



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Habilidades gerenciales y prácticas laborales de los  
estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco -  
2017.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION**

**AUTORA:**

Br. Arzapalo Meza Juana Mercedes

**ASESOR:**

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ - 2018**

**Página del jurado**



---

Dr. Barrios Valer, Edwin  
**Presidente**



---

Dr. Meléndez Rosales, Jorge Luis  
**Secretario**



---

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro  
**Vocal**

## Dedicatoria

A mi madre Justa Meza Huatuco; por darme la vida, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, todo lo que soy es gracias a ella.

A toda mi familia que es lo mejor y más valioso que Dios me ha dado.

**Juana.**

## **Agradecimiento**

A la universidad Cesar Vallejo por brindar la oportunidad a los profesionales, de ser parte activa en el proceso de formación continua en los estudios de maestría en Administración de la educación.

A los doctores y maestros de la escuela de postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” de Trujillo; por compartir sus experiencias profesionales y fortalecer nuestra capacidad intelectual.

Al Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro; asesor científico y metodológico del trabajo de investigación; por orientar el desarrollo del trabajo de investigación y sobre todo por su actitud propositiva en la elaboración del informe final de investigación.

A mis compañeros de clase, con quienes hemos intercambiado conocimientos para llegar al objetivo de esta maestría.

A los docentes de la institución educativa N°31 nuestra Señora del Carmen

**Juana.**

**Declaratoria de autenticidad**  
**DECLARACIÓN JURADA**

Yo, Br. Juana Mercedes Arzapalo Meza, identificada con DNI N° 04066510 estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada **“Habilidades gerenciales y prácticas laborales de los estudiantes de la I.E.I Nuestra señora del Carmen Pasco- 2017”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, marzo del 2018



Br. Juana Mercedes Arzapalo Meza

DNI N°04066510

## Presentación

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la tesis titulada “**habilidades gerenciales y prácticas laborales de los estudiantes de la I.E.I Nuestra señora del Carmen Pasco - 2017**”, con la finalidad de determinar en qué medida se relacionan las habilidades gerenciales y las prácticas laborales de los alumnos del quinto grado de la institución educativa N° 31 Nuestra señora del Carmen de cerro de Pasco ya que este colegio es de ex variante técnica, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de la educación.

De esta manera se deja a vuestra consideración, el informe final de investigación expresando de antemano el agradecimiento por los aportes y sugerencias de mejora.

**La autora**

## Índice

	<b>Pág.</b>
<b>CARÁTULA</b>	
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	xi
<b>ABSTRACT</b>	xii
<b>I. INTRODUCCION</b>	13
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	33
1.5 Justificación del estudio	34
1.6 Hipótesis	34
1.7 Objetivos	35
<b>II. MÉTODO</b>	37
2.1 Diseño de investigación	37
2.2 Variables, operacionalización	39
2.3 Población y muestra	41
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5 Métodos de análisis de datos	44
2.6 Aspectos éticos	44
<b>III. RESULTADOS</b>	45
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	71
<b>V. CONCLUSIONES</b>	76
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	78

<b>REFERENCIAS</b>	79
<b>ANEXOS</b>	81
✓ ANEXO 1: Matriz de consistencia	84
✓ ANEXO 2: Instrumentos	82
✓ ANEXO 3: Validez estadística	86
✓ ANEXO 4: Datas de variables, dimensiones e ítems	92
✓ ANEXO 5: Fiabilidad estadística	93
✓ ANEXO 6: Evidencias	94
✓ ANEXO 7: Acta de aprobación de originalidad	96
✓ ANEXO 8: Declaración jurada	97
✓ ANEXO 9: Informe de originalidad	98



## Índice de tablas y figuras

### TABLAS

	Pag
Tabla 1 Distribución de alumnos y directivos de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen, Pasco-2017.	41
Tabla 2 Distribución de alumnos y directivos de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen, Pasco-2017.	41
Tabla 3 Frecuencias de la variable Habilidades gerenciales.	45
Tabla 4 Frecuencias de la dimensión habilidades técnicas.	46
Tabla 5 Frecuencia de la dimensión habilidades humanas.	47
Tabla 6 Frecuencia de la dimensión habilidades conceptuales.	48
Tabla 7 Frecuencias de la variable practica laboral	49
Tabla 8 Frecuencia de la dimensión personal.	50
Tabla 9 Frecuencia de la dimensión institucional	51
Tabla 10 Frecuencia de la dimensión social	52
Tabla 11 Frecuencias de la dimensión didáctica.	54
Tabla 12 Comparación de estadísticos de las variables	55
Tabla 13 Comparación de estadígrafos de las variables.	55
Tabla 14 Prueba de normalidad de las variables.	56
Tabla 15 Prueba de correlación de las variables.	57
Tabla 16 Prueba T student para las variables	58
Tabla 17 Prueba de correlación de la variable V1 y dimensión D1	60
Tabla 18 Prueba T student para las variables	62
Tabla 19 Prueba de correlación de la variable V1 y dimensión D2	63
Tabla 20 Prueba T student para las variables	64
Tabla 21 Prueba de correlación de la variable V1 y dimensión D3	66
Tabla 22 Prueba T student para las variables	67
Tabla 23 Prueba de correlación de la variable V1 y dimensión D4	68
Tabla 24 Prueba T student para las variables	70

## FIGURAS

	Pag
Figura 1 Frecuencia de habilidades gerenciales	45
Figura 2 Frecuencias de la dimensión habilidades técnicas	46
Figura 3 Frecuencias de la dimensión habilidades humanas	47
Figura 4 Frecuencias de la dimensión habilidades conceptuales	48
Figura 5 Frecuencias de la variable prácticas laborales.	50
Figura 6 Frecuencias de la dimensión personal.	51
Figura 7 Frecuencias de la dimensión institucional	52
Figura 8 Frecuencias de la dimensión social	53
Figura 9 Frecuencias de la dimensión didáctico	54
Figura10 Dispersión de las variables	58
Figura 11 Curva de gauss para determinar el valor de la hipótesis	59
Figura 12 Dispersión de la variable V1 y Dimensión D1	61
Figura 13 Curva de gauss para determinar el valor de la hipótesis	62
Figura 14 Dispersión de la variable V1 y Dimensión D2	64
Figura 15 Curva de gauss para determinar el valor de la hipótesis	65
Figura 16 Dispersión de la variable V1 y Dimensión D3	66
Figura 17 Curva de gauss para determinar el valor de la hipótesis	67
Figura 18 Dispersión de la variable V1 y Dimensión D4	69
Figura 19 Curva de gauss para determinar el valor de la hipótesis	70

## RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y las prácticas laborales en la institución educativa N° 31 nuestra Señora del Carmen distrito de Yanacancha provincia y departamento de Pasco. La investigación es de tipo correlacional - descriptivo, con diseño no experimental transeccional descriptivo correlacional y se utilizó la metodología de carácter cuantitativo. La población estuvo conformada por 25 docentes de la I. E. I. Nuestra Señora del Carmen, para hallar la cantidad de la muestra de estudio se aplicó los instrumentos a los mismos docentes, elegidos mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia e interés del estudio. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y se elaboraron dos instrumentos de recolección de datos los cuales fueron: el cuestionario para medir las habilidades gerenciales y el cuestionario para medir las prácticas laborales. Los resultados obtenidos a través de la prueba de correlación Pearson determinado por la prueba de normalidad para este caso arrojó un resultado de  $r = 0,648$  que refiere a una correlación alta y empleado la prueba  $t = 3.091$  y teniendo como condiciones de las mediciones estadísticas en base al valor crítico de 1,96 observando que el valor obtenido está fuera del área de la aceptación de la hipótesis nula; podemos concluir con la aceptación de la hipótesis alterna Existe relación entre las habilidades gerenciales y la dimensión didáctica de los estudiantes e la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

**Palabras claves:** Habilidades gerenciales, habilidades técnicas, prácticas laborales.

## ABSTRACT

This research work aims to determine the relationship between managerial skills and work practices in the educational institution N ° 31 Our Lady of Carmen district Yanacancha province and department of Pasco. The investigation is of correlational - descriptive type, with non - experimental design, transectional descriptive and correlational methodology was used quantitatively. The population consisted of 25 employees of the I. E. Our Lady of Carmen, to find the amount of the study sample the instruments were applied to the same teaching collaborators, chosen through non-probabilistic sampling for convenience and interest of the study. The data collection technique was the survey, and two data collection instruments were developed, which were: the questionnaire to measure managerial skills and the questionnaire to measure labor practices. The results obtained through the Pearson correlation test determined by the normality test for this case gave a result of  $r = 0.648$  which refers to a high correlation and used the test  $t = 3.091$  and taking as conditions of the statistical measurements based on at the critical value of 1.96, observing that the value obtained is outside the area of acceptance of the null hypothesis; We can conclude with the acceptance of the alternative hypothesis. There is a relationship between the management skills and the didactic dimension of the students and the I.E.I. Our Lady of Carmen Pasco- 2017.

**Key words:** managerial skills, technical skills, work practices.

## I. INTRODUCCION.

### 1.1. Realidad problemática.

Dentro de las muchas consideraciones que se tienen para desarrollar capacidades y competencias en los alumnos de educación secundaria de muchas instituciones educativas a de nuestro país, podemos notar con mucho desagrado que el Ministerio de Educación ha venido desarrollando enfoques educativos que poco o nada ha aportado al verdadero sentir de satisfacer la necesidad de desarrollar habilidades personales en los alumnos que favorezcan plenamente al bienestar cognitivo o desarrollen otras capacidades que puedan ayudar de manera técnica o productiva esas habilidades; ante esta situación solamente se han visto programas que han durado unos pocos años y se han venido remplazando por otros modelos circunstanciales que no han dejado un cambio significativo en el aprendizaje efectivo de los alumnos.

Ante esta situación dentro de la experiencia que se ha podido observar dentro de la Institución Educativa Integrada Nuestra Señora del Carmen, podemos mencionar que uno de los factores más importantes que tiene que ver con este proceso de adquisición de los aprendizajes parte de la organización administrativa que los directivos y funcionarios encargados de la administración educativa tienen que cumplir con única finalidad de direccionar el bienestar de la comunidad educativa de nuestra institución, por ello parte de la problemática observada y que tiene mucha importancia su resolución, en el sentido más positivo es la adquisición de las nuevas habilidades que fortalezcan la ya decaída situación de conducción a nivel gerencial de nuestra institución. Ante esta situación un comentario realizado por (Albornoz, 2007) refiere que, los criterios que también influyen en la búsqueda de un buen nivel académico, tienen que ver con el funcionamiento del sistema educativo enfocado en la necesidad de contar con medios y fines bien definidos para organizar la educación, lo que fomentara una verdadera planificación educativa. Dicho de otra manera, la necesidad de contar con un verdadero sistema educativo que ayude y sea

permanente en la ejecución de sus planes ayudara a encontrar un verdadero camino de administrar correctamente la educación a nivel de las instituciones educativas.

Otra posición en torno al tema administrativo propuesta por (Chiavenato, 2006) menciona, que toda organización necesita gerencia para poder direccionar sus acciones, para ello es importante realizar acciones, como el planificar, direccionar, controlar, acciones más para poder explotar al máximo los recursos (Humanos, financieros y materiales) con los que se cuenta, todo esto para poder alcanzar objetivos de eficiencia y de calidad que brinden una buena gestión a la administración. Esta menciona situación propone justamente regularizar las acciones que favorezcan a la conducción de la institución en buen sentido, ayudado por una buena administración de los recursos y valorando los resultados positivos alcanzados.

Así mismo la Organización de la Naciones Unidas para el Desarrollo de la Educación y la Cultura (UNESCO, 2004) hace referencia de su propuesta educativa mundial aprender a aprender, menciona que para poder alcanzar niveles de educación que tiene que ver con el aspecto humanizan té y que traiga acciones significativas, busca la conformación de una comunidad más justa, participativa y democrática; a planteado nuevos enfoques educativos que ayuden a cambiar el sistema de la educación, para ello es importante que los directivos, docentes y alumnos deben cumplir sus funciones de manera efectiva y adaptarlos a las situaciones que puedan presentarse de manera que faciliten la viabilidad de sus acciones de manera positiva y en búsqueda del cumplimiento de objetivos educativos.

En esta situación de adaptación a nuevos modelos de gestión educativa, proponen desarrollar habilidades que ayuden a maximizar los recursos con los que cuenta nuestra institución por ello, las condiciones del enfoque internacional mostrados nos muestran que las nuevas tendencias gerencial buscan el cumplimiento constante del alcanzar los objetivos generales trazados dentro y fuera de una institución, de esta manera se puede afirmar las condiciones administrativas de forma favorable en bienestar de la comunidad educativa y propiciando espacios que ayuden a fortalecer estas

dificultades a mediano y largo plazo; lo que facultara que un institución se posicione y fortalezca continuamente, manteniendo así criterios, propuestas y acciones que construyan una nueva visión de gerenciar una institución para el cumplimiento de su verdadera razón de ser.

Desde esta misma perspectiva, desde el punto de vista de la ejecución de las prácticas laborales tiene mucho que ver con una buena gestión y la adopción de habilidades que los directivos puedan desarrollar en beneficio de sus estudiantes, por ello hablar de educación relacionada con la adquisición de habilidades que ayuden al desarrollo de las prácticas laborales es muy continuo y que pocos directivos y docentes han tomado en cuenta con efectividad para con sus alumnos, por ello muchos gobiernos a nivel internacional han ejecutado experiencias que luego de aplicarlas no han cumplido con el seguimiento y la articulación consecuente a los niveles superiores de estudio, en muchos casos hasta no se tomó importancia su ejecución, parte de esta acción, según lo menciona (Messina, 2008) que, la modernidad de los sistemas educativos buscan que la educación y el trabajo coexistan de manera que se busque un continuo aprendizaje, en virtud que el trabajo favorezca con el conocimiento de la actividad dentro de la escuela de manera permanente, lo que ayudara al alumno a insertarlos de manera progresiva al sistema laboral, de esta manera tener personas que ya están capacitadas para la ejecución de alguna labora dentro de la sociedad y el sistema productivo nacional.

De esta misma realidad, a nivel de nuestra realidad nacional podemos identificar que existen sustanciales similitudes ya que nuestro país en el contexto educativo, viene formulando modelos educativos propuestos por el Fondo Monetario Internacional, la UNESCO y otras instituciones tutelares que direcciona la educación en modelos propios y en muchos casos fuera de la realidad contextual de los países, en especial con el nuestro. Ante esto durante muchos años se han venido impulsando, por intermedio del gobierno y el Ministerio de Educación Peruano Instituciones educativas Industriales que buscaban justamente propiciar espacios productivos desde el colegio, es así que dentro de nuestra propia experiencia educativa en la Institución Educativa Nuestra Señora de Carme del departamento de Pasco,

se han podido encontrar ciertas características que ha dado inquietud a la formulación de nuestro problema y demás acciones correctivas que esta investigación propone; para ello es importante conocer el inicio del problema que en groso modo tiene que ver con la declaración de emergencia propuesto por el gobierno en el año 2003 muestra claramente que el gasto público para el sector educación corresponde a un 3% del PBI (Producto Bruto Interno), lo que claramente para esa fecha era muy inferior al promedio de ejecución de gasto frente los demás países de nuestra región que fluctuaba entre el 4,6%, considerando esta baja como la falta de la voluntad política de los gobiernos de turno para poder incrementar este promedio, lo que dificultaba la tarea en cada institución educativa de proporcionar medios y acciones que beneficien las condiciones educativas de nuestros alumnos, de esta manera también se fracturaba los niveles de administración arcaicos para la fecha que solo se dedicaban en papeleos y documentaciones caseras propios de la educación, teniendo como ejemplo que en el año 2002 el gasto público que tenía que cubrirlo el estado en un 64% y el restante 34 % eran los familiares de los escolares quienes tenían que cubrirlo, visto de este modo se puede apreciar que la educación gratuita en nuestro país distaba mucho de hacerse realidad Encuesta nacional de hogares. (ENAHO, 2002).

Por ello había la necesidad de cambiar el modelo educativo peruano, con el supuesto de mejorar la calidad de gestión educativa y considerando los nuevos aportes de la gestión por habilidades para propiciar espacios que verdaderamente favorezcan al desarrollo del desempeño laboral de los alumnos en función al trabajo de gestión de sus directivos y administrativos, por ello se optó por cambiar USES y ADES, por un modelo más descentralizado y de carácter ejecutora a la DRES y así mismo a las UGELS, que tiene mucho que ver con la tarea de gestión y administración de las direcciones de las Instituciones educativas que dependen de estas, así mismo un factor importante que desmerece la labor institucional tiene que ver con las acciones de planificación a mediano plazo que desmerita el verdadero valor meritocrático que hoy en día se viene propiciando.



Dentro del plano institucional el problema se presenta en estos últimos tiempo de manera alarmante en comparación con otras instituciones educativas de carácter científico, lo que ha llevado a cuestionarnos sobre el actuar de los directivos y las formas de labor que se viene desarrollando en nuestra institución educativa, la pérdida constante de alumnos nos han hecho realizar nuevas estrategias que tiene que ver con las formas de administración de nuestros directivos y las condiciones de los medios para educar a estos estudiantes, por ello es importante detallar dentro de esta investigación que la gestión de habilidades se hace muy importante en estos tiempos de cambio para poder corregir errores, que en bien ayuden a fortalecer a la comunidad educativa.

Al mismo tiempo propiciar espacio que favorezcan la producción labora de nuestros estudiantes, merece una atención importante para poder insertarlos a los sistemas educativos superiores sin necesidad de pasar por un trauma educativo al momento de seleccionar su carrera educativa por vocación, lo cual queda a nuestra cuenta con las acciones técnicas que se les pueda proporcionar durante los cinco años de permanencia en nuestra aulas o de tener estas actividades como parte alternativa de trabajo en su vida profesional más adelante. Para esto se hace importante la capacidad de gestión que los directivos, ahora deben de asumir para fortalecer estos espacios débiles que han mermado nuestra capacidad de contar con alumnos que puedan realizar tareas a un nivel más alto de producción y eficiencia ante el requerimiento de la comunidad, esto amerita la búsqueda de nuevos recursos tanto humanos como materiales y la inserción al mercado laboral de manera paulatina y con garantía laboral que fomenten una imagen de calidad que mucho le hace falta a nuestra Institución Educativa y que esté ligado a la capacidad administrativa de nuestros directivos.

## **1.2. Trabajos previos.**

Para poder propiciar el soporte de la investigación ante este problema planteado, se han consultado muchas fuentes que nos han servido de

consulta y de dirección a nuestro trabajo, por ello se han buscado los antecedentes de manera que den mayor importancia al presente estudio.

A nivel internacional se ha podido consultar el trabajo de investigación de los siguientes autores, para (Bermúdez, 2016) En su tesis “Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias”, presentado en el año 2016, que tuvo como objetivo de estudio principal buscar determinar la relación entre las variables de estudio habilidad directiva y el desempeño laboral del personal docente: empleo una población de 200 docentes de diversos centros educativos y una muestra única de 50 docentes, se empleó como técnicas e instrumentos correspondientes para la investigación, la encuesta y el cuestionario; se aplicó el tipo de investigación descriptivo correlación, de diseño no experimental transaccional, se concluyó que muchos directores algunas veces pueden identificar y reconocer las habilidades directivas y los procesos administrativos, gerenciales, así mismo muy pocas veces reconocen e identifican las competencias académicas de sus docentes en virtud a la formación profesional sin tomarlos en cuenta desde este punto para alcanzar algún ascenso lo que debilita a la institución educativa.

En su tesis titulada “Habilidades gerenciales del director que fortalecen las relaciones interpersonales del docente en educación primaria”, presentada por (Peñaloza, 2014) presentado en el año 2014, cuyo objetivo de estudio fue analizar las habilidades gerenciales del director que relacionen a nivel interpersonal a los docentes del Municipio escolar de Maracaibo; cuya población considerada para este estudio fue de 5 directores, 46 docentes; se emplearon así mismo, como instrumento para recoger los datos el cuestionario de 36 ítems para las dos variables de cinco alternativas según la escala Likert, concluyendo en que siempre se identifica los tipos de habilidades en los docentes, mostrado debilidades en las habilidades técnicas y conceptuales así mismo se pueden identificar las barreras de las relaciones interpersonales existiendo una debilidad en esta relación debido a la falta de comunicación asertiva por parte de los directores.

Para (López, 2017) en su tesis “Habilidades gerenciales del personal docente para la planificación de proyectos educativos”. Desarrollado en el

año 2017 en la ciudad de Maracaibo Venezuela; que tuvo como objeto de estudio, el análisis de las habilidades gerenciales en los docentes del área de planificación de proyectos educativos y proponer el plan estratégico para la planificación de proyectos educativos, se tuvo como población participante a 9 directores 70 docentes y 3 supervisores; se empleó la encuesta como técnica de recopilación de datos aplicado a los directores y docentes con un muestra censal y una entrevista estructurada aplicado a los supervisores; el tipo de investigación es descriptivo y de campo de diseño descriptivo transversal, concluyendo en lo siguiente, se logró identificar que los pensamientos estratégicos, creativo, analítico y de inteligencia son casi siempre empleados por los docentes para mejorar el desempeño laboral para asegurar la calidad educativa, concerniente a la planificación estratégica de los proyectos educativos, se muestra que existen dirección de trabajo en equipo, organización de las áreas de trabajo, capacidad de gestión y planificación de proyectos, lo que demuestra el desarrollo de habilidades, lo que faculta la exigencia pedagógica para cubrir las necesidades y el requerimiento de la comunidad educativa. Se puede establecer que solo algunas veces los docentes planifican los proyectos educativos, lo que demuestra que los docentes tienen una disposición poco proactiva para realizar la enseñanza y aprendizaje con los proyectos educativos en el aula, de manera formativa o de aprendizaje. Se demuestra que existe poca efectividad en la aplicación de los proyectos educativos y poco manejo comunicativo asertivo, lo que demuestra poco desarrollo de las estrategias para tomar acciones organizativas, que faciliten el aprendizaje socio educativo.

A nivel nacional se pudieron consultar como antecedente de estudio a los autores que se mencionan a continuación:

De la tesis “Competencias gerenciales para los directivos de la Instituciones Educativas de Chiclayo: Una propuesta desde la socia formación” (Díaz, 2014). Cuyo objetivo de estudio es diseñar un modelo de competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativos de educación secundaria de Chiclayo para mejorar los procesos de gestión de acuerdo a los modelos actuales en la educación; se empleó una muestra de 262

directores y docentes de todas las instituciones educativas más representativas de acuerdo a la cantidad máxima de estudiantes; se empleó el diseño de investigación descriptiva; así mismo se empleó el cuestionario aplicado como instrumento dirigido a directores; concluyendo la investigación en lo siguiente: Los directores de las instituciones educativas de Chiclayo evidencian carencias dramáticas de competencias para el manejo de la dirección, lo que imposibilita el logro de resultados gerenciales, en comparación a los resultados interpersonales. Se nota la falta de alcance para los modelos de calidad pertinentes al desarrollo gerencial y la solución de problemas en los ámbitos de dirección, liderazgo, trabajo en equipo, gestión de cambio, capacidad de comunicación.

De la misma forma, (Aguilar, 2014) menciona en su tesis titulada “Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación Básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL N° 04,2013”. Que tuvo como objetivo conocer la relación entre las habilidades directivas desarrolladas en el desempeño de los directores y mejorar la satisfacción laboral del personal docente de los CEBAS en la UGEL N° 4; cuya muestra probabilística aleatoria simple de 320 personas; teniendo como técnica la encuesta y cuyo instrumentos se empleó al cuestionario de 12 preguntas para cada variable; empleándose el tipo de investigación descriptivo correlacional causal de diseño no experimental; concluyendo en: la existencia de la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción de los docentes ya que se puede apreciar que son las habilidades personales en virtud a los conocimientos y competencias lo que más prevalece en los directivos, de la misma manera en la habilidad interpersonal. Otra conclusión menciona que los directores deben de tener condiciones para articular las necesidades en base a la función que cumplen dentro de la institución, empleando técnicas o estrategias que motiven de manera que satisfagan la necesidad de los maestros a nivel profesional. Los directores deben de proveer espacios donde las condiciones y expectativas laborales cumplan con los requerimientos del personal docente. Desarrollar una cultura organizativa para el personal docente lo que permitirá la interacción positiva entre el director.

Finalmente, para (Yabar, 2013) en su tesis “La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima-Cercado”. Cuyo objetivo de estudio fue determinar la relación entre la gestión educativa y la práctica docente de la I.E.P. Santa Isabel de Hungría del cercado de Lima; para este estudio se empleó una población y muestra de 44 docentes en los diversos niveles; empleando como instrumento de recolección de datos el cuestionario estructurado, así mismo se empleó dentro de la tipificación de la investigación, el método cuantitativo, de tipo descriptivo relacional no causal; concluyendo en: en la prueba de la existencia de la relación entre la gestión educativa y la práctica docente de acuerdo al resultado hallado en el p valor lo que implica que un 5% de confianza y de acuerdo al valor de rho de Spearman = 0,56.4 lo que implica que la variable práctica docente está siendo explicada por la gestión educativa. Así mismo existe relación entre la evaluación y la práctica docente, con los mismos valores del valor referente a el valor hallado en la rho de Spearman = 0,3114 nos indica que un 31,14% encuentra su relación de la variable práctica docente con la evaluación de la gestión educativa.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

La búsqueda de la eficiencia dentro del desarrollo laboral de los alumnos, teniendo en consideración la enseñanza que los docentes imparten, han motivado que los nuevos esquemas educativos busquen el desarrollo de los capacidades y competencias dentro de su entorno de aprendizaje, para que en este sentido puedan ejecutar acciones independientes que faciliten sus sociabilización e inserción dentro del mundo laboral al cual van a competir; en esta situación los búsqueda de acciones que ayuden a alcanzar estos objetivos, tienen mucho que ver con la iniciática que los directores, docentes y alumnos deben de cumplir durante su formación educativa dentro de sus institución, para ello la necesidad que estos actores sobre todo los directivos opten por propiciar espacios donde las habilidades gerenciales tomen importancia para el cumplimiento de estas acciones que busquen adoptar nuevas estrategias de cambio dentro de sus actividades

de gestión y con ello ayuden a optimizar los espacios educativos para garantizar la formación técnica y el aprendizaje que los estudiantes requieren para poder ejecutar sus labores académicas de manera eficiente y en busca de las condiciones de calidad que tanto se espera alcanzar.

Para poder conocer mejor el propósito de nuestra investigación, a continuación, se han desarrollado los aspectos teóricos, que buscan definir de manera conceptual y con opiniones de muchos autores que darán sustento a la presente investigación. Partiendo de lo estipulado en considerar los ideales investigativos y sus propósitos; en este sentido se ha considerado esta descripción en la siguiente estructura teórica.

### **1.3.1. Habilidades gerenciales.**

Existen muchas teorías modernas que tratan de informar acerca de los ideales administrativos y en este caso de concebir las funciones dentro de la educación que los directores deben de cumplir con las tareas modernas y en búsqueda de la eficiencia y la calidad educativa, que es el espacio donde se involucra nuestra investigación; en este sentido nuestro enfoque busca reconocer este modelo, pero considerando también los principios generales de la gestión y sus modelos administrativos que hoy se proponen insertar a nivel de nuestro sistema educativo nacional.

Una de las definiciones propuestas por (Gómez, 1996) menciona que las habilidades gerenciales tiene que ver con la forma de mostrar capacidades para poder ejercer una posición al desarrollar una actividad o labor, esto ayudara a sistematizar acciones orientadas a la organización, producción y considerando las condiciones racionales de la persona, todo esto manteniendo los ideales para lograr las metas y objetivos a nivel organizacional y considerando los perfiles profesionales que darán viabilidad a logro y ejecución de tareas propuestas dentro del ámbito educativo.

Este concepto tiene que ver mucho con el accionar de los directivos para conducir de manera eficiente al personal, en este caso docente mostrando

condiciones gerenciales y desarrollándolas de manera competente en búsqueda del cumplimiento de funciones para un buen desempeño.

Para (Estanga, 2005) son los actores principales del que hacer educativo, por lo tanto ellos deben e desarrollar constantemente habilidades y capacidades dentro de su tarea educativa, lo que implica que la acciones gerenciales tiene que ver mucho con su labor dentro de su institución ya que los docentes propician espacios certeros que vinculen comportamientos organizativos y con disciplina para poder ser eficientes. En tal sentido un docente desarrolla estas habilidades constantemente para poder potencializar sus capacidades cognitivas y de organización, esto asegurara la calidad educativa que pueda brindarse a nivel institucional en beneficio de su comunidad educativa.

Desde la perspectiva de acción puramente gerencial que ayude a la planificación, programación y ejecución de las actividades Klein citado por (Graffe, 2004) menciona, que todo gerente tiene una capacidad especial que tiene que ver con la constante capacitación y condiciones personales técnicas, que van a ayudar al uso de los métodos y las técnicas para lograr la deserción y entendimiento de los miembros del grupo administrativo que dirige. En esta conceptualización podemos notar que los recursos no solamente tienen que ver con lo económico, si no involucra las aptitudes y actitudes del personal docente que busque un buen manejo estratégico para lograr cambios significativos, que ayudaran al logro del cumplimiento de los proyectos pedagógicos en beneficio social.

Estas habilidades deben de tener mucha implicancia en la forma del pensamiento a nivel estratégico, de análisis y de forma creativa, lo que ayudara a la ejecución de las acciones de manera organizativa buscando gerenciar los conocimientos, lo que implica la construcción de una nueva forma educativa donde la competencia, la eficacia tienen mucho que ver en el logro de los objetivos educativos a nivel del aula la institución y la comunidad.

Para poder desarrollar estas acciones (ALvarez., 2003) menciona que dentro de las condiciones para desarrollar las habilidades gerenciales tiene que ver mucho con el manejo de la información desde el punto de vista de la significatividad, las jerarquías de aprendizaje y las organizaciones del conocimiento. Esto demuestra que los docentes tienen las condiciones de poder adquirir conocimientos y destrezas dentro del área de trabajo para desarrollarlo de manera eficiente a nivel de equipo y organizadamente.

#### **1.3.1.1. Habilidades técnicas.**

Par poder dirigir una institución es importante tener condiciones y cualidades que ayuden conlleva en un rumbo positivo a una organización, para esto es muy necesario reconocer ciertas habilidades que ayuden a fortalecer los equipos de trabajo de manera que se empleen métodos y técnicas efectivas que enrumben las condiciones administrativas de una institución, en nuestro caso educativa.

Para describir esta habilidad es importante emplear conocimientos que ayuden a buscar el desarrollo de técnicas durante el trabajo, en este sentido refiere (Chiavenato, 2006) que las habilidades son las caacidades de convertir los conocimeintos que toda persona posee en acciones positvas que ayuden a alcanzar el desempeño esperado, esimportante reconocer que las actitudes de las personas tienen mucho que ver con el estado de animo que poseen las personas para poder interrelacionarse de manera que el resultado este definido por la capacidad de coordinar y alcanzar objetivos administrativos que direccionen la organizacion cona ayuda del grupo.

Los directivos en tal situacion son capaces de desarrollar habilidades que la organizacion necesita, tanto a nivel del manejo de sus recursos de manera integral, como lo menciona (Murillo, 2007) que el trabajo que se realiza con personas busca la interpretacion y el cumplimiento de objetivos que satisfagan a la



organización, para ello es importante cumplir con el planeamiento, organizar, el control y la dirección, por ello los directores tienen que estar fortalecidos para poder conducir la administración. Por esta situación los directores tienen que estar capacitados y actualizados para poder gerenciar.

En tal situación (Stoner, 2006) considera que las habilidades técnicas son aprendidas para poder liderar y dirigir mejor una organización, para esto es importante tener un nivel de comunicación para mantener las relaciones estables óptimas para poder interactuar de manera efectiva con el personal a su cargo.

En este sentido un director debe de poseer las habilidades que permitan inculcar modelos para mejorar la región para poder buscar la satisfacción del personal y el buen trato a las personas que acuden a prestar un servicio, en este caso los estudiantes; esta situación ayuda a cubrir los requerimientos, cubriendo con las expectativas de los padres al poder encargarse a sus hijos en su formación educativa, por esto es importante desarrollar este tipo de habilidad que favorezca el desempeño de manera satisfactoria (Paz, 2006).

Es importante entonces cumplir con desarrollar estas habilidades para el buen uso de los métodos y herramientas para desarrollar efectivamente las tareas encomendadas a nivel específico.

#### **1.3.1.2. Habilidades humanas.**

El hecho natural de la persona tiene que ver mucho con su situación de tener la condición de ser social, por ello es muy importante reconocer la relación que lo vincula con otras personas y satisfacer sus necesidades, esta actitud es conocida como relaciones humanas, lo que permite la convivencia con otras personas tanto a nivel familiar, social y laboral, esto con el único

fin de vivir en armonía, para esto es importante un altísimo nivel de comunicación y la madurez personal.

Dentro del ambiente laboral y consideran al actor principal al director, se requiere el buen desenvolvimiento y desempeño en el trabajo, considerando dentro para esto los niveles de presión que puedan presentarse e influir en los estados de estrés que muchos profesionales pasan. Para (Wallace, 2006) menciona que toda conducta social requiere para alcanzar un nivel acertado expresar sentimientos, emociones y actitudes que puedan ser tomadas de manera positiva sin necesidad de afectar de mal manera a otras personas, lo que implica el respeto en común de las personas en sus derechos y necesidades, para poder de esta manera mantener el trabajo armónico en virtud de la conducta del personal. Así mismo (Chiavenato, 2006) considera que las habilidades humanas, tienen que ver con la capacidad de juicio que pueda tomar sobre el personal el gerente, considerando para esto el nivel de comunicación, valorar las actitudes y la motivación para el logro de un verdadero liderazgo, lo que conlleva a encontrar el verdadero valor humano de las personas.

Un buen estado que permita una buena relación interpersonal, son aspectos básicos del desarrollo de esta habilidad, como lo contextualiza (Ghiselli, 2005); al mencionar que que toda iniciativa es un elemento fundamental en relación al comportamiento como parte de la capacidad del trabajo individual y por propia iniciativa sin necesidad de estímulo alguno; también tiene que ver con los niveles cognitivos de las personas propiciando acciones que buscan soluciones inmediatas a los problemas. Lo que también es conocido como la capacidad de resolución de problemas, por tanto esta habilidad puede entenderse como la capacidad que tienen los directivos para poder hacerse cargo de un equipo y dirigirlo de manera efectiva.

### **1.3.1.3. Habilidades conceptuales.**

Son consideradas las habilidades que propician en base al pensamiento estratégico, para esto es importante el análisis y las condiciones creativas, esencialmente se emplea en la etapa de la preparación para poder determinar los objetivos, las tácticas y la acción de los poderes para poder alcanzar con gran éxito lo planificado a nivel de la dirección. Este nivel requiere la visión del líder según lo menciona (Senge, 2005) que para poder considerar las visiones es importante tener en cuenta el factor tiempo, esto implica su cumplimiento y alcanzar los resultados tal como se ha previsto desde la planificación para mantener el rumbo adecuado.

(Blanchard, 2006), refiere que todo gerente tiene que enfrentar retos constantes que van ayudar a adquirir habilidades como dones o talentos que ayudaran a conducir los procesos de cambio en la organización a nivel de la dirección; considerando su naturaleza como un todo, esto facilitara las destrezas para coordinar las ideas a nivel práctico y conceptual para poder conocer la complejidad de organización, entonces el director tiene que ver con el diseño de acciones que muestren el modelo para que asuman las responsabilidades adecuadas de manera eficaz a nivel personal y de la organización.

Para alcanzar lo ya planteado por el autor es importante desarrollar habilidades personales, como sus talentos individuales, como el auto critica, la firmeza, así mismo las habilidades de relación, las habilidades de dirección, que incluyen la presencia constante del directivo dentro de su institución.

Para (Bennis, 2008) desde el punto de vista comunicativo, el líder es la persona que influye y organiza a, los miembros de la organización, buscando el nivel de efectividad para informar de manera clara por tanto el gerente educativo debe de ser una persona con condiciones de comunicador por excelencia, por lo tanto transmite la visión a los miembros del grupo de manera que

se les estimulen de manera que puedan superarse los obstáculos. Por tanto, ayuda a la organización a reconocer a sus integrantes y su interrelación, de esta manera resolver los problemas de manera creativa buscando la calidad de los resultados, esto enmarcado en un mediano y largo plazo, según corresponde la gestión de un director inmerso en el logro administrativo deseado.

### **1.3.2. Practica laboral.**

El ideal de desarrollar espacios donde se pueda formar de manera integral y adecuada a los alumnos tiene mucho que ver con las condiciones de estudio dentro de las instituciones educativas, por ello los modelos educativos que favorezca esta formación tiene que ver más con desarrollar las capacidades entorno a la labor que desempeña el estudiante durante las horas de prácticas destinadas en el horario de clases, lo que tiene que estar compuesto por acciones teóricas como prácticas en base a los conocimientos científicos y tecnológicos que puedan impartirse dentro del aula, todo esto monitoreado por la dirección para poder desarrollar estas capacidades en base a la gestión y búsqueda de espacios totalmente ambientados para la ocasión y la adquisición de los aprendizajes , garantizando así la adquisición el conocimientos de nuestros alumnos para poder ejercerlos de manera independiente al momento de egresar de nuestras aulas.

Para este fin es importante dar oportunidades de combinar los conocimientos tanto teóricos como prácticos para integrarse paulatinamente en el trabajo profesional o tomarlos como actividades que fomenten y direccionen la vocación que uno pueda elegir como carrera en la educación superior, así mismo sobre el actuar de los docentes refiere la Universidad Politécnica de Madrid (UPM., 2011) que deben de comprender todas las acciones y las tareas que ayuden a transmitir los conocimientos y hacer que los alumnos puedan obtener competencias mediante el proceso formativo, lo que implica la que los docentes impartan las clases

teóricas y prácticas, tutorías de manera grupal e individual y también se pueda hacer seguimientos que evalúen las prácticas en la institución.

Es así que la propuesta presentada por (Cador, 1982) menciona que deben de establecerse diferencias entre las actitudes y las estrategias para poder establecer los resultados propios del que ha de aprender mediante la práctica y las teorías impartidas esto tiene que ver más con la adquisición de comportamientos productivos que desarrollen acciones eficaces, según la formación que ha recibido en el aula, sumado a esto los niveles de conducta y comportamiento que puedan adquirirse para ejercerlo de manera positiva y desarrollar las capacidades de manera continua hasta asentarlas paulatinamente.

Para (Pelpel, 1989) es la etapa practica que enfrenta la realidad de los conocimientos de los alumnos teniendo en cuenta sus ideas primarias sobre la acción que va a desarrollar como actividad de trabajo, que tiene que ver más con la condición de ejecutar una labor a una tarea educativa, que ahora tiene que ejercer una acción practica que tiene que ver con la producción y tiene que ver más con las condiciones de adquisición de una futura vocación. Según este postulado la operatividad se convierte en protagonista de las acciones a desarrollar, para ello es importante que el estudiante tiene que observar los procedimientos que indique y realiza el docente, a manera de ejemplo para luego hacerlo el mismo estudiante sin perderlo de vistas, a esto se hace importante le seguimiento y monitoreo del docente. Desde esta perspectiva de definición podemos distribuir las prácticas laborales desde los enfoques siguientes, para poder entender la dirección de nuestra investigación.

#### **1.3.2.1. Personal.**

Dentro de los aspectos personales en el desempeño del trabajo de los docentes, así como su influencia educativa en los alumnos está considerado como una tarea humana, lo que hace que el docente posea condiciones como cualidades que propician ideas, desarrolle proyectos, motive la labor educativa así como otras acciones que beneficien al aprendizaje de los alumnos, el

docente tiene que ser capaz, así mismo de reflexionar sobre sus actos asumidos y adquiridos para satisfacer su sentimiento de éxito o fracaso a nivel profesional (Yabar, 2013).

Así mismo es importante reconocer que la emoción derivada de los valores humanos de la persona tiene que ver mucho con la conducta para poder emitir y recibir información por medio de la comunicación, lo que en esta condición refiere (Davis, 2005) las emociones son los filtros comunicativos que transmiten e interpretan la información recibida de la persona en su constante relación con otras personas, existen emociones que tiene que ver con la personalidad y sus diversas experiencias acumuladas lo que conforma el carácter personal lo que ayudara a alcanzar objetivos educativos e manera personal en base a las experiencias personales y que sean disertadas en el proceso de enseñanza y aprendizaje en beneficio de los alumnos.

En esta parte de la investigación es importante detallar que los docentes a nivel individual poseen habilidades o destrezas propias para poder ejercerlo dentro del aula, a esto se suma las condiciones que se viven dentro de las instituciones educativas, como la condición de los alumnos, el acompañamiento del docente, así como la convivencia familiar, lo que ayudara a que el docente conozca los espacios físicos y psicológicos de los estudiantes para poder actuar educativamente y conocerlos individualmente tanto en su estado anímico, su nivel de motivación para poder desarrollar sus clases. En esta situación la personalidad y el conocimiento del docente tienen mucho que ver para el desarrollo del trabajo práctico de manera agradable para el alumno.

#### **1.3.2.2. Institucional.**

Dentro de las consideraciones que se tiene que tomar para reconocer el desempeño y el desarrollo óptimo de las prácticas

laborales tiene que ver con el despliegue del trabajo de los docentes con los estudiantes en su ambiente institucional o centro de trabajo, que se convierte en escenario donde ha de impartir sus conocimientos a nivel profesional tanto moral y en valores, donde cada docente imparte sus habilidades para desarrollar los proyectos personales. Cabe señalar que es aquí el espacio donde el docente actúa de manera práctica donde se interrelacionan de manera comunicativa y comportamental con otros docentes, lo que ayudara a socializarse y adquirir las tradiciones y costumbres institucionales como los emanados por la dirección o gestión educativa como las condiciones de trabajo, las reglas de conducta entre otras acciones administrativas propias de la educación.

Para (Yabar, 2013) es considerada como la construcción cultura, que desarrolla el docente dentro de su institución donde despliega todas sus acciones practicas desplegando todas sus habilidades en función al requerimiento de los estudiantes. Esta afirmación reconoce la práctica del docente como parte de la institución, que es considerado como parte de la formación educativa realizada por el docente de manera practica

### **1.3.2.3. Social.**

Otro aspecto importante que concibe los niveles de relacionarse de manera social dentro de los requerimientos que se necesitan para poder desarrollar las prácticas laborales, de manera que vayan asumiendo experiencias en la tarea practica que se desarrolla a nivel educativo, en tal sentido el docente percibe y expresa su labor para muchos espacios sociales de diversa índole de procedencia como agente educativo, lo que implicara el alcance del que hacer educativo que tiene que ver mucho con los aspectos geográficos y culturales de la ubicación de las instituciones educativas, lo que específicamente se detallara en la práctica pedagógica desde el aula, por ello se propicia la reflexión de la tarea del docente en busca de las oportunidades

laborales a futuro de sus alumnos. Vygotsky citado por (Contreras, 2003) “Toda educación inevitablemente estará dotada de un carácter social”. Responde a que el actuar educativo está en constante interrelación entre los actores educativos de una comunidad, lo que equivale a un constante intercambio de conocimientos culturales de las personas inmersas en el proceso de la educación donde confluyen muchas personas desde el aula hasta el ambiente institucional, lo que también equivale a un constante intercambio de costumbres, conocimientos y acciones que tiene mucho que ver con la práctica pedagógica que responde a las diversas condiciones educativas que hoy en día se vienen propiciando.

Y (Fierro, 1999) concibe la labor docente de manera que la tarea asignada es parte de su acción como agente educativo, dentro de una comunidad de diversas condiciones sociales, esta labor implica su acción dentro de un espacio histórico, político, social, cultural, etc. Lo que claramente se identifica como un espacio del desarrollo práctico de su labor lo que involucrara la importancia de este espacio en la práctica del docente.

#### **1.3.2.4. Didáctico.**

De la misma manera dentro del aspecto didáctico que es considerado como parte de la disciplina pedagógica que recurre a la ciencia y busca la planificación para propiciar la enseñanza y aprendizaje dentro del proceso educativo para buscar el adecuado desarrollo educativo que se necesita, teniendo al docente como parte intermediadora de este proceso, ayudando a planificar, implementar y evaluar en base a sus funciones educativas, refiriéndose en tal sentido (Maturana, 2002) “Educar es crear, realizar, y validar en la convivencia, un modo particular de convivir”



Las condiciones didácticas tiene que ver mucho con las acciones que se toman a nivel de la enseñanza aprendizaje como refiere (Maturana, 2002) “el enseñar es proporcionar un ámbito experiencial”, lo que se interpreta como una acción propia de la disertación de la enseñanza en virtud a la experiencia del docente en su tarea educativa, para esto es necesario la condición de la reflexión por parte del alumno para poder analizar y propiciar juicios individuales de lo que se ha de aprender, así como la toma de decisiones en busca del dominio de los contenidos de cada área educativa a aprender , así como adquirir responsabilidades, bajo los intereses asumidos por el estudiante.

(Yabar, 2013) Considera como el papel más importante que el docente tiene que asumir en el proceso de enseñanza que ayuda a orientar, dirigir, facilitar y guiar a los estudiantes a organizar sus conocimientos, por eso esta dimensión es considerada como la parte más esencial de la práctica docente.

#### **1.4. Formulación del problema.**

##### **1.4.1. Problema general.**

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades gerenciales y las prácticas laborales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017?

##### **1.4.2. Problemas específicos.**

a) ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades gerenciales y personales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017?

b) ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades gerenciales e institucionales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017?

- c) ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades gerenciales y sociales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017?
  
- d) ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades gerenciales y didácticas de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017?

### **1.5. Justificación del estudio.**

La presente investigación tiene importancia en el ámbito educativo ya que promueve mejorar las prácticas laborales de los alumnos en virtud de la acción educadora de los docentes dentro de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen, a esto se suma las cualidades que los directivos y administrativos aportan con su actitud de buscar y gestionar nuevos espacios de conocimientos y alianzas estratégicas con otras instituciones que faciliten las experiencias y el manejo de las nuevas tecnologías que aportaran con significatividad sus aprendizajes en base a los ejemplos que se pueden observar dentro de su formación, esto también ayudara a fortalecer sus conocimientos para poder ejecutarlos de manera efectiva dentro de sus vidas cotidianas.

Por eso es importante reconocer las variables de estudio para poder conocer los espacios que puedan tener ciertas debilidades que con este estudio se puedan mejorar en beneficio de la comunidad educativa y sus intereses institucionales, por ello se ha considerado también como parte de nuestra justificación los elementos teóricos propone estudios de exploración que favorecerán el conocimiento y aportan nuevas teorías sobre las variables y dimensiones de estudio que se han empleado en nuestra investigación, de la misma manera la justificación practica ayuda a dar solución del problema presentado y mejorar las condiciones de las habilidades gerenciales de los

directivos de nuestra institución, así como mejorar el nivel de las prácticas laborales de nuestros alumnos para poder alcanzar los aprendizajes requeridos. Y finalmente la justificación metodológica busca el empleo idóneo de los diseños y tipos de investigación para poder encontrar los resultados de la investigación dentro de un marco objetivo para beneficio de nuestra institución.

## **1.6. Hipótesis.**

### **1.6.1. Hipótesis general.**

Existe relación entre las habilidades gerenciales y las prácticas laborales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específicas.**

- a) Existe relación entre las habilidades gerenciales y personales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.
- b) Existe relación existe entre las habilidades gerenciales e institucionales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.
- c) Existe relación entre las habilidades gerenciales y sociales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.
- d) Existe relación entre las habilidades gerenciales y didácticas de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. Objetivo general.**

Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y las prácticas laborales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017

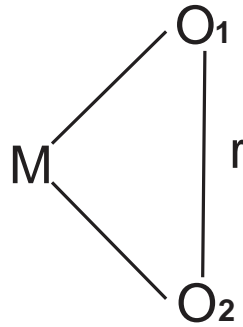
**1.7.2. Objetivos específicos.**

- a. Establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y personales de los estudiantes e la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017?
- b. Establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales e institucionales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.
- c. Establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y sociales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.
- d. Establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y didácticas de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

## **II. MÉTODO.**

### **2.1. Diseño de Investigación.**

Para determinar el diseño de investigación que se a empelado en la presente e investigación se ha tenido como referente bibliográfico la opinión de (Hernández, 2010) concierne a la investigación de diseño correlacional, cuyo propósito principal es de conocer el comportamiento de las variables y sus dimensiones en la base a la relación que pueda analizarse y encontrarse entre ellas. En esta misma propuesta corresponde a un tipo de investigación No experimental; tomando la misma referencia del autor, nos refiere que no se realizaran manipulación alguna a las variables, cabe señalar que se aplicara los instrumentos en un solo momento de ahí su característica transaccional.



M = Muestra.

O<sub>1</sub> = Habilidades gerenciales.

O<sub>2</sub> = Prácticas laborales.

r = Correlación entre las variables de estudio

### 2.2.1 Variables

#### Variable1: Habilidades gerenciales

Las habilidades gerenciales son el vehículo mediante el cual la estrategia y la práctica de la administración, las herramientas y las técnicas, los atributos de la personalidad y el estilo trabajan para producir resultados eficaces dentro de las organizaciones. En otras palabras, las habilidades directivas son los bloques de construcción sobre los que descansa la administración efectiva.” (David A, 2011).

#### Dimensiones:

D1: Habilidades técnicas.

D2: Habilidades humanas.

D3: Habilidades conceptuales

#### Variable 2: Prácticas laborales

El profesor ante todo es un ser humano, por tanto, la práctica docente es una práctica humana. El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones. Dada su individualidad, las decisiones que toma en su quehacer profesional adquieren un carácter particular. (Fierro. 2003).

#### Dimensiones:

D1: Personal.

D2: Institucional

D3: Social.

D4: Didáctico.

### 2.2.2 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Habilidades gerenciales	"Las habilidades gerenciales son el vehículo mediante el cual la estrategia y la práctica de la administración, las herramientas y las técnicas, los atributos de la personalidad y el estilo	Las habilidades gerenciales se evalúan en las dimensiones: Habilidades técnicas, habilidades humanas, y conceptuales Esta variable se evaluará mediante un	D1 : habilidades técnicas	- Capacidad técnica - Practica laboral	Ordinal
			D2 : habilidades humanas	- Motivación en el trabajo - Solución de conflictos	

	<p>trabajan para producir resultados eficaces dentro de las organizaciones. En otras palabras, las habilidades directivas son los bloques de construcción sobre los que descansa la administración efectiva.” ( David A. Whetten, Kim S. Cameron 2011 )</p>	<p>Cuestionario de habilidades gerenciales que constará de 15 ítems</p>	<p>D3: habilidades conceptuales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades investigativas.</li> <li>Practica de valores</li> </ul>	
<p>Practica laboral</p>	<p>El profesor ante todo es un ser humano, por tanto, la práctica docente es una práctica humana. El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones. Dada su individualidad, las decisiones que toma en su quehacer profesional adquieren un carácter particular. (Fierro-Contreras, 2003)</p>	<p>Esta variable se evaluará mediante un Cuestionario de prácticas laborales que consta de 15 ítems.</p>	<p>D1: D1: Personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Superación laboral.</li> <li>- Compromiso con su labor .</li> </ul>	<p>Ordinal</p>
			<p>D2: Institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cooperación laboral.</li> <li>- Compromiso laboral.</li> </ul>	
			<p>D3: Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones sociales</li> <li>- Sistema educativo</li> </ul>	
			<p>D4: Didáctico</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Problemas didácticos</li> <li>- Desempeño didáctico</li> </ul>	



## **2.2. Población y muestra.**

### **2.2.1. Población.**

Considerando la definición de (Chávez, 2007), mención que es el universo de la investigación donde se buscare generalizar los resultados en virtud a las características propias que distinguen a los sujetos de estudio. Se tendrá la participación de los docentes del nivel secundario y los directivos, para ello la distribución se presentará de la siguiente manera.

Tabla N°1

#### **Distribución de docentes, directivos y estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen, Pasco-2017.**

<b>Grados</b>	<b>Participantes</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Directores</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
<b>Docentes</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>40</b>
<b>Estudiantes.</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>48</b>

<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>100</b>
--------------	-----------	-----------	------------

Fuente: Cuadro de asignación del personal y nómina de matrícula 2017.

### 2.2.2. Muestra.

De acuerdo a las condiciones e intereses de nuestra investigación se ha optado por realizar una muestra de tipo probabilístico – conveniencia que según refiere que nos permitirá seleccionar la muestra en virtud a su situación de accesibilidad de manera que se considera características propias del grupo; en tal sentido se considerando para nuestro caso de estudio a 10 docentes, 12 alumnos y 3 administrativos.

**Tabla N° 2**

**Distribución de la muestra docentes, directivos y estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen, Pasco-2017.**

<b>Grados</b>	<b>Participantes</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Directores</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
<b>Docentes</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>40</b>
<b>Estudiantes.</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>48</b>
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuadro de asignación del personal y nómina de matrícula. 2017

### 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Para la recopilación de los datos que se han empleado en la investigación se ha contado con las técnicas e instrumentos siguientes:

<b>Técnica</b>	<b>Concepto</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Concepto</b>
<b>Encuesta</b>	Permite la recolección sistemática de datos (Cerde, 1991)..	<b>cuestionario</b>	Conformada por un conjunto de preguntas administrativas por el investigador (Chávez D. , 2008)
<b>Análisis documental</b>	Permite reducir y sistematizar la	<b>Ficha de registro de</b>	Es acumular evidencia y

	información de cualquier documento (Chávez D. , 2008)	<b>datos.</b>	registrarlo identificando las fuentes. (Robledo, 2005)
<b>Observación de campo</b>	Implica el análisis y la síntesis de los percibido (Cerde, 1991).	<b>Guía de observación</b>	Se emplea para listar los eventos, procesos que se han observado (Becerra, 2012)

### 2.3.1. Validez.

Según lo dispuesto en el reglamento interno de investigación de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, se ha empleado el criterio de validación del juicio de expertos según (Escobar, 2008) menciona como la opinión de las personas expertas y reconocidas en el tema a opinar y calificarlos de manera idónea, lo que implica los criterios a juzgar y valorar; para nuestro caso se emplearan a evaluación de tres expertos a los instrumentos a través de la matriz de validación.

