DEL CLIENTE.



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

INGRESAR LA CANTIDAD Y EL DESCUENTO, LUEGO PRESIONAR EN ACEPTAR.



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

INGRESAR LOS DATOS DEL TRANSPORTISTA QUIEN LLEVARA LA MERCADERÍA.



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

UNA VEZ INGRESADO TODOS ARTICULOS DEL PEDIDO (CONSIDERAR UN TOPE DE 12 ARTICULOS POR PEDIDO) PRESIONAR EL ICONO DEL DISKETTE.



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

EN ESTA PANTALLA SE INGRESAN LOS DATOS DEL FLETE, ORDEN DE COMPRA, FECHA DE LA ORDEN Y DE LA DIRECCION DE ENTREGA.



APLICACIÓN TOMA PEDIDO

AL FINAL DEL REGISTRO DEL PEDIDO, LA APLICACIÓN NOS MOSTRARA UN RESUMEN DEL MONTO A FACTURAR, SELECCIONAR ACEPTAR Y EL PEDIDO SERA ENVIADO AL SISTEMA PARA SU POSTERIOR APROBACIÓN.





Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Luzmila Lourdes Garro Aburto asesor del curso de Desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis del estudiante Br. Javier Manuel Celis Ballón titulada: Impacto de las tic's en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A., 2018. Constató que la misma tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 08 de agosto del 2018

Luzmila Lourdes Garro Aburto

DNI: 09469026

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1051413501&ro=103&o=988561450&s=1&lang=es

feedback studio Tesis-Javier /0 20 de 20



Impacto de las tic's en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A., 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA.

AUTOR:
Br. Javier Manuel Celis Ballón.

ASESORA:
Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

SECCIÓN:

Resumen de coincidencias X

24 %

1	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	9 %
2	www.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	1 %
3	cybertesis.unmsm.edu... <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	www.etsii.upct.es <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	alicia.concytec.gob.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
6	revistacolegio724.blog... <small>Fuente de Internet</small>	1 %
7	revistas.ugca.edu.co <small>Fuente de Internet</small>	<1 %

Página: 1 de 87 Número de palabras: 12738 Text-only Report High Resolution Activado

08:44 p. m.
8/08/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... CELIS BALLON JAVIER MANUEL

D.N.I. : 25706216

Domicilio : Urb. Calzado Peruano #129 - La Perla, Callao

Teléfono : Fijo : 621.58.55 Móvil 942049293

E-mail : javier99@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Maestro

Mención : Administración de Negocios

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... CELIS BALLON JAVIER MANUEL

.....

.....

Título de la tesis:

..... Impacto de las Tic's en las competencias laborales de

..... los ejecutivos de la empresa Farmagro S.A., 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 09.10.2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CELIS BALLON JAVIER MANUEL

INFORME TÍTULADO:

IMPACTO DE LAS TIC'S EN LAS COMPETENCIAS
LABORALES DE LOS EJECUTIVOS DE LA EMPRESA
FARMAGRO S.A., 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 22 de Agosto

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD.

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN