

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION  
ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Emprendimiento y Habilidades Gerenciales en los directores de las  
Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del Distrito el  
Tambo – Huancayo, Región Junín 2018**

**Para optar el grado académico de maestro en:**

**Gerencia e Innovación Educativa**

**Autora:**

**Bach. Martha PEREZ SANTANA**

**Asesor:**

**Dr. Flaviano Armando ZENTENO RUIZ**

**Cerro de Pasco – Perú - 2022**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Emprendimiento y Habilidades Gerenciales en los directores de las  
Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del Distrito el  
Tambo – Huancayo, Región Junín 2018**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Tito Armando RIVERA ESPINOZA**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Marcelino Erasmo HUAMAN PANEZ**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Ulises ESPINOZA APOLINARIO**  
**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

Con mucho cariño y amor a las personas más importantes en mi vida que son mis padres, mi esposo, mis hijos. Ellos me dieron su dedicación y aliento para continuar mis estudios.

## **RECONOCIMIENTO**

Primeramente, las gracias a Dios por la vida gracias a él pude cumplir mis objetivos.

Además, quedo muy agradecida a las instituciones y personas que me ayudaron a cumplir con el objetivo propuesto.

- A la Escuela de POSGRADO de la UNDAC.
- Gracias a los miembros del jurado por su orientación y comentarios para completar esta investigación.
- A los Directores de las Instituciones Educativas estatales del nivel primario del distrito el Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.
- Gracias al asesor por apoyar y guiar la ejecución y finalización del trabajo de investigación.
- A mis familiares, amigos y demás personas, que me apoyaron para cumplir mi meta.

**LA AUTORA**

## RESUMEN

El trabajo de investigación es de tipo no experimental tendrá como objetivo relacionará entre Emprendimiento y Habilidades Gerenciales en los directores de las instituciones educativas estatales del nivel Primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.

El trabajo se desarrollará en las instituciones educativas del distrito de Él Tambo, Huancayo de la Región Junín 2018, con una población y muestra de 30 directores de ambos sexos.

En base a la metodología, se relacionó los resultados de las variables de Emprendimiento y Habilidades Gerenciales a través del estadístico Rho de Spearman, determinando una correlación negativa muy débil de  $-0,168$  que muestra una correlación negativa muy débil entre las variables estudiadas. Por tanto, teniendo en cuenta lo expuesto en la regla de decisión y existe evidencia estadística en la tabla de que  $p = 0,375$  es mayor que  $p = 0,05$ , descartar la hipótesis de estudio y aceptar la hipótesis nula. El Emprendimiento y Habilidades Gerenciales no se relacionan en los directores de las instituciones educativas estatales del nivel Primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018

**Palabras clave:** Emprendimiento, Habilidades Gerenciales, directores de instituciones educativas.

## **ABSTRACT**

The research work is of a non-experimental type and will aim to relate between Entrepreneurship and Management skills in the directors of the state educational institutions of the Primary level of the El Tambo - Huancayo district, Junín Region 2018.

The work will be carried out in the educational institutions of the El Tambo district, Huancayo of the Junín Region 2018, with a population and sample of 30 directors of both sexes.

Based on the methodology, the results of the Entrepreneurship and Management Skills variables were related through Spearman's Rho statistic, determining a very weak negative correlation of -0.168, which shows a very weak negative correlation between the variables studied. Therefore, taking into account what is stated in the decision rule and there is statistical evidence in the table that  $p = 0.375$  is greater than  $p = 0.05$ , discard the study hypothesis and accept the null hypothesis. Entrepreneurship and Management Skills are not related in the directors of the state educational institutions of the Primary level of the El Tambo - Huancayo district, Junín Region 2018

**Keywords:** Entrepreneurship, managerial skills, directors of educational institutions.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis se ha desarrollado para alcanzar el grado académico de maestro Gerencia e Innovación Educativa en la Escuela de Postgrado de la UNDAC. El tema abordado es la relación entre Emprendimiento y Habilidades Gerenciales en los directores de las instituciones educativas estatales del nivel Primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.

Los sistemas educativos de todos los países del mundo enfrentan la importancia de adquirir conocimientos, no solo en el contexto social, sino también en el campo productivo y de competitividad internacional, la economía que genera depende cada vez más de las habilidades técnicas en términos tecnológicos. En la innovación, la tarea de la dirección juega un papel importante porque facilita la satisfacción de las necesidades del entorno, pues se esfuerza por el bienestar de la sociedad mediante el logro de la excelencia dentro de la organización de su cargo. El contexto social que preocupa desde una perspectiva educativa amenaza cada vez más el sentido de calidad y pertinencia de los modelos educativos que los países deben impulsar para enfatizar el conocimiento y la práctica, permitiendo el acceso a grupos de nuevas tecnologías, con un alto grado de responsabilidad sobre cómo se utilizan. En resumen, los sistemas educativos de los países latinoamericanos se enfrentan a un entorno dinámico, cambiante y actualizado, por lo que es necesario adaptarse al cambio y los gestores deben ser capaces y responsables de liderar el proceso de acuerdo con los cambios para lograr el objetivo previsto. , o a nivel personal, profesional y organizacional. Al respecto, es importante manifestar de acuerdo al planteamiento de Senge (1998, p. 112) “que las organizaciones que cobrarán relevancia en el futuro serán las que descubran, como aprovechar el entusiasmo y la capacidad del personal para adaptarse a los cambios, donde el aprendizaje se toma para mejorar”. Por tanto, cabe señalar que hoy en día la institucionalización de las instituciones educativas



es la forma más rápida de utilizar el conocimiento para satisfacer las necesidades individuales. Así, habilidad significa talento, inclinación, pericia para desarrollar una tarea, en términos de desarrollo de personas y habilidades gerenciales, se relacionan con las habilidades técnicas, incluyendo el conocimiento y comprensión de algún proceso, técnica o técnica. Herramientas específicas para lugares de trabajo o sectores específicos. Esto significa ser capaz de utilizar los conocimientos técnicos, los métodos, las técnicas y los recursos necesarios para completar una tarea en particular con una experiencia específica. Del mismo modo, cuando se trata de habilidades de gestión, esto también se aplica a las habilidades de las personas, es decir, la capacidad de interactuar de manera efectiva con las personas, es decir, la sensibilidad o la capacidad de un gerente para trabajar de manera efectiva y lograr la colaboración como miembro del equipo. El administrador interactúa y colabora principalmente con los profesores de los que es responsable. El trabajo de investigación tiene la siguiente estructura:

Capítulo I: Se tienen en cuenta los métodos de resolución de problemas, el establecimiento de objetivos, la importancia y el alcance de la investigación.

Capítulo II: Se presenta el marco teórico, incluyendo antecedentes de investigación, base teórica científica, definición de conceptos básicos, supuestos y variables relacionadas con la pregunta planteada.

Capítulo III: Incluye una metodología que tiene en cuenta el tipo de diseño del estudio, la población y la muestra, los métodos, describe las técnicas de recopilación de datos y las herramientas utilizadas en el estudio.

Capítulo IV: Se genera presentando los resultados con cuadros y gráficos estadísticos, para así poder llegar a la conclusión y dar las recomendaciones que ayudaran a la mejora de la institución.

**La autora**

## ÍNDICE

DEDICATORIA	
RECONOCIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	5
1.3. Formulación del problema .....	5
1.3.1. Problema general .....	5
1.3.2. Problemas específicos.....	6
1.4. Formulación de objetivos.....	6
1.4.1. Objetivo general .....	6
1.4.2. Objetivos específicos .....	6
1.5. Justificación de la investigación .....	7
1.6. Limitaciones de la investigación.....	8

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	9
2.2. Bases teóricas – científicas .....	13
2.3. Definición de términos básicos .....	21
2.4. Formulación de hipótesis .....	22
2.4.1. Hipótesis general .....	22
2.4.2. Hipótesis específicas.....	22
2.5. Identificación de variables .....	22
2.6. Definición operacional de variables e indicadores .....	23

### CAPÍTULO III

#### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación .....	24
3.2. Método de investigación .....	24
3.3. Diseño de investigación .....	25
3.4. Población y muestra .....	25
3.4.1. Población .....	25
3.4.2. Muestra .....	25
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	26
3.7. Tratamiento estadístico .....	26
3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	27
3.9. Orientación ética .....	28

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	29
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	30
4.3. Prueba de hipótesis (Nivel Inferencial).....	34
4.4. Discusión de resultados.....	39

### CONCLUSIONES

### RECOMENDACIONES

### BIBLIOGRAFÍA

### ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Anexo 02: Instrumentos de Recolección de Datos

Anexo 03: Procedimiento de validez y confiabilidad

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Gonzáles (2014) enfatiza que ser emprendedor ya no es una novedad. Muchas personas se arriesgan por ser parte de este mundo y abandonan los hábitos tradicionales de trabajo, algunos están motivados por un curso o programa, otros son simplemente ideas y ahorros.

Según los resultados del Global Entrepreneurship Monitor (GEM) de 2016, entre los países más emprendedores en el cuarto lugar se encuentra Per. La tasa de emprendimiento en etapa temprana (TEA) llegó a un 25,1%, una cifra superior a la media en América Latina que corresponde al 18,8%.

De hecho, 25 de cada 100 peruanos ahora se dedican a actividades empresariales, con más mujeres que hombres. Hay más empresas en el sector

manufacturero, las áreas de actividad más desarrolladas son el comercio minorista, hoteles y restaurantes.

Si observa los datos proporcionados por GEM Perú, puede ver este aumento. Según José Luis Beas, director del Instituto para la Innovación y Emprendimiento Universitario de la Universidad San Martín de Porres, “hasta hace algunos años era por necesidad, en la actualidad se ha incrementado el emprendimiento por oportunidad, más aún teniendo en cuenta que las condiciones económicas han mejorado y el mercado ha cambiado”.

Por otro lado, para Emilio Rodríguez, presidente de la Asociación Peruana de Empresarios (ASEP), los negocios nacen de la necesidad, no de la ocasión. “Esto limita gravemente la capacidad del ecosistema en generar actores que sean verdaderamente innovadores, que rompan con los esquemas y generen un verdadero cambio de paradigma en cómo operan los servicios”.

Independientemente del modelo educativo que promueva el emprendimiento, es importante que, a lo largo del proceso educativo, las personas adquieran herramientas teóricas y prácticas basadas en la dirección estratégica y la visión para el desarrollo sostenible, con las habilidades para convertirse en emprendedores. A la larga, el nuevo emprendedor debe comprender que el objetivo principal de la empresa no es solo crear valor para los accionistas o propietarios de la empresa, sino también contribuir a la creación de valor para las partes interesadas, mantener el equilibrio entre la economía, y sociales y desarrollo ambiental.

La experiencia de países como Chile demuestra que la educación emprendedora debe ir más allá y convertirse en una verdadera 'cultura', la participación del sistema educativo no se limita al ámbito universitario, sino que puede generarse emprendimiento desde distintos niveles de instrucción. En el

campo de la educación, es importante reconocer la importancia de desarrollar un currículo empresarial coherente desde la estrategia hasta el diseño del currículo.

Las perspectivas para la educación empresarial en el país son alentadoras, ya que existen universidades e incluso escuelas secundarias que desarrollan las habilidades empresariales de los estudiantes que aplican diferentes herramientas, como rondas de negociación, concursos, etc., creación de empresas, etc. El desafío que enfrenta este país no es solo iniciar un negocio, sino que inmediatamente después es el período que necesita para apoyar el desarrollo sostenible a largo plazo de las nuevas empresas, crear las condiciones para que se desarrollen y continúen con el tiempo.

Flores (2014) manifiesta que la baja calidad educativa en muchas regiones de América Latina se debe en gran medida a la debilidad de los gerentes educativos, es decir que muchos ellos no tienen buenas habilidades gerenciales o directivas.

Para poder ejercer las funciones y roles propios de la gerencia educativa, un gerente debe poseer ciertas habilidades. Como habilidades técnicas: involucra el conocimiento y experticia en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que ocupa.

Habilidades humanas: se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con la gente. Un gerente educativo interactúa y coopera principalmente con los docentes y administrativos a su cargo; muchos también tienen que tratar con padres de familia, etc.

Habilidades conceptuales: se trata de la formulación de ideas - entender relaciones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas en forma creativa, etc.

Dependiendo del nivel gerencial, se vuelven más o menos importantes las distintas habilidades. Si bien en todos los niveles son importantes las habilidades humanas, en los altos niveles gerenciales se hacen más importantes las habilidades conceptuales (para poder ver a la organización como un todo, planificar, etc.), mientras que, en los niveles más bajos, tienen mucha importancia las habilidades técnicas.

Cotera (2014) refiere que el Perú no es ajeno a este problema, ya que gran parte de los directivos en Educación Básica no son especialistas en gerencia educativa, por ello el Ministerio de Educación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y subdirectores desarrollo eventos de inducción cuya finalidad estuvo orientada a empoderar en el directivo la necesidad de transitar de una gestión administrativa hacia una gestión pedagógica.

Un estudio exploratorio sobre las variables Emprendimiento y Habilidades Gerenciales en las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario en el distrito El Tambo Huancayo reveló lo siguiente:

- Muchos directores tienen aún dificultades de adaptación a las nuevas funciones como director.
- El 45% de directores consideran que carecen aún de conocimientos sobre gestión y dirección efectiva de organizaciones educativas.
- Más de 60% de directores consideran no asumir riesgos por el temor de ser procesados legalmente.
- Más del 40% de los directores consideran que los docentes no apoyan en sus gestiones.
- El 34% de los directores consideran haber logrado parcialmente sus metas trazadas en un año académico.

- El 37% de los directores prefieren tomar decisiones todavía cuando hay consenso al menos de los directivos.

Como se puede apreciar el Emprendimiento y las Habilidades Gerenciales en los directores de las Instituciones Educativas Estatales en referencia todavía está iniciándose con mayor fuerza a raíz del desarrollo de diplomados y segunda especialidad en gestión escolar en forma masiva en el Perú. Esto es bueno, porque en forma conjunta se tiene una visión de la gestión escolar de la educación básica en mejora continua.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **a. Espacio geográfico**

- Región Junín
- Provincia Huancayo
- Distrito de El Tambo

### **b. Sujetos**

Directores de las Instituciones Educativas estatales del nivel Primario del distrito El Tambo – Huancayo.

### **c. Contenido**

- Variable 1: Emprendimiento
- Variable 2: Habilidades Gerenciales

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo se relacionan el Emprendimiento y Habilidades Gerenciales en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo?



### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo se relacionan el Emprendimiento y Liderazgo en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo Región Junín 2018?
- ¿Cómo se relacionan el Emprendimiento y Comunicación en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo Región Junín 2018?
- ¿Cómo se relacionan el Emprendimiento y Toma de Decisiones en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo Región Junín 2018?

## **1.4. Formulación de objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre Emprendimiento y Habilidades Gerenciales en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo Región Junín 2018.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre Emprendimiento y Liderazgo en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo Región Junín 2018.
- Determinar la relación entre Emprendimiento y Comunicación en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo Región Junín 2018.
- Determinar la relación entre Emprendimiento y Toma de Decisiones en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo Región Junín 2018.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### **a. Justificación teórica**

No existen investigaciones en la región Junín sobre la relación entre Emprendimiento y Habilidades Gerenciales en instituciones educativas del Nivel Primario. De los pocos que existen tratan sobre habilidades directivas, relacionadas con otras variables como: innovación, calidad educativa, clima institucional, etc. El presente estudio tiene justificación en este rubro porque constituirá un referente teórico importante para estudiantes de pregrado, así como para profesionales que vienen realizando estudios sobre Emprendimiento o Habilidades Gerenciales.

### **b. Justificación metodológica**

El presente estudio tiene justificación en este aspecto, porque los procedimientos que se optaron para el desarrollo de esta investigación correlacional, así como un procedimiento para evaluar la confiabilidad de las herramientas de recolección de datos, servirán de guía para estudiantes e investigadores educativos.

### **c. Justificación práctica**

El presente estudio tiene justificación en este aspecto porque los resultados, conclusiones y recomendaciones, formulados en la investigación, serán utilizados por las instituciones educativas del distrito El Tambo, provincia de Huancayo, región Junín.

### **d. Justificación legal**

El presente estudio tiene justificación en este rubro porque servirá como requisito para optar el grado académico de Magister en Gerencia e Innovación Educativa con la conformidad de la UNDAC.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

- Carencia de profesionales especialistas en las variables: Emprendimiento y Habilidades Gerenciales, para que puedan asesorarnos de manera rápida y completa sobre nuestras investigaciones.
- Limitado tiempo dado que el trabajo de nuestras instituciones educativas es estresante, es momento de estudiar las variables y herramientas de investigación.
- Los referentes bibliográficos sobre las variables Emprendimiento y Habilidades Gerenciales en el campo educativo son escasos en nuestra región por lo que se tienen que buscar en otros lugares.
- Disposición poco favorable por parte de los señores directores para realizar el instrumento de los datos recolectados.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

Maduro I. y Rietvldt F. (2009) realizaron un estudio sobre “Las competencias del líder educativo en el desarrollo de la práctica educativa del docente de educación básica” Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín URBE de Maracaibo Estado Zulia Venezuela, en ella formuló las siguientes conclusiones:

- Al diagnosticar la capacidad de trabajo de los administradores de escuelas secundarias, se dice que tienen la capacidad de trabajo, es decir: conocimientos, habilidades y autoimagen, como lo demuestra el conocimiento de su función. Por otro lado, siempre están interesados en los conocimientos necesarios para adquirir conocimientos profesionales en el trabajo y están interesados en conocer otras prácticas de gestión y aplicarlas en las escuelas.
- Correspondientes a las competencias comunes, se identificaron en los resultados los siguientes valores: Gestión de recursos, resolución de problemas,

planificación laboral Administradores educativos de planificación laboral. Sin embargo, algunos profesores estiman que sus notas son promedio. (p.108).

Cardozo, A. (2010) realizó una investigación sobre “La motivación para emprender. Evolución del modelo de rol en emprendedores argentinos” Tesis Doctoral en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (España) Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Departamento de Organización de Empresas. Donde formulo las siguientes conclusiones:

- La familia es la principal incubadora de modelos a seguir. El 77,7% de los emprendedores inspiradores mencionará a familiares como referencia al iniciar un negocio, mientras que otros nombrarán a amigos o personas que aparecen en los medios de comunicación.
- Teniendo en cuenta el grupo de edad durante la evaluación del modelo de rol El referente presenta una curva tipo "U", con mayor presencia de rol en los extremos de los grupos, el más jóvenes y mayores al momento de la contratación.
- El modelo Motivador no muestra diferencias en función del sexo. Sin embargo, los hombres presentan una mayor presencia de referencia a lo que se suma una presencia más débil de nulo. (p.89).

Reyes, M. (2012) realizó un estudio sobre “Análisis del emprendedor y del emprendimiento de éxito en el ecuador para incentivar la creación de una red de inversionistas Ángeles en Quito Ecuador”. En ella formuló las siguientes conclusiones:

- La hipótesis de este estudio se planteó mediante el análisis de los factores de éxito del emprendimiento y el emprendimiento, cuando se utiliza adecuadamente, puede crear empresas PYME innovadoras con un gran

potencial, que permitirían impulsar la creación de una red de Inversionistas Ángeles la cual activaría los sectores productivos del país.

- El 60% de los empresarios ecuatorianos tiene entre 25 y 44 años, solo el 26% tiene educación universitaria, pero solo los encuestados han completado este nivel de educación. Las empresas que crean están enfocadas en un 80% a servicios y el porcentaje restante se enfoca en el procesamiento y la industria extractiva. El 80% de las empresas son de pequeña escala y comienzan con menos de 10,000 dólares estadounidenses, la financiación proviene de ahorros personales, familiares y amigos. La mayoría de las empresas en un 83% son débiles ya que solo generan entre 1 y 5 empleos.
- Hacer negocios en el Ecuador está influenciado por el ecosistema en el que se desarrolla, por lo que los factores y la economía crean obstáculos para el crecimiento de los prósperos, los cuales están influenciados por la complejidad de los procesos, de una empresa, el pago de impuestos, etc. y otros programas que ayuden a establecer, administrar y mantener el negocio. (p.58).

Barros D. (2016) realizó un estudio sobre “Análisis el concepto de liderazgo y su aplicación en un contexto empresarial”. Tesis, Bogotá, 2016. Por lo que extrae las siguientes conclusiones:

“El mundo contemporáneo es el mundo organizacional, porque son las organizaciones las que poco a poco ha tomado un papel protagónico en el ámbito empresarial. A este desarrollo histórico corresponde la evolución paulatina que se encuentra al revisar la literatura existente sobre el tema del liderazgo. Este arduo trabajo realizado por la teoría organizacional tuvo como objetivo, en primer lugar, comprender cuales eran las particularidades que cada uno de los enfoques tenía y porque ponía el énfasis en un factor

predominante, y, en segundo lugar, teniendo el conocimiento necesario sobre las características de cada modelo poder buscar resultados o predecirlos; igualmente se buscaba que al tener el conocimiento sobre las particularidades de cada líder, generar estrategias de conocimiento y de acción al interior de las organizaciones, de tal manera que pudieran definirse comportamientos y personas aptas para desempeñar puestos de dirección. Las particularidades del líder y las condiciones para el ejercicio de un liderazgo de tipo vertical, mostraron ser eficientes y conducir a las organizaciones de las décadas anteriores a lograr metas importantes. El desarrollo del tema mostró de qué manera fue importante conocer al líder y fundamentar el papel que cumplía en las organizaciones; en este sentido el aporte de las universidades norteamericanas, y en especial de un grupo importante de psicólogos lograron consolidar las distintas teorías, sus variantes y la interrelación entre diversos aspectos de tal manera que fue posible entender de qué manera muchos de esos aspectos que antes se individualizaban, más tarde compartían conceptos y formas de actuar. Esta nueva manera de ver el liderazgo es clara en la orientación de Bass, por ejemplo, para quien el tránsito del liderazgo transaccional al transformacional constituye una forma importante de explicar que no era sencillo hablar de una sola teoría del liderazgo como predominante. A pesar de la utilidad de estas teorías, el mundo contemporáneo cambió por fuerza de los nuevos hechos de la globalización que ha llevado a las empresas a actuar en un ámbito que no solo dejó de ser local, sino que ha impuesto su sello particular a los procesos sociales contemporáneos. Los flujos de información y las posibilidades de la comunicación han transformado la totalidad de la sociedad contemporánea;

la economía del mundo ha entrado, desde hace ya varios años, en una dinámica tal que las organizaciones deben adaptarse y crear nuevos mundos, nuevas rutas y un nuevo pensamiento. Acorde con este cambio, en las ciencias sociales se han impuesto el pensamiento de lo complejo y no es posible pensar en las organizaciones construidas teniendo como elemento central al líder. El enfoque contemporáneo es un enfoque basado en las teorías holísticas y con proyección al cambio continuo; se trata de nuevos retos en los que el liderazgo no corresponde a la situación de una persona frente a una organización, sino que por el contrario el liderazgo es un proceso relacional y autopoietico que está en condiciones de aceptar los retos organizacionales, de adaptar todos los elementos a las nuevas exigencias del cambio continuo.” (pp. 104-105).

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Emprendimiento**

#### **2.2.1.1. Introducción**

Hernández (2015) indica que se conoce como emprendimiento a la actitud y aptitud que toma un individuo para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas y oportunidades. Los empresarios son un término que se usa ampliamente en los campos de las empresas, gracias a sus relaciones con la creación de nuevas empresas, productos o innovación de la misma.

La palabra emprendimiento es de origen francés entrepreneur que significa 'pionero'. No obstante, en el siglo XX el economista Joseph Schumpeter ubica al emprendedor como centro del sistema económico, mencionado que “la ganancia viene del cambio, y este es producido por el empresario innovador”.



Los empresarios se derivaron del comienzo de la humanidad, porque los hombres se caracterizan por aceptar riesgos para crear oportunidades para el crecimiento económico que puedan traer una mejor calidad de vida por sí mismos y a las familias.

El emprendimiento es esencial en las sociedades, pues permite a las organizaciones buscar innovaciones, y transformar conocimientos en nuevos productos. Inclusive existen cursos de nivel superior que tienen como objetivos formar individuos calificados para innovar y modificar las organizaciones, modificando así el escenario económico. Por otro lado, emprendedor es un adjetivo que hace referencia a la persona que emprende acciones dificultosas.

Muchos profesionales deciden emprender su propio proyecto para lograr la estabilidad económica. Incluso muchos gobiernos o entidades económicas se han propuesto estos emprendedores con intenciones de dar un impulso a la economía. En muchas ocasiones un emprendimiento familiar ayuda a que la familia logre satisfacer sus necesidades básicas de vida o mejorarla notablemente. Muchas veces es la única opción frente a una crisis económica.

Además, un emprendimiento da independencia. Una persona que posee un emprendimiento propio no depende de jefes ni horarios ya que trabaja de manera particular.

#### **2.2.1.2. Características de un emprendedor**

Congola (2013) refiere que una persona emprendedora se caracteriza básicamente por ser:

- **Innovador:** En primer lugar, una persona emprendedora es innovadora, ya que debe crear un proyecto a partir de ideas nuevas y originales.

- **Creativo:** Debe también ser creativo, porque una idea poco interesante no genera resultados óptimos.
- **Capaz de tomar riesgos:** Por otro lado, ser capaz de tomar riesgos y superar los desafíos que puede generar el desarrollo de un proyecto.
- **Perseverante:** La perseverancia es una cualidad que se encontrará en un emprendedor, porque en muchos casos, los beneficios no llegan en los primeros meses, sino mucho después del inicio del negocio.
- **Flexibilidad y adaptabilidad:** Ante estas dificultades, un emprendedor debe ser flexible al cambio y siempre enfocado en el crecimiento. En ocasiones es posible modificar ciertos aspectos de para mejorarlo y obtener mejores resultados.

Es difícil explicar cómo se hacen negocios exitosos. Está claro que las ideas no deben precipitarse, y las personas que se encierran pensando durante horas en una idea perfecta muchas veces no lo consiguen, pero las que eligen vivir su vida como los demás, experimentan necesidades similares. como otros y así encontrar, de esta manera, ideas para desarrollar.

La investigación empresarial puede proporcionar a los inversores información satisfactoria, e incluso publicar las ideas completas de otra persona puede generar ingresos, pero a corto plazo, eso sería todo. El resultado real es un “concepto”, apreciando el proceso de los acontecimientos: una propensión a la energía, la creatividad, el entusiasmo y el dinamismo.

En muchos casos, las situaciones económicas de los países dificultan el acceso al empleo en una relación de dependencia. En tales circunstancias, quienes tienen espíritu emprendedor trabajan solos y generan sus propios negocios.

Naturalmente se trata de una decisión muy difícil, quien la toma sabe que está renunciando a la estabilidad que otorga un salario. De todos modos, son muchos los que adoptan el riesgo, ya sea por la ambición de los beneficios que puede traer a futuro o por estricta necesidad por desempleo.

La posibilidad de que un empleado (y mucho más un desempleado) se transforme en un empresario, así sea de un proyecto más bien pequeño, es una salida importante para esas situaciones de crisis. La cultura del emprendimiento es bastante positiva para las distintas sociedades.

Se conoce como agorismo al extremo de esta manera de pensar, que propone alcanzar una sociedad anarquista bajo los supuestos del capitalismo: este modo de pensar pone en el eslabón más alto de la sociedad a los emprendedores (diferenciándolos de los capitalistas estatistas y los capitalistas no-estatistas) por su voluntad de acción e innovación, y poniéndolos como el único sector verdaderamente perjudicado por el Estado.

Los emprendedores sociales son los que innovan con proyectos no necesariamente comerciales, con un objetivo más bien referido a lo que apunta al bienestar de toda la sociedad.

### **2.2.1.3. Importancia del emprendimiento**

Gerencie.com (2010). Los negocios hoy en día se han vuelto muy importantes debido a la necesidad de que más personas alcancen la independencia financiera y la estabilidad. La alta rotación y la negatividad de los trabajos existentes ha creado la necesidad de que las personas desarrollen sus propios recursos, inicien sus propios negocios y se conviertan en empleados del personal.

Todo esto sólo puede hacerse con una mente dispuesta. Nos complace ser inversionista para tener una inversión "segura" que tenga un trabajo, especialmente

porque los inversionistas no tienen que ganar tantos empleados con un ingreso de al menos un mes. Te permite sobrevivir.

En muchos países (casi todos los de Latinoamérica), la única opción que tienen muchos profesionales para conseguir unos buenos ingresos es crear su propio proyecto. El desempleo en muchos sectores de nuestra economía ronda el 20%, por eso es tan importante encontrar alternativas generadoras de empleo que mejoren la calidad de vida de nuestros empleados públicos.

El gobierno entiende tan bien la importancia del espíritu empresarial que ha comenzado a apoyar servicios para empresarios para apoyar el objetivo de desarrollar sus propios productos.

Casi todos los países cuentan con entidades dedicadas exclusivamente a promover la creación de empresas entre los profesionales, y quienes tienen los conocimientos específicos suficientes para ofrecer un producto o servicio.

La oferta de mano de obra generalmente crece a un ritmo más rápido que la economía, lo que hace imposible dar empleo a toda la población. Teniendo en cuenta el hecho de que nuestros estados no tienen la capacidad de subvencionar el desempleo como tienen algunos europeos, la única alternativa para garantizar a la población los recursos necesarios para su subsistencia es intentar convertir al empleado en un empresario.

## **2.2.2. Habilidades Gerenciales**

### **2.2.2.1. Introducción**

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española (2014), el concepto de habilidad proviene del término latino *habilitas* y hace referencia al talento, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea, y el término *gerencia* se utiliza para denominar al conjunto de empleados de alta calificación que se encarga de

dirigir y gestionar los asuntos de una organización, como coordinar los recursos internos, representar a la institución frente a terceros y controlar las metas y objetivos de la organización.

Considerando lo anterior, podemos definir a las habilidades gerenciales o directivas como el conjunto de capacidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización.

EOI (2015). Durante la última década, ha surgido mucha evidencia de que la gestión hábil es el determinante fundamental del éxito organizacional. Estos estudios se han realizado en muchos sectores, contextos internacionales y tipos de organizaciones. quieren tener éxito, deben tener directivos hábiles y competentes. Los resultados de la investigación ahora muestran, casi sin duda, que mientras las organizaciones.

Entonces, ¿qué diferencia a los gerentes efectivos de los menos efectivos? Si el desarrollo de habilidades gerenciales es tan importante para el éxito de una organización, ¿en qué habilidades debería enfocarse?

La literatura de administración está llena de listas de comportamientos y estrategias para mejorar el desempeño. Por ejemplo, Pfeffer (1998) identificó siete prácticas fundamentales asociadas con la efectividad administrativa y organizativa: afirmar la seguridad del empleo, contratar selectivamente a la gente, fomentar la descentralización y los equipos auto-administrados, instituir niveles altos de pago basados en el desempeño, capacitar ampliamente, reducir las diferencias de estatus y compartir información.

Estos tipos de listas son útiles, pero no identifican las habilidades de gestión en sí mismas. En cambio, enumera estrategias organizacionales, orientaciones de

personalidad o enfoques filosóficos de la gestión, y su implementación generalmente escapa a la claridad del gerente individual.

Las habilidades gerenciales son el vehículo a través del cual la estrategia gerencial y practican, herramientas, técnicas, atributos de personalidad y función de trabajo para producir resultados eficaces en las organizaciones. Las Habilidades Gerenciales en otras palabras, son los bloques constructivos sobre los que descansa la administración efectiva.

Las habilidades gerenciales o “directivas” son importantes en cualquier organización pues tiene que ver con el liderazgo que ejerce una persona ante un grupo de personas. Así que, desarrollar estas habilidades directivas logrará tener un excelente trabajo en equipo dentro de las empresas para lograr los objetivos deseados.

Entonces, tener un liderazgo eficiente es primordial para el desarrollo de cualquier equipo de trabajo. Por lo tanto, adquirir estos conocimientos se vuelve completamente necesario si lo que buscas es un impulso dentro de la organización para mejorar los resultados.

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

EOI (2015) Varios detalles definitivos demarcan las Habilidades Gerenciales y las diferencian de otro tipo de características y prácticas Gerenciales:

1. Habilidades Gerenciales son conductuales. Incluyen acciones realizadas por personas que resultan en resultados especiales.
2. las Habilidades Gerenciales son controlables. La eficacia de estas conductas radica en el autocontrol del individuo y es algo en lo que las personas tienen autocontrol.

3. Habilidades Gerenciales se pueden desarrollar. Las personas pueden mejorar su desempeño a través de la práctica y la retroalimentación.
4. Cuarto, las Habilidades Gerenciales Están interconectados y entrelazados. Es difícil enseñar una habilidad aisladamente de otras. El conocimiento no es un proceso simple y repetitivo, sino una combinación de respuestas difíciles.
5. Quinto, las Habilidades Gerenciales a veces es inconsistente. No todos son humanos, todos los lugares, y no todos para la colaboración o el trabajo personal. Cada líder tiene diferentes habilidades.

### 2.2.2.3. Tipos de Habilidades Gerenciales

Existen tres grandes grupos de “habilidades gerenciales”, que debe saber un gerente para ser triunfante:

- **Habilidades técnicas:** Tener conocimiento y experiencia en un proceso, habilidad o herramienta, o algo específico del dominio.
- **Habilidades humanas:** Piense en su capacidad para interactuar con los demás. El gerente o gerente a menudo interactúa y coopera con los empleados con los que trabaja, pero también debe tratar con clientes, proveedores, amigos y colegas.
- **Habilidades conceptuales:** se refiere a la capacidad de pensar quién es usted comprender relaciones abstractas, desarrollar nuevos problemas y nuevas ideas creativamente.
  - Dependiendo del nivel gerencial, diferentes habilidades pueden considerarse más o menos importantes. Sin embargo, en todos los niveles, las habilidades humanas son niveles superiores de gestión, las habilidades conceptuales se vuelven importantes, que, en los niveles inferiores, las habilidades técnicas se vuelven importantes.

- La importancia de las Habilidades Directivas radica principalmente en saber qué hacen los gerentes y deben qué necesitan para ello y, sobre todo, los resultados que esperamos de ellos.
- De acuerdo a Berta Madrigal (2009), El arte de dirigir o dirigir requiere saber lo que se está llamado a dirigir, saber cómo hacerlo, para ello, cualidades y capacidades relacionales son poder motivar, dirigir, dirigir y persuadir la obra.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **a. Emprendimiento**

Emprendimiento se conoce como la actitud y capacidad de uno para emprender un nuevo proyecto a través de ideas Emprendimiento es un término muy utilizado en negocios, debido a su relación con la creación de nuevos productos o la innovación de estos.

#### **b. Habilidades Gerenciales**

Destrezas directivas son un conjunto de habilidades de conocimiento que el empresario debe tener o desarrollar para las actividades de gestión y liderazgo en el gerente o director de una organización. Estas habilidades incluyen: Gestión y administración de personas.

#### **c. Gestión**

La gestión se denomina diligencia para lograr algo solucionar un problema, , de carácter administrativo o que involucre documentos. La gestión pedagógica tiene como objetivo mejorar la calidad y competitividad de una organización educativa.



**d. Autoconciencia**

Separación que el hombre hace de sí mismo en relación con el objetivo, al tomar conciencia de su relación con el mundo, de su ser como persona, las cualidades, acciones y de sus emociones.

**e. Tutoría**

Según el diccionario de la Real Academia Española Tutoría significa mando del tutor.

**2.4. Formulación de hipótesis**

**2.4.1. Hipótesis general**

El Emprendimiento y Habilidades Gerenciales se relacionan directa y positivamente en los directores de las instituciones educativas estatales del nivel Primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.

**2.4.2. Hipótesis específicas**

- El Emprendimiento y el Liderazgo se relacionan directa y positivamente en los directores de las instituciones educativas estatales del nivel Primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.
- El Emprendimiento y la Comunicación se relacionan directa y positivamente en los directores de las instituciones educativas estatales del nivel Primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.
- El Emprendimiento y Toma de decisiones se relacionan directa y positivamente en los directores de las instituciones educativas estatales del nivel Primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.

**2.5. Identificación de variables**

**a. Variable 1:** Emprendimiento

**b. Variable 2:** Habilidades Gerenciales

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ÍNDICES	ÍTEMS
Emprendimiento	Actitud y capacidad que tiene el director de una institución educativa para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas	- Adaptación a cambios - Confianza en posibilidades y capacidades - Autonomía de comunicación - Facilidad de comunicación - Creatividad - Solución de problemas - Iniciativa, etc.	De acuerdo, Medianamente de acuerdo, Medianamente en desacuerdo, En desacuerdo	20

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	ÍTEMS
Habilidades Gerenciales	Conjunto de capacidades y conocimientos que tiene el director de una institución educativa para liderar, comunicarse y tomar decisiones.	Liderazgo	- Metas de grupo - Responsabilidades - Delegación de tareas - Dinámica grupal, etc.	- Si - No	20
		Comunicación	- Comunicación - Necesidades - Escucha - Honestidad, etc.		
		Toma de decisiones	- Metodología de trabajo - Definición del problema - Información - Toma de decisiones, etc.		

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

El presente estudio es de tipo correlacional porque pretende analizar con cierto rigor la relación que hay entre Emprendimiento y Habilidades Gerenciales en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo.

#### **3.2. Método de investigación**

Para desarrollar la investigación, el método científico será los procedimientos son:

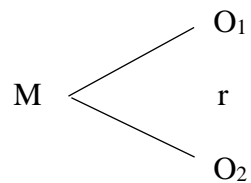
- a. Elaboración del problema en estudio.
- b. Personalización de la población y muestra de estudio.
- c. Observación de las variables
- d. Correlación entre variables
- e. Observación e comentario de resultados.

f. Enunciación de conclusiones.

Se empleará en el desarrollo del presente trabajo, también los siguientes métodos de investigación: analítico-sintético y el método descriptivo.

### 3.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación utilizado en este estudio fue correlacional o transaccional, cuyo esquema es el siguiente:



M: Muestra considerada en estudio

O<sub>1</sub>: Observar a la variable emprendimiento

O<sub>2</sub>: Observar a la variable habilidades gerenciales

r: Coeficiente de relación significativa entre variables

### 3.4. Población y muestra

#### 3.4.1. Población

Compuesto por 33 directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo en el año académico 2018.

#### 3.4.2. Muestra

Correspondiente al tipo censal no aleatorio premeditado de 30 directores de Instituciones Educativas Públicas distritales El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018, que fueron determinados mediante la aplicación de la fórmula:  $n = 475 / (1 + 475 / 33)$ , con nivel de confianza del 95% y un error estándar de 0,01.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Emprendimiento	Encuesta: A través de esta técnica se pidió a cada director que desarrolle el instrumento sobre Emprendimiento.	Test compuesto por 20 reactivos que corresponden a los indicadores.
Habilidades Gerenciales	Encuesta: A través de esta técnica se le pidió a cada director que desarrolle el instrumento sobre Habilidades Gerenciales.	Cuestionario compuesto por 20 reactivos que corresponden a los indicadores.

### 3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos encontrados en este estudio se desarrollaron mediante técnicas estadísticas de dos niveles:

#### 3.6.1. A nivel descriptivo

- Construcción de tablas estadísticas
- Construcción de diagramas estadísticos
- Obtención de medidas de resumen
- Interpretación de resultados

#### 3.6.2. A nivel inferencial

Las hipótesis realizadas en esta investigación fueron contrastadas con el estadístico  $R_o$  de Spearman con 95% de confianza.

### 3.7. Tratamiento estadístico

Se utilizaron programas estadísticos como Ms Excel y SPSS para el manejo de las tablas, gráficos, resúmenes y pruebas de hipótesis.

### 3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Consideración de la operacionalización de variables, para medir la variable 1 se utilizó el test de Emprendimiento que componen de 20 ítems tipo Likert con valoración de 1 al 4. Para la variable 2, se aplicó el cuestionario de Habilidades Gerenciales que componen por 20 ítems; cuyos instrumentos han sido sometidos al procedimiento de validez y confiabilidad.

#### 3.8.1. Validación por juicio de expertos

El test de Emprendimiento y el cuestionario de Habilidades Gerenciales fueron evaluadas a través de tres expertos en gestión educativa e investigación y los resultados se muestran en la siguiente tabla:

No	Experto	Test	Cuestionario
1.	Dra. Ana Goyas Baldoceca	74%	70%
2.	Dr. Guillermo Gamarra Astuhuaman	78%	70%
3.	Dr. Rudy Cuevas Cipriano	82%	80%

El test sobre Emprendimiento obtuvo un coeficiente de valoración de 78% y el cuestionario sobre Habilidades Gerenciales obtuvo un coeficiente de valoración de 73%. En ambos casos se indican que los instrumentos tienen validez.

#### 3.8.2. Nivel de confiabilidad

Para obtener el nivel de confiabilidad de los instrumentos Emprendimiento y Habilidades Gerenciales, se utilizó el método Alfa de Cronbach se obtuvo un resultado de 0.80. El resultado obtenido es que podemos los instrumentos son confiables.

### **3.9. Orientación ética**

En la ejecución de la investigación, en la estructuración del marco teórico y otros se respetó el derecho de autor, que permitió generar en la investigación el uso de la bibliografía especializada, con rigor científico. Los instrumentos aplicados a los directores fueron confidenciales, que permitió recoger información de primera mano, para sistematizar y visibilizar los resultados a través de la difusión de la tesis.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

Los resultados de los datos obtenidos a través de la aplicación de Emprendimiento y Habilidades Gerenciales a los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito el Tambo – Huancayo, región Junín 2018, se organizaron y sistematizaron en frecuencias y porcentajes, presentando en tablas y gráficos, utilizando los programas estadísticos Excel 2010 y el paquete estadístico SPSS 25.

Para analizar la relación entre las dos variables se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman; que se determinó a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables, que puede variar entre -1 y +1. Cuanto más cercana +1, más intensa es la relación. Mientras que un signo negativo indica una relación inversa, por lo tanto, un signo positivo enseña una relación directa.



## 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

### 4.2.1. A Nivel descriptivo

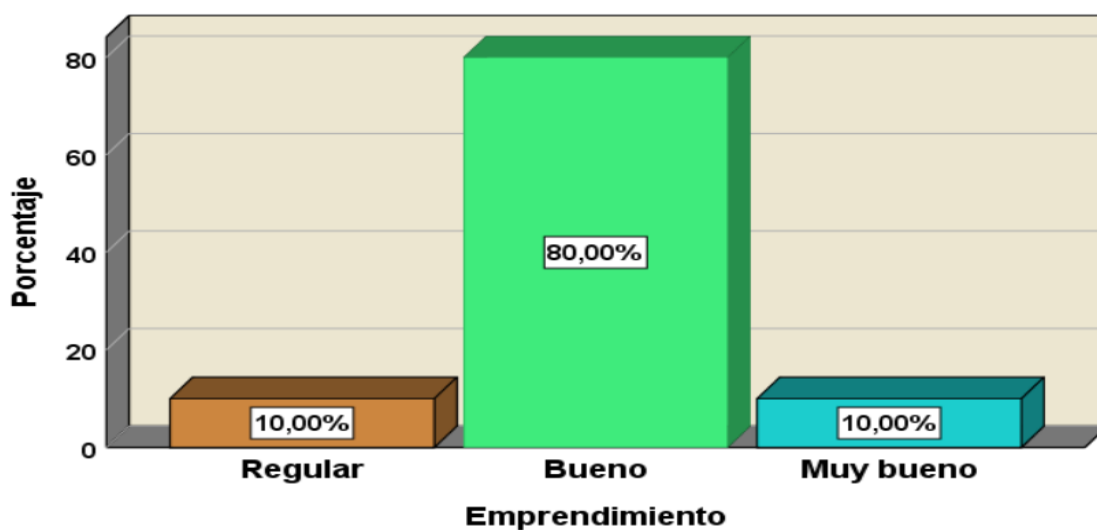
#### 4.2.1.1. Niveles de Emprendimiento

**Tabla 2: Variable Emprendimiento**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	3	10,0
	Bueno	24	80,0
	Muy bueno	3	10,0
	Total	30	100,0

Fuente: Resultados de Emprendimiento

**Gráfico 1: Distribución porcentual de directores sobre variable de Emprendimiento**



Fuente: Tabla N° 2

**Análisis:**

En la tabla 2 y gráfico 1, podemos ver que, de los 30 administradores, el 80% presenta el nivel empresarial Bueno y el 10 % se encuentra en el nivel Regular Muy bueno.

Con los resultados se obtiene que el nivel de emprendimiento de los directores es notable, lo que les permite innovar en los establecimientos educativos.

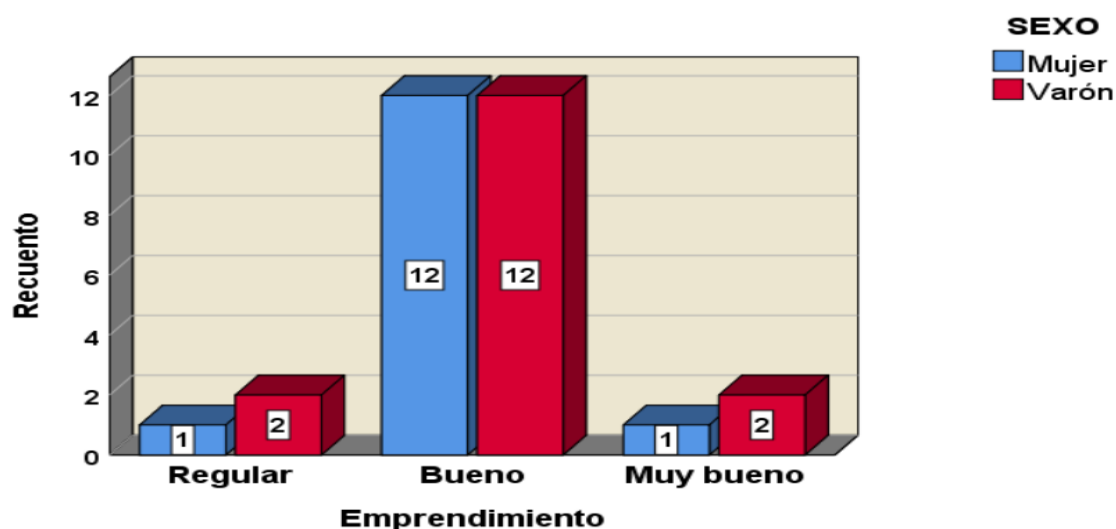
#### 4.2.1.2. Variable Emprendimiento por sexo

**Tabla 3: Emprendimiento (Nivel)\*SEXO**

		SEXO		
		Mujer	Varón	Total
Emprendimiento (Nivel)	Regular	3,3%	6,7%	10,0%
	Bueno	40,0%	40,0%	80,0%
	Muy bueno	3,3%	6,7%	10,0%
Total		46,7%	53,3%	100,0%

Fuente: Resultados de Emprendimiento

**Gráfico 2: Niveles de variable de Emprendimiento por sexo.**



Fuente: Tabla N° 3

**Análisis:**

La tabla 3 y el gráfico 2 muestran que los administradores masculinos y femeninos se encuentran en el nivel adecuado; en el nivel regular, 3.3 % de directoras y % de directores caen, lo que es similar a Muy Bueno.

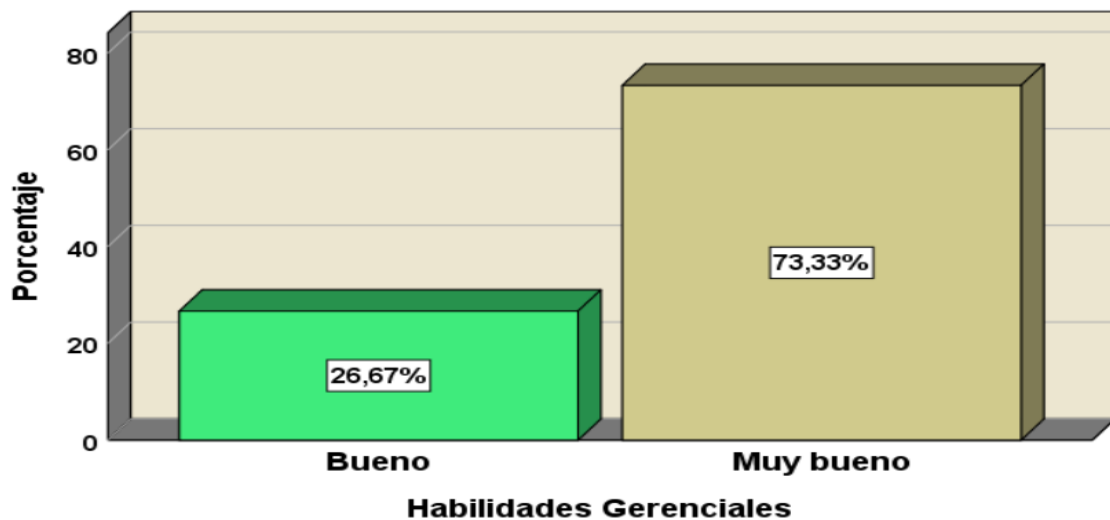
#### 4.2.1.3. Variable Habilidades Gerenciales

**Tabla 4: Variable Habilidades Gerenciales**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	8	26,7
	Muy bueno	22	73,3
	Total	30	100,0

Fuente: Resultados del instrumento de Habilidades Gerenciales

**Gráfico 3: Niveles porcentuales de la variable Habilidades Gerenciales.**



Fuente: Tabla N° 4

#### **Análisis:**

De acuerdo con la información de la Tabla 4 y del Gráfico, se puede observar que el 73,33% de los gerentes de la muestra se encuentran en el nivel Muy Bueno y el 26,67% en el nivel Bueno.