### 2.3.2. Confiabilidad.

Se empleará la prueba de fiabilidad interna de los instrumentos de recolección de datos a través del Alfa de Cronbach, que tiene como fórmula:

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

K : El número de ítems  
Si^2: Sumatoria de Varianzas de los Items  
ST^2 : Varianza de la suma de los Items  
α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Obteniendo un resultado para la variable habilidades gerenciales de 0,788 para 25 encuestados y 15 ítems hallado el valor de la confiabilidad en base a los valores presentados por (Ruiz, 2002) corresponde a una confiabilidad alta.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,788	15

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Ruiz 2000, p. 70

Así mismo bajo estos mismos criterios, se puede observar para la variable optimizar las prácticas laborales se ha hallado un valor de 0,813 para 25 encuestados y 20 ítems, lo que corresponde a una muy alta confiabilidad.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	20

**2.4. Métodos de análisis de datos.**

Dentro del análisis de los datos obtenidos se procederá a describir se manera estadística en la secuencia siguiente:

- Tabulación y presentación de datos.
- Presentación de las tablas de frecuencia y gráficos correspondientes.
- Análisis e interpretación de los resultados obtenidos.
- Presentación de los datos comparativos estadísticos por cada variable.
- Prueba de normalidad para determinar la prueba de hipótesis a ejecutar, según resultado de normalidad.

- Prueba t para determinar las conclusiones estadísticas en base a la hipótesis planteada.
- Ubicación del valor t en la curva de Gauss.

### **2.5. Aspectos éticos.**

Se aplicarán las pautas establecidas y recomendadas por el manual de investigación y el reglamento de sustentación interno de la UCV Escuela de Post Grado, respetando los lineamientos y recomendaciones estipuladas.

## **III: RESULTADOS.**

### **1.3 Descripción de resultados.**

Durante el desarrollo de la investigación se ha podido hallar los siguientes resultados estadísticos, que resumen de manera objetiva los valores establecidos por cada variable y sus correspondientes dimensiones para lograr establecer las relaciones que existen entre ellas, cuyos resultados son los siguientes:

#### **Tabla N° 3**

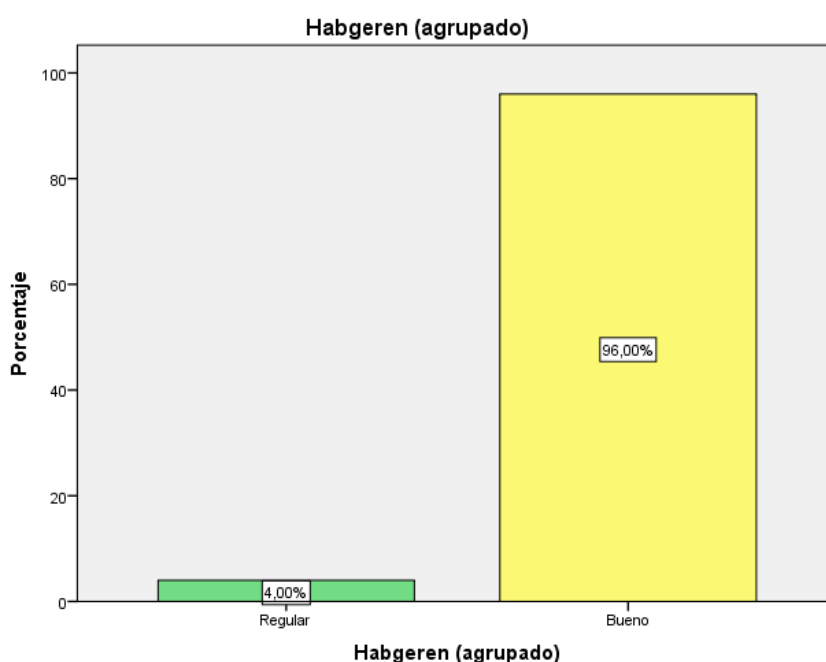
#### **Frecuencias de la variable Habilidades gerenciales.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	1	4,0	4,0	4,0
Bueno	24	96,0	96,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos.

### Grafico N° 1

#### Frecuencias de la variable Habilidades gerenciales.



Fuente: Procesamiento de datos

#### Interpretación:

Hallado los resultados estadísticos para la variable habilidades gerenciales de un total de 25 encuestados que desarrollaron el cuestionario constituido por 15 preguntas, teniendo como valores entre (0-15 = Deficiente; 16- 30= Regular y 31 – 45 =Bueno), podemos observar que un 4% de los encuestados sugiere que las habilidades gerenciales se desarrollan de manera REGULAR, de la misma manera un 96% indica que se presentan un BUEN nivel de desarrollo de las habilidades gerenciales en los trabajos de los directivos de la Institución Educativa Integrada, Nuestra Señora del Carmen de la ciudad de Pasco.

**Tabla N° 4**

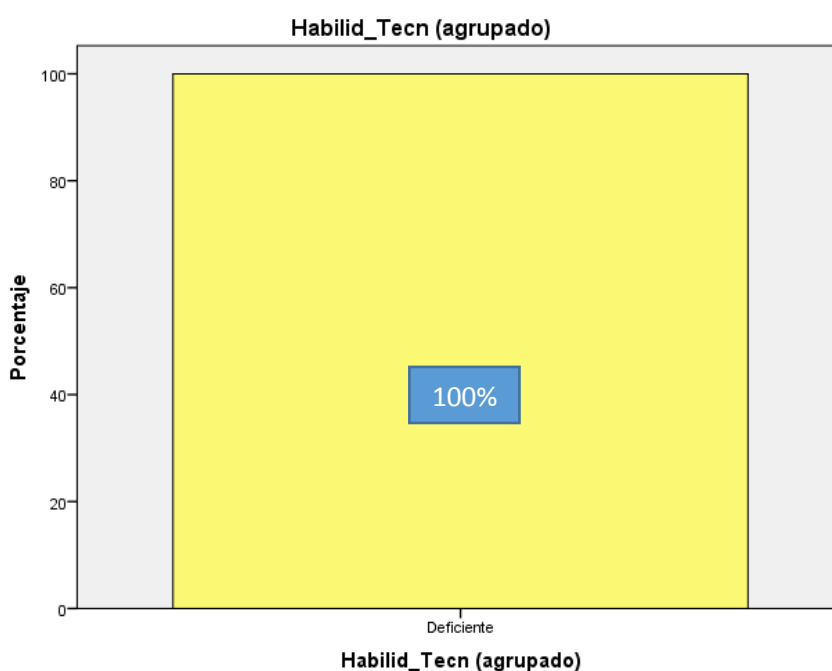
**Frecuencias de la dimensión habilidades técnicas.**

**Habilid\_Tecn (agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	25	100,0	100,0	100,0

**Grafico N° 2**

**Frecuencias de la dimensión habilidades técnicas.**



**Interpretación:**

Hallado los resultados estadísticos para la dimensión habilidades técnicas de un total de 25 encuestados que desarrollaron el cuestionario constituido por 5 preguntas, teniendo como valores entre (0-15 = Deficiente; 16-30 = Regular y 31 – 45 = Bueno), podemos observar que un 100% de los encuestados sugiere que las habilidades técnicas se desarrollan de manera DEFICIENTE, en los trabajos de los directivos de la Institución Educativa Integrada, Nuestra Señora del Carmen de la ciudad de Pasco.

**Tabla N° 5**

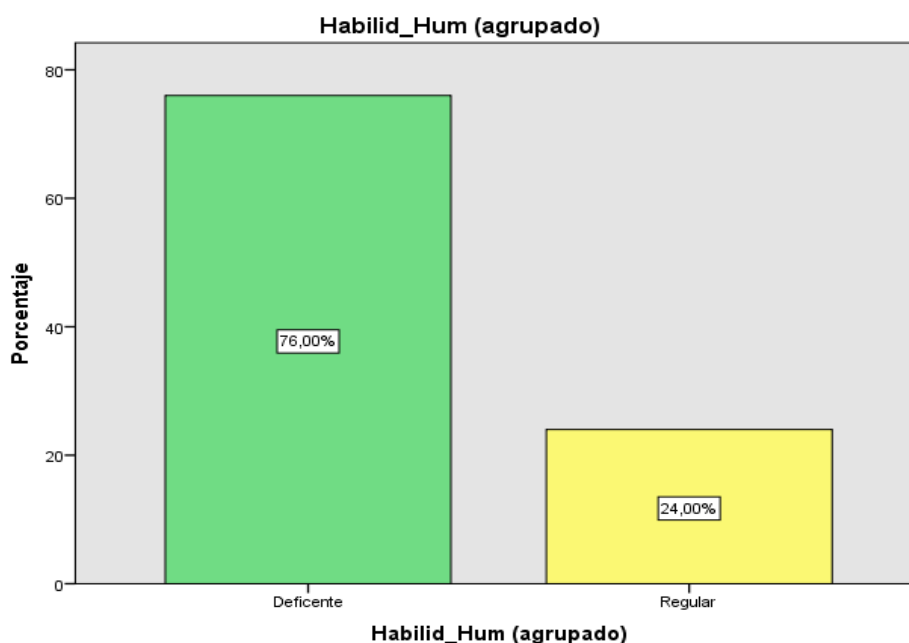
**Frecuencias de la dimensión habilidades humanas.**

**Habilid\_Hum (agrupado)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	19	76,0	76,0	76,0
Regular	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Grafico N° 3**

**Frecuencias de la dimensión habilidades humanas.**



**Interpretación:**

Hallado los resultados estadísticos para la dimensión habilidades humanas de un total de 25 encuestados que desarrollaron el cuestionario constituido por 5 preguntas, teniendo como valores entre (0-15 = Deficiente; 16-30 = Regular y 31 – 45 = Bueno), podemos observar que un 76% de los encuestados sugiere que las habilidades humanas se desarrollan de manera DEFICIENTE, y tan solo un 24% de los trabajos de los directivos de la Institución Educativa Integrada, Nuestra Señora del Carmen de la ciudad de Pasco muestra un buen nivel de desarrollo de esta habilidad humana.

**Tabla N° 6**



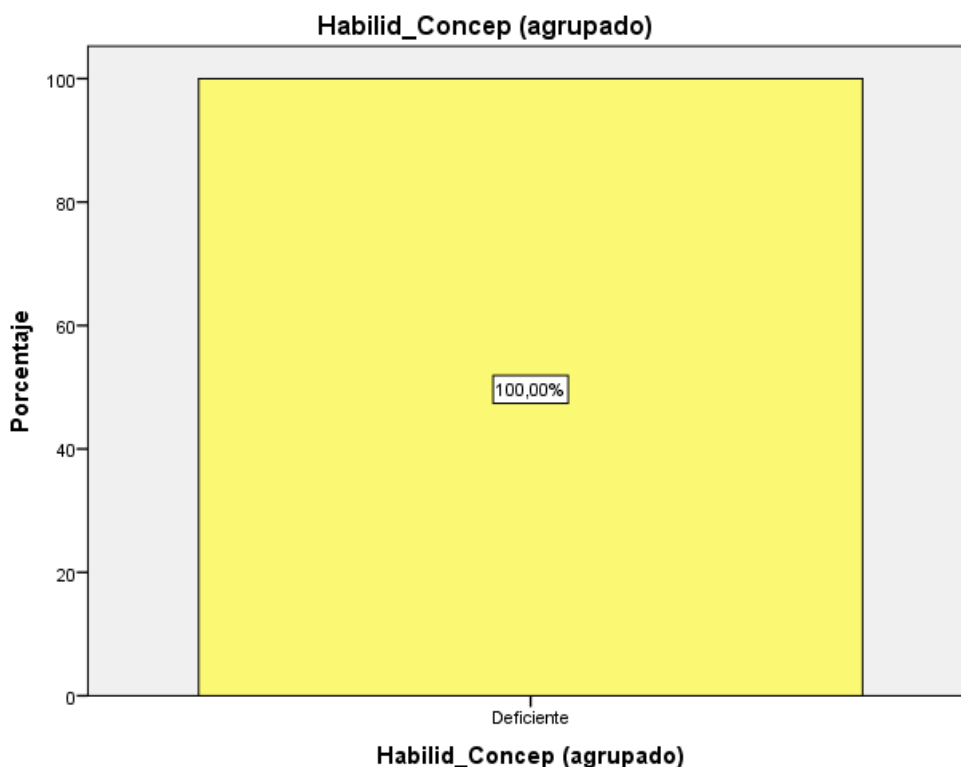
### Frecuencias de la dimensión habilidades conceptuales.

Habilid\_Concep (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	25	100,0	100,0	100,0

Grafico N° 4

### Frecuencias de la dimensión habilidades conceptuales.



#### Interpretación:

Hallado los resultados estadísticos para la dimensión habilidades conceptuales de un total de 25 encuestados que desarrollaron el cuestionario constituido por 5 preguntas, teniendo como valores entre (0-15 = Deficiente; 16-30 = Regular y 31-45 = Bueno), podemos observar que un 100 % de los encuestados sugiere que las habilidades humanas se desarrollan de manera DEFICIENTE, en los trabajos de los directivos de la Institución Educativa Integrada, Nuestra Señora del Carmen de la ciudad de Pasco muestra un buen nivel de desarrollo de esta habilidad humana.

**Tabla N° 7.**

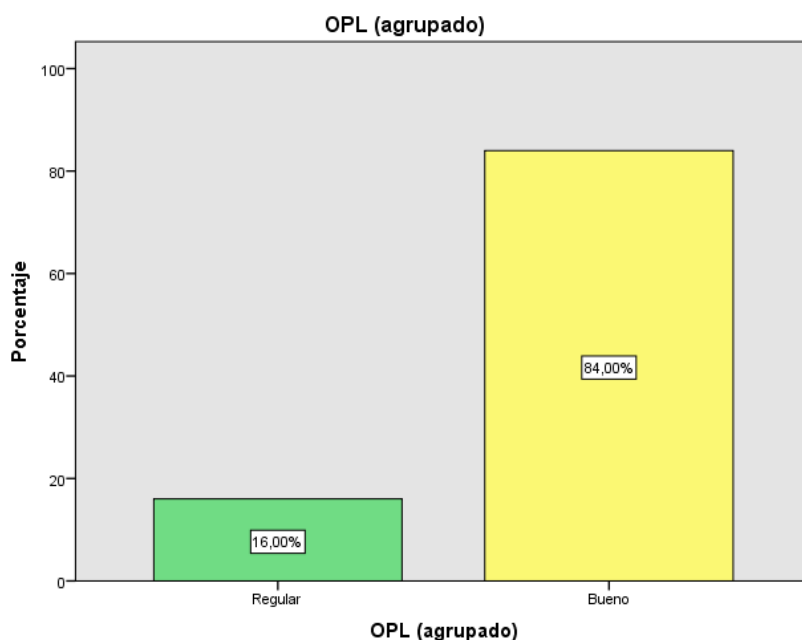
**Frecuencias de la variable prácticas laborales.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	16,0	16,0	16,0
	Bueno	21	84,0	84,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Fuente:** Procesamiento de datos .

**Grafico N° 5**

**Frecuencias de la variable prácticas laborales.**



**Fuente:** Procesamiento de datos.

**Interpretación:**

Hallado los resultados estadísticos para la dimensión personal de un total de 25 encuestados que desarrollaron el cuestionario constituido por 5 preguntas, teniendo como valores entre (0-20 = Deficiente; 21- 40= Regular y 41 – 60 =Bueno), podemos observar que un 16% de los encuestados sugiere que se ha optimizado las prácticas laborales de los alumnos de manera REGULAR, de la misma manera un 84% indica que se presentan un BUEN nivel optimizado de las prácticas laborales de los alumnos de los directivos de la Institución Educativa Integrada, Nuestra Señora del Carmen de la ciudad de Pasco.

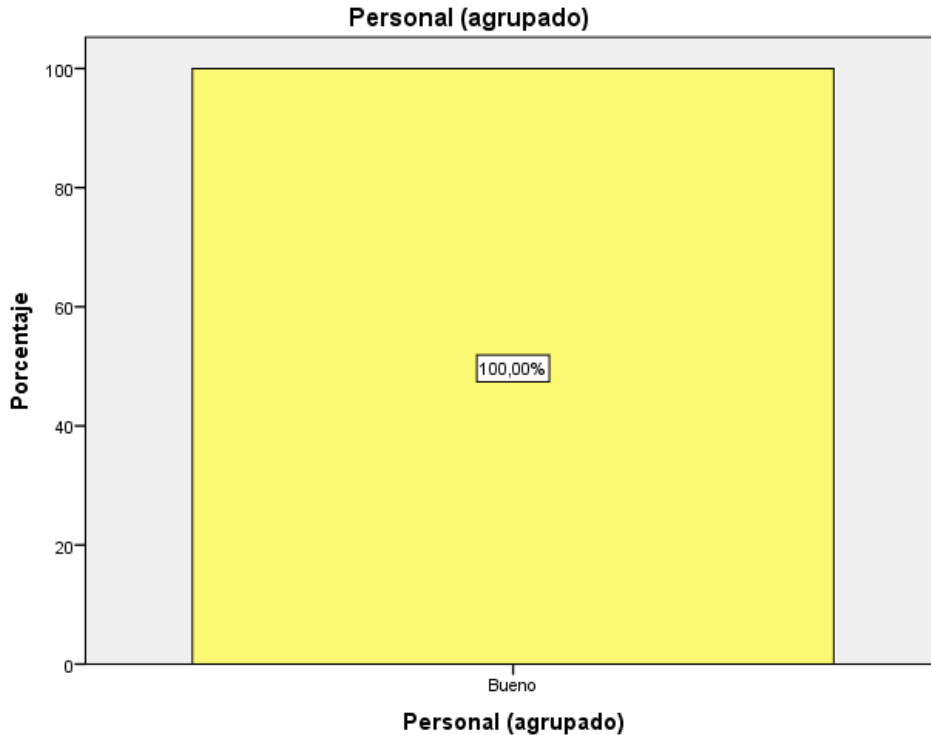
**Tabla N° 8**

**Frecuencias de la dimensión personal.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	25	100,0	100,0	100,0

**Grafico N° 6**

**Frecuencias de la dimensión personal.**



**Interpretación:**

Hallado los resultados estadísticos para la dimensión personal de un total de 25 encuestados que desarrollaron el cuestionario constituido por 5 preguntas, teniendo como valores entre (0-20 = Deficiente; 21- 40= Regular y 41 – 60 =Bueno), podemos observar que un 100% de los encuestados indica que se presentan un BUEN nivel optimizado de las prácticas laborales de los alumnos de los directivos de la Institución Educativa Integrada, Nuestra Señora del Carmen de la ciudad de Pasco.

**Tabla N° 9**

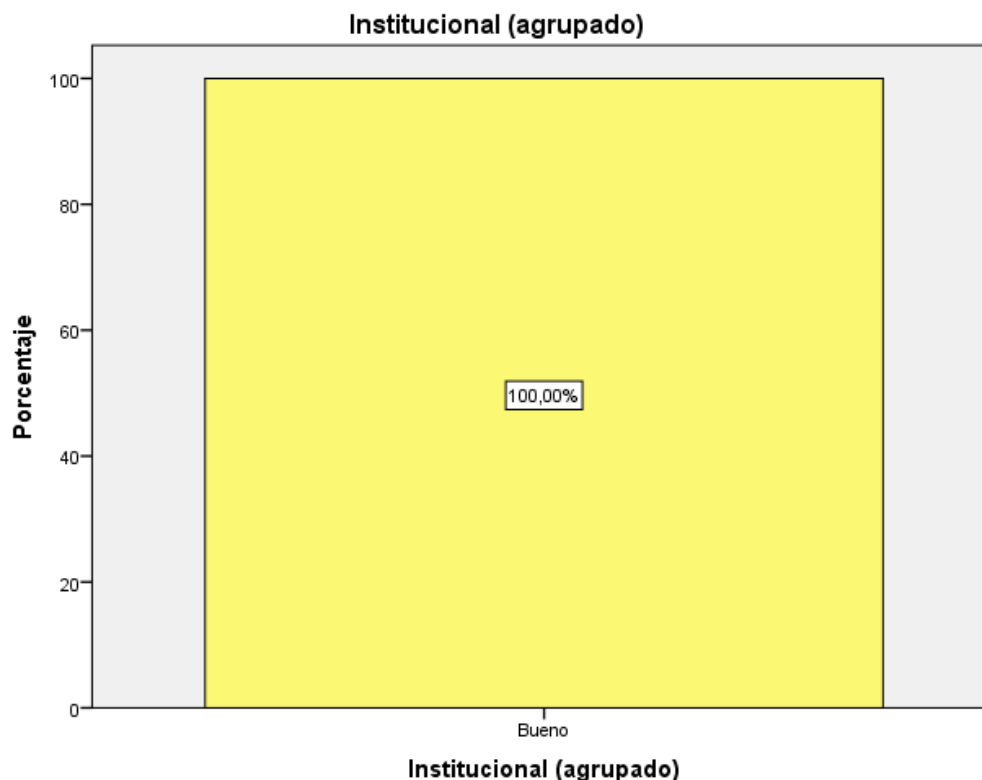
**Frecuencias de la dimensión institucional.**

**Institucional (agrupado)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	25	100,0	100,0	100,0

**Gráfico N° 7**

**Frecuencias de la dimensión institucional.**



**Interpretación:**

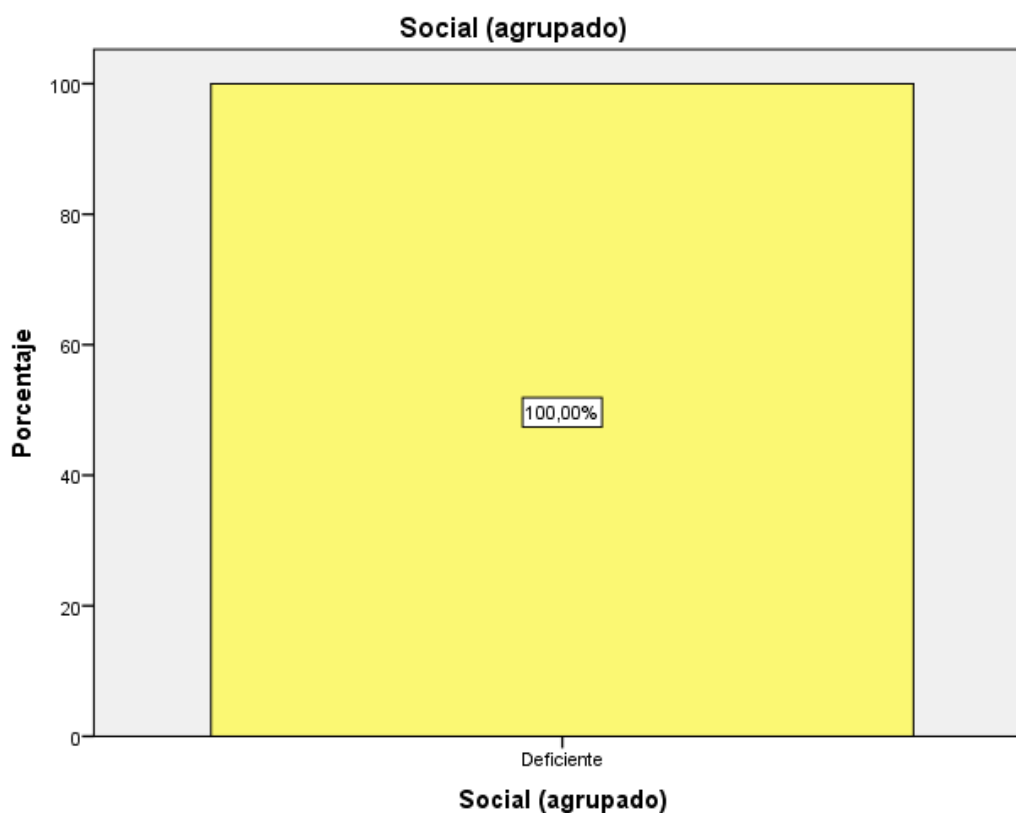
Hallado los resultados estadísticos para la dimensión institucional de un total de 25 encuestados que desarrollaron el cuestionario constituido por 5 preguntas, teniendo como valores entre (0-20 = Deficiente; 21- 40= Regular y 41 – 60 =Bueno), podemos observar que un 100% de los encuestados indica que se presentan un BUEN nivel optimizado de las prácticas laborales de los alumnos de los directivos de la Institución Educativa Integrada, Nuestra Señora del Carmen de la ciudad de Pasco.

**Tabla N° 10**  
**Frecuencias de la dimensión social.**

**Social (agrupado)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	25	100,0	100,0	100,0

**Grafico N° 8**  
**Frecuencias de la dimensión social.**



**Interpretación:**

Hallado los resultados estadísticos para la dimensión social de un total de 25 encuestados que desarrollaron el cuestionario constituido por 5 preguntas, teniendo como valores entre (0-20 = Deficiente; 21- 40= Regular y 41 – 60 =Bueno), podemos observar que un 100% de los encuestados indica que se presentan un nivel DEFICIENTE de las prácticas laborales a nivel social de los alumnos de los directivos de la Institución Educativa Integrada, Nuestra Señora del Carmen de la ciudad de Pasco.

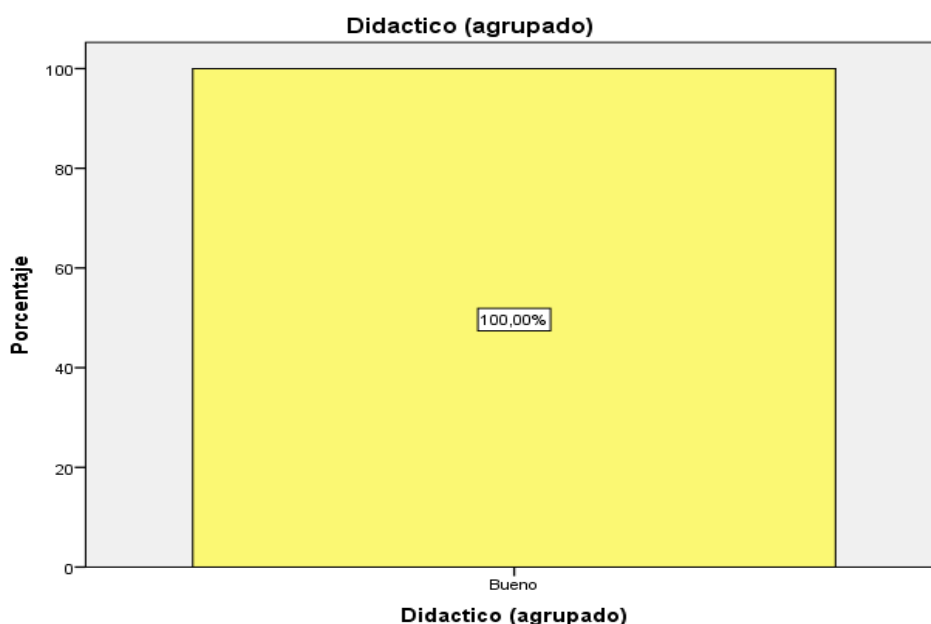
**Tabla N° 11**  
**Frecuencias de la dimensión didáctica.**

**Didactico (agrupado)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	25	100,0	100,0	100,0

**Grafico N° 9**

**Frecuencias de la dimensión didactico.**



**Interpretación:**

Hallado los resultados estadísticos para la dimensión didáctica de un total de 25 encuestados que desarrollaron el cuestionario constituido por 5 preguntas, teniendo como valores entre (0-20 = Deficiente; 21- 40= Regular y 41 – 60 =Bueno), podemos observar que un 100% de los encuestados indica que se presentan un nivel BUENO de las prácticas laborales a nivel didáctica de los alumnos de los directivos de la Institución Educativa Integrada, Nuestra Señora del Carmen de la ciudad de Pasco.