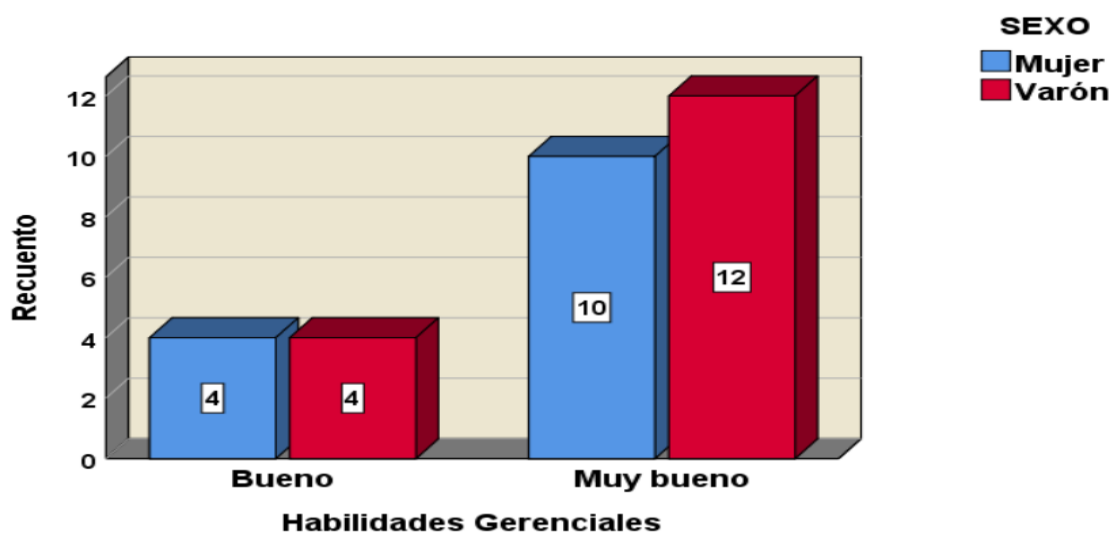
#### 4.2.1.4. Variable de Habilidades Gerenciales por sexo

**Tabla 5: Habilidades Gerenciales (Nivel)\*SEXO**

		SEXO		
		Mujer	Varón	Total
Habilidades	Bueno	13,3%	13,3%	26,7%
Gerenciales (Nivel)	Muy bueno	33,3%	40,0%	73,3%
Total		46,7%	53,3%	100,0%

Fuente: Resultados del instrumento de Habilidades Gerenciales

**Gráfico 4: Niveles de variable por sexo de Habilidades Gerenciales**



Fuente: Tabla N° 5

#### **Análisis:**

Con base en la información de la Tabla 5 y la Gráfica 4, observamos que el 13% de directoras de estudio se encuentran en el nivel Bueno, hombres y las mujeres, en cambio, en el nivel Muy Bueno son 33.3% administradoras y 40% administradoras.

### 4.3. Prueba de hipótesis (Nivel Inferencial)

Los resultados se obtuvieron mediante el software 25; utilizando la técnica estadística Rho de Spearman. El análisis permitió probar la relación entre Emprendimiento y Habilidades Gerenciales en los directores de Instituciones Educativas Públicas a nivel del distrito de Tambo - Huancayo, región Junín.

#### 4.3.1. Hipótesis general

##### Hipótesis Nula ( $H_0$ ):

El Emprendimiento y Habilidades Gerenciales no hay relación directa y positivamente en los directores de las instituciones educativas estatales del nivel Primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.

##### Hipótesis de Investigación ( $H_1$ )

El Emprendimiento y Habilidades Gerenciales se relacionan directa y positivamente en los directores de las instituciones educativas estatales del nivel Primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.

##### Regla de decisión:

- Si Valor  $p > 0.05$ , aceptamos la hipótesis nula ( $H_0$ ).
- Si Valor  $p < 0.05$ , rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ). y, se acepta ( $H_1$ ).

**Tabla 6: Correlación entre Emprendimiento y Habilidades Gerenciales**

Correlaciones			Emprendimiento	Habilidades Gerenciales
Rho de Spearman	Emprendimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,168
		Sig. (bilateral)	.	,375
		N	30	30
Habilidades Gerenciales	Habilidades Gerenciales	Coefficiente de correlación	,168	1,000
		Sig. (bilateral)	,375	.
		N	30	30

Fuente: Instrumentos Emprendimiento y Habilidades Gerenciales

### **Análisis:**

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 6, la correlación entre las variables Emprendimiento y Habilidades Gerenciales se encuentra mediante el estadístico de Rho Spearman de 0.168, lo que significa que existe una correlación positiva entre las variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta esto que está en la regla de decisión y la evidencia estadística de la tabla de que el valor de  $p = 0,375$  mayor que el nivel  $p = 0,05$ , la hipótesis nula es y se acepta la hipótesis de investigación. Dicho esto: El Emprendimiento y Habilidades Gerenciales se encuentran directa y positivamente entre los directores de Instituciones Educativas Públicas a nivel distrital de El Tambo - Huancayo, región Junín 2018.

### **4.3.2. Hipótesis Específicas:**

#### **Hipótesis 1:**

(H<sub>0</sub>). El Emprendimiento y el Liderazgo no se relacionan directa y positivamente en los directores de las instituciones educativas estatales del nivel Primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.

(H<sub>1</sub>). El Emprendimiento y el Liderazgo se relacionan directa y positivamente en los directores de las instituciones educativas estatales del nivel Primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.

#### **Regla de decisión**

- Si Valor  $p > 0.05$ , aceptamos la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)
- Si Valor  $p < 0.05$ , rechazamos la hipótesis nula (H<sub>0</sub>). y, se acepta (H<sub>1</sub>)

**Tabla 7: Correlación entre variables de Emprendimiento y Liderazgo**

**Correlaciones**

		Emprendimiento	Liderazgo
Rho de	Coefficiente de correlación	1,000	,278
Spearman	Sig. (bilateral)	.	,137
	N	30	30
Liderazgo	Coefficiente de correlación	,278	1,000
	Sig. (bilateral)	,137	.
	N	30	30

Fuente: Instrumentos Emprendimiento y Liderazgo

**Análisis:**

El resultado que se muestra en la tabla 7, se aprecia el grado de correlación entre las variables de Emprendimiento y Liderazgo halladas mediante el estadístico de Rho Spearman es 0,278 que significa que existe una correlación directa y positivamente entre las variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta lo expuesto en la regla de decisión y existe evidencia estadística en la tabla de que el valor de  $p = 0.137$  es mayor que el nivel de  $p = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que dice: El Emprendimiento y el Liderazgo se relacionan directa y positivamente en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.

**Hipótesis 2:**

(H<sub>0</sub>). El Emprendimiento y la Comunicación no se relacionan directa y positivamente en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.

(H<sub>1</sub>). El Emprendimiento y la Comunicación se relacionan directa y positivamente en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.

**Regla de decisión**

- Si Valor  $p > 0.05$ , aceptamos la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)
- Si Valor  $p < 0.05$ , rechazamos la hipótesis nula (H<sub>0</sub>). y, se acepta (H<sub>1</sub>)

**Tabla 8: Correlación entre variables de Emprendimiento y Comunicación**

**Correlaciones**

			Emprendimiento	Comunicación
Rho	deEmprendimiento	Coefficiente	de1,000	,105
Spearman		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,581
		N	30	30
	Comunicación	Coefficiente	de,105	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,581	.
		N	30	30

Fuente: Instrumentos Emprendimiento y Comunicación

**Análisis:**

En consecuencia, en la Tabla No. 8, se analizó la correlación entre las variables Emprendimiento y Comunicación según el estadístico de Rho Spearman de -0.105, esto significaría la correlación directa y positiva. En la regla de decisión, podemos tener en cuenta el hecho de que dado existe evidencia estadística en matriz de que el valor de  $p = 0.581$  está en el nivel  $p = 0, 05$ , él se rechaza la hipótesis nula se acepta la hipótesis de investigación que dice: El Emprendimiento y la Comunicación existe una relación directa y positiva entre las Instituciones Educativas Públicas de



nivel primario en el distrito Tambo - Huancayo, región Junín 2018.

**Hipótesis 3:**

(H<sub>0</sub>). El Emprendimiento y Toma de decisiones no se relacionan directa y positivamente en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel Primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.

(H<sub>1</sub>). El Emprendimiento y Toma de decisiones se relacionan directa y positivamente en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel Primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.

**Regla de decisión**

- Si Valor  $p > 0.05$ , aceptamos la hipótesis nula (H<sub>0</sub>).
- Si Valor  $p < 0.05$ , rechazamos la hipótesis nula (H<sub>0</sub>). y, se acepta (H<sub>1</sub>).

**Tabla 9: Correlación entre variables de Emprendimiento y Toma de decisiones**

**Correlaciones**

				Emprendimiento	Toma de decisiones
Rho Spearman	deEmprendimiento	Coefficiente de correlación	de	1,000	,049
		Sig. (bilateral)		.	,797
		N		30	30
	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	de	,049	1,000
		Sig. (bilateral)		,797	.
		N		30	30

**Fuente: Instrumentos Emprendimiento y Toma de Decisiones**

**Análisis:**

De los resultados presentados en la Tabla 9, la correlación entre las variables Emprendimiento y Toma de Decisiones encontradas mediante el estadístico Rho es de 0.049, lo que significa que existe una relación directa

y positiva entre la variable del estudio. Por lo tanto, teniendo en cuenta lo que está en la regla de decisión y evidencia estadística la tabla de que el valor de  $p=0.797$  mayor que el nivel  $p=0.05$ , se rechaza la hipótesis la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Dicho esto: El Emprendimiento y La Toma de Decisiones se vincula directa y positivamente a los directores de Instituciones Educativas Públicas del distrito de nivel primario de El Tambo - Huancayo, región Junín 2018.