**Tabla N° 12**

## Comparación de estadísticos de las variables.

### Estadísticos

		Habilidades_gerenciales	Optimizacion PL
N	Válido	15	20
	Perdidos	5	0
Media		62,80	58,70
Error estándar de la media		1,583	1,512
Mediana		63,00	60,00
Moda		62	66
Desviación estándar		6,132	6,760
Varianza		37,600	45,695
Rango		21	24
Mínimo		50	44
Máximo		71	68
Suma		942	1174

Fuente: Procesamiento de datos Spss v23.

**Tabla N° 13**

## Comparación de estadígrafos de las variables.

N°	Habilidades Gerenciales(X)	Optimizar Prácticas Laborales (y)	X2	Y2	(XY)
1	71	66	5041	4356	4686
2	66	62	4356	3844	4092
3	62	60	3844	3600	3720
4	69	66	4761	4356	4554
5	70	68	4900	4624	4760
6	57	54	3249	2916	3078
7	63	60	3969	3600	3780
8	61	58	3721	3364	3538
9	50	44	2500	1936	2200
10	55	50	3025	2500	2750
11	62	58	3844	3364	3596
12	65	63	4225	3969	4095
13	68	64	4624	4096	4352
14	67	62	4489	3844	4154
15	56	52	3136	2704	2912
16		64	0	4096	0
17		66	0	4356	0
18		52	0	2704	0
19		57	0	3249	0
20		66	0	4356	0
<b>Total</b>	<b>942</b>	<b>1192</b>	<b>59684</b>	<b>71834</b>	<b>56267</b>

Fuente: Base de datos Excel.



### 2.3. Prueba de normalidad de las variables.

La prueba de normalidad ha determinado el empleo de la prueba de hipótesis en virtud a su distribución de datos alcanzados; en este caso teniendo como una de las características la cantidad de personas empleadas en la muestra, que fue de un total de 25 personas y según las reglas estadísticas, se empleó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, por tratarse de una muestra inferior a 50 elementos, hallando un valor de significancia  $p= 0,345$  que es mayor al valor crítico de  $p=0,05$ , lo que demuestra que la distribución de datos se ha dado de una manera NORMAL, sugiriendo así el empleo de la “r” Pearson (Correlación Pearson) para la prueba de hipótesis que a continuación se presenta.

**Tabla N° 14**  
**Prueba de normalidad para las variables.**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	,118	15	,200 <sup>*</sup>	,951	15	,544
Prácticas laborales	,166	15	,200 <sup>*</sup>	,937	15	,345

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

### 2.4. Prueba de hipótesis.

#### A. Condiciones.

Para la ejecución de la prueba de hipótesis se tendrá como consideraciones lo siguiente:

Margen de error	Confiability	Valor crítico
0,05%	95%	1,96

#### 2.4.1. Prueba de hipótesis general.

##### Hipótesis Alternativa.

Existe relación entre las habilidades gerenciales y optimizar las prácticas laborales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

**Hipótesis Nula.**

No existe relación entre las habilidades gerenciales y optimizar las prácticas laborales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

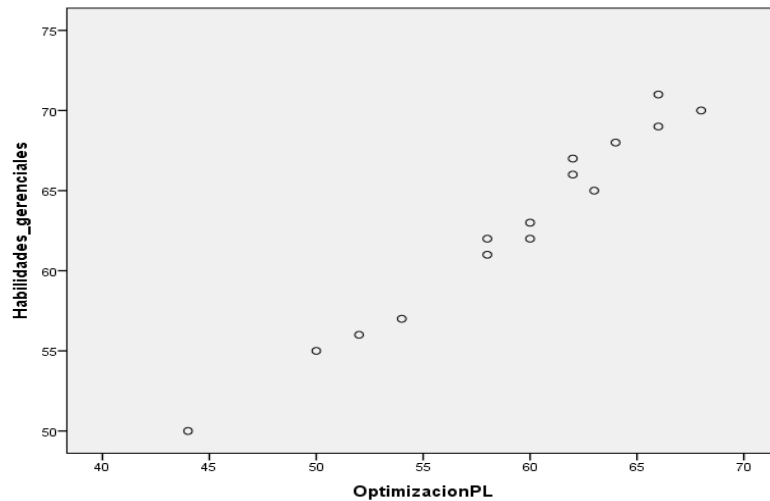
**Tabla N° 15**  
**Prueba de correlación de las variables.**

**Correlaciones**

		Habilidades_ gerenciales	Practica laboral
Habilidades_ gerenciales	Correlación de Pearson	1	,985**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Prácticas laborales	Correlación de Pearson	,985**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Gráfico N° 10**  
**Dispersión de las variables**



Hallado el resultado de la correlación de Pearson  $r=0,985$  y cuyo valor se representa en los siguientes valores, corresponde entonces a una correlación muy alta según (Tabachnick, 2013).

$r = 1$	correlación perfecta.
$0'8 < r < 1$	correlación muy alta
$0'6 < r < 0'8$	correlación alta
$0'4 < r < 0'6$	correlación moderada
$0'2 < r < 0'4$	correlación baja
$0 < r < 0'2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

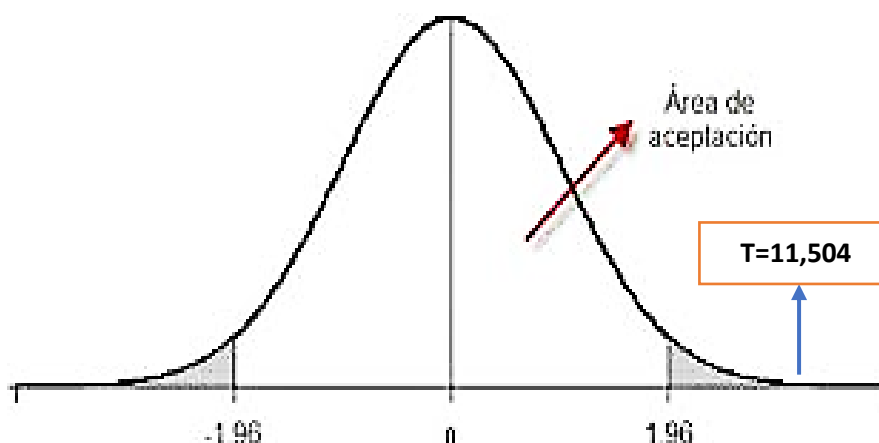
**Tabla N° 16**  
**Prueba T Student para las variables.**

Prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par1 Habilidades_gerenciales Practicas laborales	3,667	1,234	,319	2,983	4,350	11,504	14	,000

**Grafico N° 11**

### Curva de Gauss para determinar el valor de la hipótesis.



#### a. Decisión estadista.

Encontrado los resultados de la  $r= 9,85$  que refiere a una correlación muy alta y empleado la prueba  $t= 11,504$ , y teniendo como condiciones de las mediciones estadísticas en base al valor crítico de 1,96 observando que el valor obtenido esta fuera del área de la aceptación de la hipótesis nula; podemos concluir con la aceptación de la hipótesis alterna Existe relación entre las habilidades gerenciales y optimizar las prácticas laborales de los estudiantes e la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

#### 2.4.2. Prueba de Hipótesis específicas.

##### A. Hipótesis especifica N° 1.

### **Hipótesis Alterna.**

Existe relación entre las habilidades gerenciales y la dimensión personal de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

### **Hipótesis Nula.**

No existe relación entre las habilidades gerenciales y personales de los estudiantes e la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

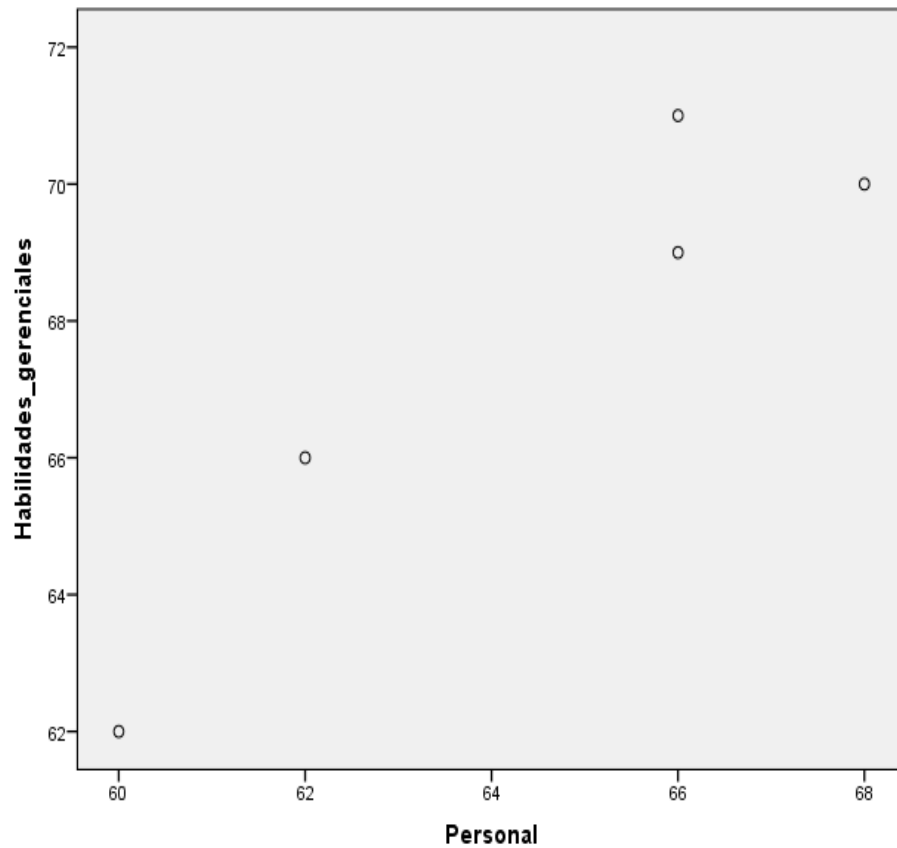
**Tabla N° 17**  
**Prueba de correlación de la variable V1 y Dimensión D1.**

#### **Correlaciones**

		Habilidades_gerenciales	Personal
Habilidades_gerenciales	Correlación de Pearson	1	,935 <sup>*</sup>
	Sig. (bilateral)		,020
	N	15	5
Personal	Correlación de Pearson	,935 <sup>*</sup>	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	5	5

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Gráfico N° 12**  
**Dispersión de la variable V1 y Dimensión D1.**



Hallado el resultado de la correlación de Pearson  $r=0,935$  y cuyo valor se representa en los siguientes valores, corresponde entonces a una correlación muy alta según (Tabachnick, 2013).

$r = 1$	correlación perfecta.
$0,8 < r < 1$	correlación muy alta
$0,6 < r < 0,8$	correlación alta
$0,4 < r < 0,6$	correlación moderada
$0,2 < r < 0,4$	correlación baja
$0 < r < 0,2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

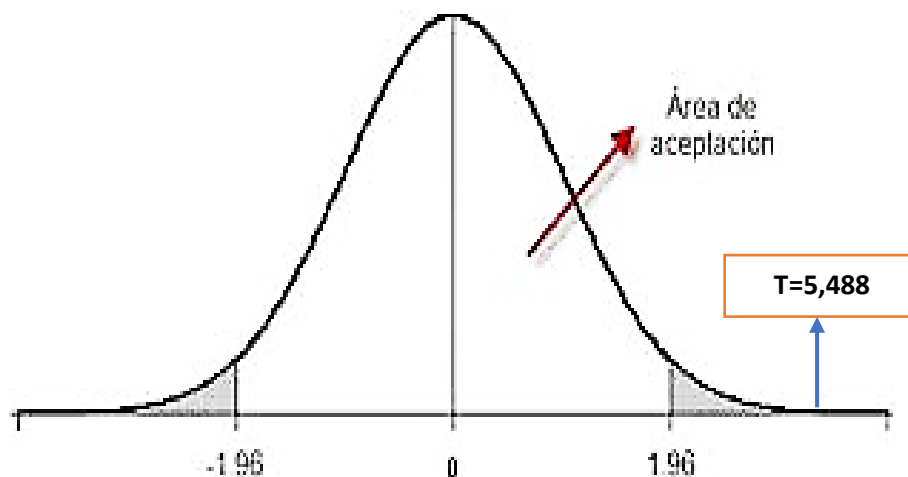
**Tabla N° 18**

## Prueba T Student para las variables.

### Prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par1 Habilidades_gerenciales - Personal	3,200	1,304	,583	1,581	4,819	5,488	4	,005

**Grafico N° 13**  
**Curva de Gauss para determinar el valor de la hipótesis.**



#### b. Decisión estadista.

Encontrado los resultados de la  $r= 0,935$  que refiere a una correlación muy alta y empleado la prueba  $t= 5,488$  y teniendo como condiciones de las mediciones estadísticas en base al valor crítico de 1,96 observando que el valor obtenido esta fuera del área de la aceptación de la hipótesis nula; podemos concluir con la aceptación de la hipótesis alterna Existe relación entre las habilidades gerenciales y personales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