#### **4.4. Discusión de resultados**

Como vemos el resultado obtenido que hemos analizado del instrumento de la variable de Emprendimiento los directores de la muestra de estudio, se observa de los 30 directores, el 80% (24) muestran el nivel Bueno de Emprendimiento y el 10 % se sitúan en el nivel Regular y Muy bueno.

Podemos concluir de los resultados el nivel de Emprendimiento de los directores es destacable, lo que les permite innovar en sus instituciones educativas.

De acuerdo al análisis por género en la tabla 3 y gráfico observamos que el 12% de los directores y directoras se encuentran en el nivel adecuado de Emprendimiento; en el nivel regular se ubican el 3,3 % de directoras y el 6,7% de varones, siendo similar en el nivel Muy bueno.

En la tabla 4 y gráfico 3 se observa que el 73.33% de los directores de la muestra se ubican en el nivel Muy bueno y un 26,67% se ubican en el nivel Bueno en la variable Habilidades Gerenciales.

Al establecer Los resultados presentados en la Tabla 6 muestran que la correlación entre las variables Emprendimiento y Habilidades Gerenciales encontradas en el estadístico de Rho Spearman es de 0.168, lo que significa que existe una correlación positiva directa entre lo reportado en el estudio. Por tanto,

considerando los supuestos de la decisión y teniendo evidencia estadística en la tabla de que  $p = 0.375$  es mayor que  $p 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación: El Emprendimiento y Habilidades Gerenciales están directamente relacionadas de forma positiva. a los directores de las Instituciones Públicas de educación primaria del distrito de El Tambo - Huancayo, en la región de Junín 2018.

Este resultado lo podemos contrastar con el obtenido en la investigación realizada por Maduro (2009).

Correspondientes a las competencias comunes, se identificaron en los resultados los siguientes valores: administración de recursos, desarrollar problemas, organización del trabajo para los administradores pedagógicos. Sin embargo, algunos profesores estiman que sus notas son promedio. (p.108).

## CONCLUSIONES

- 1ro. Obtenido los resultados que se realizaron mediante el Rho Spearman “El Emprendimiento y Habilidades Gerenciales se relacionan directa y positivamente en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018” (tabla 6).
- 2do. Los resultados determinados mediante el estadístico de Rho Spearman “El Emprendimiento y el Liderazgo se relacionan directa y positivamente en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018”. (tabla 7)
- 3ro. Del mismo modo, halladas mediante el estadístico de Rho Spearman “El Emprendimiento y la Comunicación se relacionan directa y positivamente en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018”. (tabla 8).
- 4to. Asimismo, los datos hallados con el estadístico de Rho Spearman reportan que “El Emprendimiento y Toma de Decisiones se relacionan directa y positivamente en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018”. (tabla 9).

## **RECOMENDACIONES**

- Al director de la Institución Educativa debe encargarse de realizar eventos relacionados a Emprendimiento teniendo en cuenta que dicha competencia se debe desarrollar para la comunidad educativa en general.,
- La Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión debe tener en cuenta en desarrollar investigaciones similares de esta manera se propondrá estrategias que se orientan al desarrollo del Emprendimiento de los profesores de Educación Básica Regular.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alcaraz, R. (2006). *El emprendedor de éxito*. Tercera edición. México: McGraw Hill.
- Bateman Thomas y Snell Scott (2004). *Liderazgo directivo en escuelas que se desarrollan*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Benavides, O. (2002) *Competencias y competitividad directoral*. Colombia: Editorial Mc. Graw-Hill
- Carrasco Sergio. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- Gómez P. (2004). *Habilidades gerenciales en organizaciones de calidad*, Madrid: Promoción del conocimiento.
- Laval, C. (2004) *La escuela es una aproximación a empresa*. Barcelona, España: Paidós.
- Meza Serafina (2005). *Gestión educativa y liderazgo directivo*. Cerro de Pasco: Editorial Impresiones Graficas.
- Ministerio de Educación y Cultura (2008). *Cómo dirigir instituciones educativas emprendedoras*. Caracas Venezuela: Siempre adelante.
- Soto, P. (2011). *El emprendimiento directoral para desarrollar la escuela Federal*, México: Garnica.
- Uriarte Carlos. (2000). *Habilidades gerenciales para emprender*. Madrid- España: Editorial CCS.

## **ANEXOS**

- Matriz de consistencia (obligatorio)
- Instrumentos de recolección de datos (obligatorio)
- Otros que considere necesarios (opcional)



## Anexo 01: Matriz de Consistencia

### Emprendimiento y Habilidades Gerenciales en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo, región Junín 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<p><b>General:</b> ¿Cómo se relacionan el Emprendimiento y Habilidades Gerenciales en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo?</p> <p><b>Específicos:</b> - ¿Cómo se relacionan el Emprendimiento y Liderazgo en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación entre Emprendimiento y Habilidades Gerenciales en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo Región Junín 2018.</p> <p><b>Específicos:</b> -Determinar la relación entre Emprendimiento y Liderazgo en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del</p>	<p><b>General:</b> El Emprendimiento y Habilidades Gerenciales se relacionan directa y positivamente en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.</p> <p><b>Específicos</b> -El Emprendimiento y el Liderazgo se relacionan directa y positivamente en los directores de las</p>	<p>Emprendimiento</p>	<p>Emprendimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptación a cambios</li> <li>- Confianza en posibilidades y capacidades</li> <li>- Autonomía de comunicación</li> <li>- Facilidad de comunicación</li> <li>- Creatividad</li> <li>- Solución de problemas</li> <li>- Iniciativa, etc.</li> </ul>	<p>Test</p>
			<p>Habilidades gerenciales</p>	<p>Liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metas de grupo</li> <li>- Responsabilidades</li> <li>- Delegación de tareas</li> <li>- Dinámica grupal, etc.</li> </ul>	<p>Cuestionario</p>



<p>Primario del distrito El Tambo – Huancayo Región Junín 2018?</p> <p>- ¿Cómo se relacionan el Emprendimiento y Comunicación en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo Región Junín 2018?</p> <p>- ¿Cómo se relacionan el Emprendimiento y Toma de Decisiones en los directores de las instituciones educativas estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo Región Junín 2018?</p>	<p>nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo Región Junín 2018.</p> <p>-Determinar la relación entre Emprendimiento y Comunicación en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo Región Junín 2018.</p> <p>-Determinar la relación entre Emprendimiento y Toma de Decisiones en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo región Junín 2018.</p>	<p>Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.</p> <p>-El Emprendimiento y la Comunicación se relacionan directa y positivamente en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.</p> <p>-El Emprendimiento y Toma de Decisiones se relacionan directa y positivamente en los directores de las Instituciones Educativas Estatales del nivel primario del distrito El Tambo – Huancayo, Región Junín 2018.</p>		<p>Comunicación</p> <p>Toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Necesidades</li> <li>- Escucha</li> <li>- Honestidad, etc.</li>   <li>- Metodología de trabajo</li> <li>- Definición del problema</li> <li>- Información</li> <li>- Toma de decisiones, etc.</li> </ul>	
---	---	--	--	---	--	--

**Anexo 02: Instrumentos de Recolección de Datos**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**TEST: EMPRENDIMIENTO**

De acuerdo	Medianamente de acuerdo	Medianamente en desacuerdo	En desacuerdo
4	3	2	1

No.	ENUNCIADOS	RESPUESTA			
		4	3	2	1
1	¿Te consideras una persona adaptable a los cambios?				
2	¿Tienes confianza en tus posibilidades y capacidades?				
3	¿Es importante para ti disponer de autonomía en el trabajo?				
4	¿Tienes facilidades de comunicación?				
5	¿Te consideras creativo?				
6	¿Afrontas los problemas con compromiso?				
7	¿Tomas la iniciativa ante situaciones complejas nuevas?				
8	¿Tienes predisposición para asumir riesgos?				
9	¿Tomas notas escritas sobre tus proyectos?				
10	¿Arriesgarías recursos propios si pusieras en marcha un proyecto?				
11	¿Te resultaría fácil asignar tareas a los demás?				
12	¿Sabes trabajar en equipo?				
13	¿Sabes administrar tus recursos económicos?				
14	¿Tienes facilidad para negociar con éxito?				
15	¿Planificas de manera rigurosa acciones concretas para el desarrollo de un trabajo o un proyecto?				
16	¿Te interesan los temas con visión de futuro?				
17	¿Cumples los plazos que te fijas para realizar un trabajo?				
18	¿Sientes motivación por conseguir objetivos?				
19	¿Te consideras profesionalmente bueno en aquello que sabes hacer?				
20	¿Sacrificarías tu tiempo libre si el trabajo lo demanda?				

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**CUESTIONARIO: HABILIDADES GERENCIALES**

No.	<b>LIDERAZGO</b>	Sí	No
		2	1
1	Asegura que se cumplan las metas del grupo		
2	Define claramente objetivos de desempeño asignando las responsabilidades personales correspondientes.		
3	Delega tareas adecuadamente.		
4	Genera en el grupo que lidera, un ambiente de entusiasmo, ilusión y compromiso profundo.		
5	Comprende las amenazas competitivas.		
6	Detecta nuevas oportunidades de negocios		
7	Comprende rápidamente los cambios de entorno		
.	<b>COMUNICACIÓN</b>		
8	Tiene la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.		
9	Es congruente al expresar sus necesidades personales.		
10	Escucha sin prejuizar, siendo objetivo.		
11	Es completamente honesto en la retroalimentación que les da a otros, aun cuando es negativa.		
12	Cuando da retroalimentación, evita referirse a características personales y se enfoca en las soluciones.		
13	Siempre sugiere alternativas específicas a los individuos motivándolos para compartir ideas.		
14	Adquiere propiedad sobre sus enunciados, usando palabras personales tales como “yo pienso” en lugar de impersonales como “ellos piensan”.		
.	<b>TOMA DE DECISIONES</b>		
15	Llevo una metodología. Defino el problema antes de proponer alternativas, y genero alternativas antes de seleccionar una de ellas.		
16	Defino claramente cuál es el problema. Evito tratar de resolverlo antes de definirlo.		
17	Reúno mucha información antes de tomar una decisión		
18	Trato de obtener información de individuos que serán afectados por la decisión, para determinar sus preferencias y expectativas.		
19	Prefiero que las decisiones sean tomadas por consenso.		
20	Siempre genero más de una alternativa para la solución del problema en lugar de identificar únicamente una solución obvia.		

## Anexo 03: Procedimiento de validez y confiabilidad



**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

ESCUELA DE POSGRADO

SECCIÓN DE MAESTRÍA

### FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : DRA. ANA GOYAS BALDOCEDA
- 1.2. ESPECIALIDAD : EDUCACIÓN
- 1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR
- 1.5. INSTITUCIÓN : I.S.P. "GUSTAVO ALENDE LLAVEPIA"
- 1.6. INSTRUMENTO : TEST SOBRE EMPRENDIMIENTO
- 1.7. LUGAR Y FECHA : TAKMA, MARZO 2018

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.	X					
02	Formulado con lenguaje apropiado		X				
03	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
04	Facilita la prueba de hipótesis		X				
05	Suficiencia para medir la variable.				X		
06	Facilita la interpretación del instrumento.			X			
07	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología	X					
08	Expresada en hechos perceptibles			X			
09	Secuencia lógica			X			
10	Basado en aspectos teóricos.			X			
Total		15	8	12	2		

Coeficiente de valoración porcentual  $C = 74\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....

.....

*Dra. Ana Goyas Baldoceña*  
DOCENTE DE POST GRADO



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

SECCIÓN DE MAESTRÍA

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : Dra Ana Goyas Baldoceña
1.2. ESPECIALIDAD : EDUCACIÓN
1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE
1.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR
1.5. INSTITUCIÓN : I.S.P. "GUSTAVO AGUENDE LLAVERIA"
1.6. INSTRUMENTO : CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES GERENCIALES
1.7. LUGAR Y FECHA : TARMA, MARZO 2018

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Table with 7 columns: No, EVIDENCIAS, VALORACIÓN (5, 4, 3, 2, 1, 0). Rows include indicators like 'Pertinencia de indicadores', 'Formulado con lenguaje apropiado', etc., with 'x' marks in the valuation columns.

Coeficiente de valoración porcentual C = 70%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

Signature of Dra Ana Goyas Baldoceña, DOCENTE DE POST GRADO



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1	Experto	Guillermo Gamarra Astuhamán
1.2	Especialidad	Matemática-Física
1.3	Cargo actual	Docente Principal
1.4	Grado académico	Doctor en Ciencias de la Educación
1.5	Institución	UNDA C.
1.6	Instrumento	Test sobre Emprendimiento
1.7	Lugar y fecha	C. Pasco, marzo 2018

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores	x					
02	Formulado con lenguaje apropiado		x				
03	Adecuado para los sujetos en estudio	x					
04	Facilita la prueba de hipótesis		x				
05	Suficiencia para medir la variable	x					
06	Facilita la interpretación del instrumento		x				
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x					
08	Expresada en hechos perceptibles			x			
09	Secuencia lógica				x		
10	Basado en aspectos teóricos				x		
	TOTAL	20	12	3	4		

Coeficiente de valoración porcentual  $C = \dots 78\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

*El instrumento es adecuado*

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Guillermo GAMARRA ASTUHAMÁN  
Dr. Guillermo Gamarra Astuhamán



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1	Experto	Guillermo Gamarra Astuhamán
1.2	Especialidad	Matemática - Física
1.3	Cargo actual	Docente principal
1.4	Grado académico	Doctor en Ciencias de la Educación
1.5	Institución	U.N.D.A.C
1.6	Instrumento	Cuestionario sobre Habilidades Gerenciales
1.7	Lugar y fecha	C. Pasco, marzo 2018

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores	x					
02	Formulado con lenguaje apropiado			x			
03	Adecuado para los sujetos en estudio			x			
04	Facilita la prueba de hipótesis		x				
05	Suficiencia para medir la variable				x		
06	Facilita la interpretación del instrumento	x					
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología				x		
08	Expresada en hechos perceptibles	x					
09	Secuencia lógica		x				
10	Basado en aspectos teóricos				x		
	TOTAL	15	8	6	6		

Coeficiente de valoración porcentual  $C = 70\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

El instrumento es recomendable.

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Guillermo GAMARRA ASTUHAMÁN

Dr. Guillermo Gamarra Astuhamán



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
SECCIÓN MAESTRÍA

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO  
DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : DR. RUDY CUEVAS CIPRIANO  
1.2. ESPECIALIDAD : FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIALES  
1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE  
1.4. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR  
1.5. INSTITUCIÓN : UNDAC  
1.6. INSTRUMENTO : TEST SOBRE EMPRENDIMIENTO  
1.7. LUGAR Y FECHA : C. PASCO, MARZO 2018

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.	X					
02	Formulado con lenguaje apropiado			X			
03	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
04	Facilita la prueba de hipótesis	X					
05	Suficiencia para medir la variable.		X				
06	Facilita la interpretación del instrumento.				X		
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
08	Expresada en hechos perceptibles		X				
09	Secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	TOTAL	20	16	3	2		

Coefficiente de valoración porcentual  $C = 82\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....  
.....

H.V. UNIVERSIDAD NACIONAL  
"DANIEL A. CARRIÓN"  
Dr. Rudy Cuevas Cipriano  
COORDINADOR ACADÉMICO  
C.Pe. 3934





UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
SECCIÓN MAESTRÍA

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO  
DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : DR. RUDY CUEVAS CIPRIANO  
1.2. ESPECIALIDAD : FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIALES  
1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE  
1.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR  
1.5. INSTITUCIÓN : UNDAC  
1.6. INSTRUMENTO : CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES GERENCIALES  
1.7. LUGAR Y FECHA : C. PASCO, MARZO, 2018

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.	.....	X	.....	.....	.....	.....
02	Formulado con lenguaje apropiado	X	.....	.....	.....	.....	.....
03	Adecuado para los sujetos en estudio	.....	.....	X	.....	.....	.....
04	Facilita la prueba de hipótesis	X	.....	.....	.....	.....	.....
05	Suficiencia para medir la variable.	.....	X	.....	.....	.....	.....
06	Facilita la interpretación del instrumento.	X	.....	.....	.....	.....	.....
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	.....	X	.....	.....	.....	.....
08	Expresada en hechos perceptibles	.....	.....	X	.....	.....	.....
09	Secuencia lógica	X	.....	.....	.....	.....	.....
10	Basado en aspectos teóricos	.....	.....	.....	X	.....	.....
	TOTAL	20	12	6	2		

Coefficiente de valoración porcentual  $C = 80\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....  
.....

N.V. UNIVERSIDAD NACIONAL  
"DANIEL A. CARRIÓN"  
Dr. Rudy Cuevas Cipriano  
COORDINADOR ACADÉMICO  
C.P.P. 3934



## MATRIZ DEDATOS DE LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

NºO	sexo	1	2	3	4	5	6	7	p	8	9	10	11	12	13	14	P	15	16	17	18	19	20	P	PROMED	
1	V	2	1	2	2	1	2	2	12	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	1	2	2	2	11	36	
2	M	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	1	2	2	2	11	37	
3	V	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	11	38	
4	V	2	2	2	2	2		2	12	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	2	2	2	2	12	37	
5	V	2	1	2	1	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	38	
6	M	2	2	1	1	1	2	1	10	2	2	1	1	2	1	2	11	1	2	1	1	2	2	9	30	
7	M	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	1	2	2	2	11	37	
8	V	2	1	2	2	2	1	2	12	1	2	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	1	11	36	
9	M	1	1	1	2	1	2	2	10	1	1	1	1	2	1	2	9	2	1	2	1	2	2	10	29	
10	V	2	2	2	2	2	1	2	13	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	1	2	2	2	11	37	
11	M	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	1	2	2	2	2	13	2	1	2	2	2	1	10	36	
12	V	1	1	2	1	2	1	1	9	2	1	2	1	2	1	1	10	2	1	1	2	2	2	10	29	
13	M	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	2	2	1	2	11	37	
14	V	2	2	2	2	2	1	1	12	2	2	2	2	2		2	12	2	2	2	2	2	1	11	35	
15	M	2	1	1	2	1	1	2	10	2	1	1	1	2	1	2	10	2	1	2	2	2	1	10	30	
16	V	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	1	2	1	2	10	36	
17	V	2	1	2	2	2	2	1	12	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	2	2	2	1	11	36	
18	V	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	1	2	1	2	10	2	2	1	1	2	2	10	29	
19	M	2	1	2	2	2	1	2	12	2	2	1	2	1	2	2	12	1	2	2	2	2	1	10	34	
20	M	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	2	2	2	2	12	38	
21	V	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	2	2	1	11	38	
22	M	1	2	1	2	1	1	2	10	1	2	1	1	2	1	2	10	2	2	1	2	1	2	10	30	
23	V	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	2	2	1	11	38	
24	V	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	2	2	2	1	1	12	2	1	2	2	2	2	11	36	
25	M	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	1	2	2	2	11	38	
26	M	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	2	2	2	1	2	13	2	1	2	2	2	1	10	36	
27	V	1	2	1	2	1	1	2	10	2	1	2	1	1	2	1	10	2	2	2	1	1	2	10	30	
28	M	1	2	2	2	2	2	2	13	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	38	
29	M	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	2	2	1	11	38	
30	V	2	1	1	2	1	2	1	10	2	1	2	1	1	1	2	10	2	1	2	2	1	1	2	9	29