## B. Hipótesis específica N° 2.

### Hipótesis Alterna.

Existe relación entre las habilidades gerenciales y personales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

### Hipótesis Nula.

No existe relación existe entre las habilidades gerenciales e institucionales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

**Tabla N° 19**  
**Prueba de correlación de la variable V1 y Dimensión D2.**

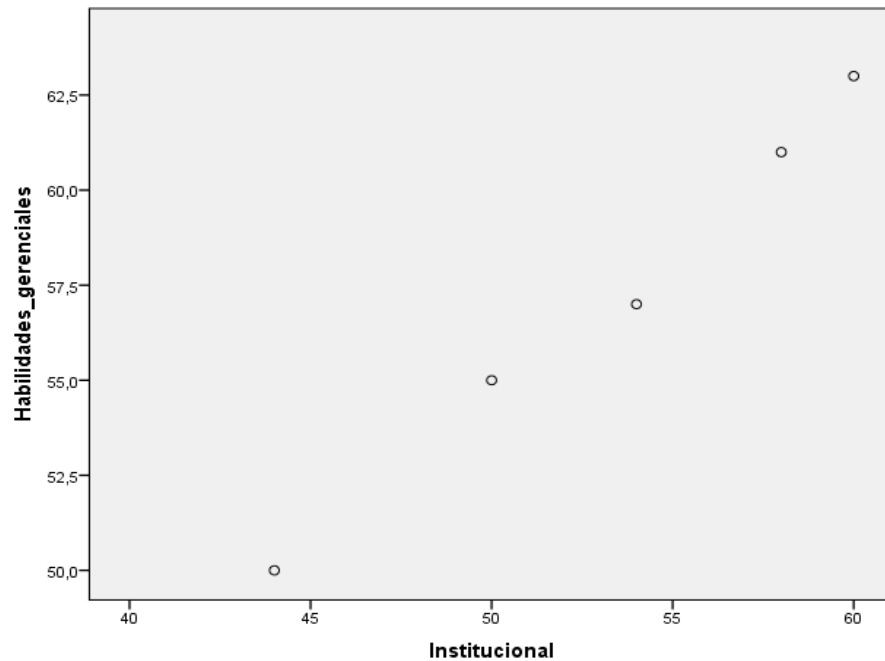
#### Correlaciones

		Habilidades_gerenciales	Institucional
Habilidades_gerenciales	Correlación de Pearson	1	,995**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	5
Institucional	Correlación de Pearson	,995**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	5	5

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Grafico N° 14**  
**Dispersión de la variable V1 y Dimensión D2.**





Hallado el resultado de la correlación de Pearson  $r=0,995$  y cuyo valor se representa en los siguientes valores, corresponde entonces a una correlación muy alta según (Tabachnick, 2013).

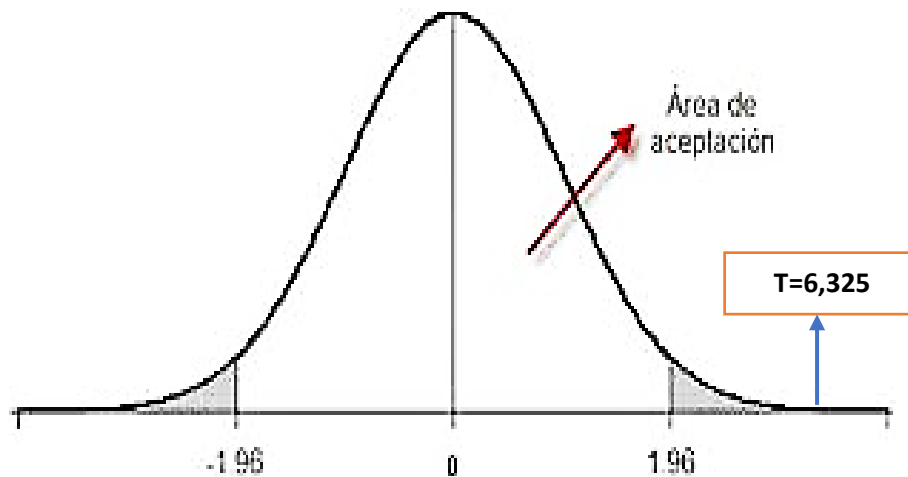
$r = 1$	correlación perfecta.
$0'8 < r < 1$	correlación muy alta
$0'6 < r < 0'8$	correlación alta
$0'4 < r < 0'6$	correlación moderada
$0'2 < r < 0'4$	correlación baja
$0 < r < 0'2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

**Tabla N° 20**  
**Prueba T Student para las variables.**

Prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par1 Habilidades_gerenciales - Institucional	4,000	1,414	,632	2,244	5,756	6,325	4	,003

**Gráfico N° 15**  
**Curva de Gauss para determinar el valor de la hipótesis.**



### c. Decisión estadista.

Encontrado los resultados de la  $r= 0,995$  que refiere a una correlación muy alta y empleado la prueba  $t= 6,325$  y teniendo como condiciones de las mediciones estadísticas en base al valor crítico de 1,96 observando que el valor obtenido esta fuera del área de la aceptación de la hipótesis nula; podemos concluir con la aceptación de la hipótesis alterna Existe relación existe entre las habilidades gerenciales e institucional de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

### C. Hipótesis especifica N° 3.

#### Hipótesis Alterna.

Existe relación entre las habilidades gerenciales y sociales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

#### Hipótesis Nula.

No existe relación entre las habilidades gerenciales y sociales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

### Tabla N° 21

#### Prueba de correlación de la variable V1 y Dimensión D3.

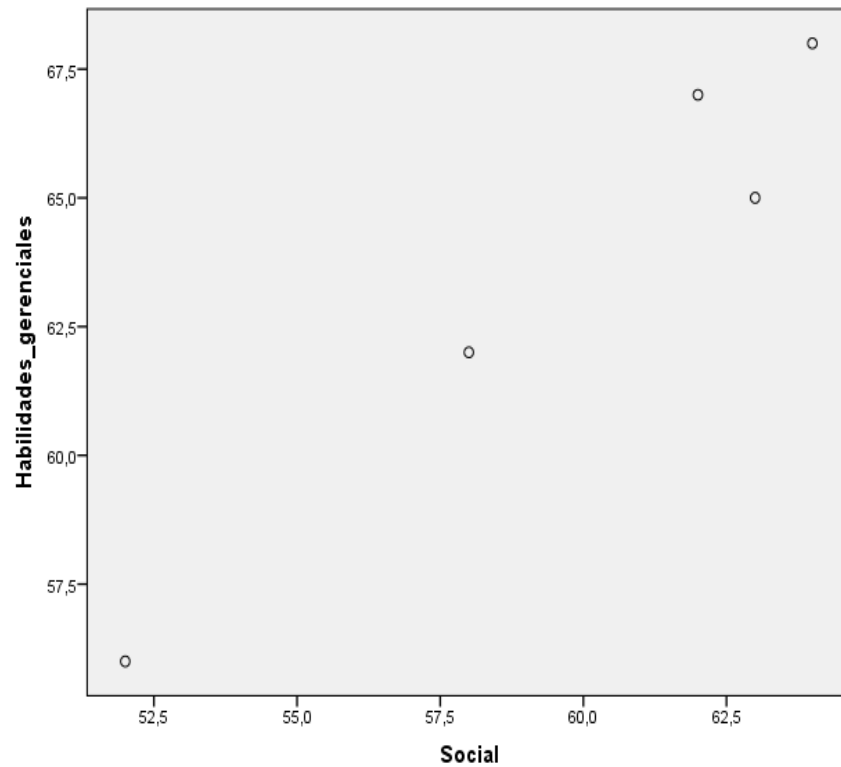
### Correlaciones

		Habilidades_gerenciales	Social
Habilidades_gerenciales	Correlación de Pearson	1	,975**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	15	5
Social	Correlación de Pearson	,975**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	5	5

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Grafico N° 16

Dispersión de la variable V1 y Dimensión D3.



Hallado el resultado de la correlación de Pearson  $r=0,975$  y cuyo valor se representa en los siguientes valores, corresponde entonces a una correlación muy alta según (Tabachnick, 2013).

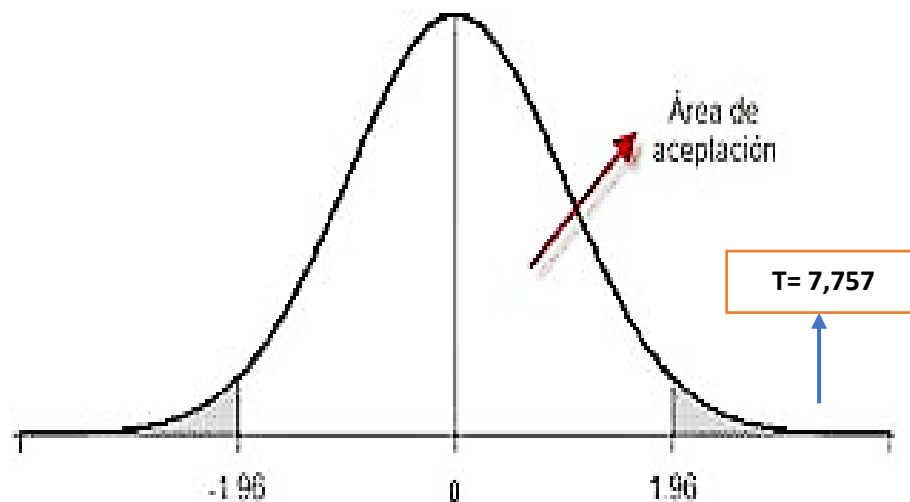
$r = 1$	correlación perfecta.
$0'8 < r < 1$	correlación muy alta
$0'6 < r < 0'8$	correlación alta
$0'4 < r < 0'6$	correlación moderada
$0'2 < r < 0'4$	correlación baja
$0 < r < 0'2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

**Tabla N° 22**  
**Prueba T Student para las variables.**

Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior				Superior
Par1	Habilidades_gerenciales - Social	3,800	1,095	,490	2,440	5,160	7,757	4	,001

**Grafico N° 17**  
**Curva de Gauss para determinar el valor de la hipótesis.**



**d. Decisión estadista.**

Encontrado los resultados de la  $r = 0,975$  que refiere a una correlación muy alta y empleado la prueba  $t = 7,757$  y teniendo como

condiciones de las mediciones estadísticas en base al valor crítico de 1,96 observando que el valor obtenido esta fuera del área de la aceptación de la hipótesis nula; podemos concluir con la aceptación de la hipótesis alterna Existe relación entre las habilidades gerenciales y sociales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

#### **D. Hipótesis específica N° 4.**

##### **Hipótesis Alterna.**

Existe relación entre las habilidades gerenciales y didácticas de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

##### **Hipótesis Nula.**

No existe relación entre las habilidades gerenciales y didácticas de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

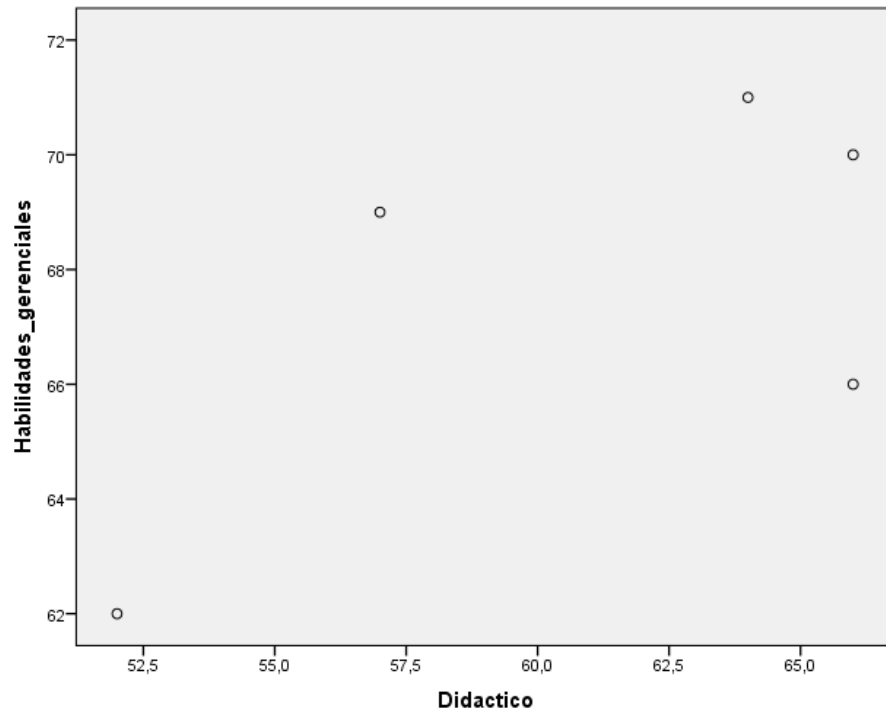
**Tabla N° 23**  
**Prueba de correlación de la variable V1 y Dimensión D4.**

**Correlaciones**

		Habilidades_gerenciales	Didactico
Habilidades_gerenciales	Correlación de Pearson	1	,648
	Sig. (bilateral)		,237
	N	15	5
Didactico	Correlación de Pearson	,648	1
	Sig. (bilateral)	,237	
	N	5	5

**Grafico N° 18**

**Dispersión de la variable V1 y Dimensión D4.**



Hallado el resultado de la correlación de Pearson  $r=0,648$  y cuyo valor se representa en los siguientes valores, corresponde entonces a una correlación alta según (Tabachnick, 2013).

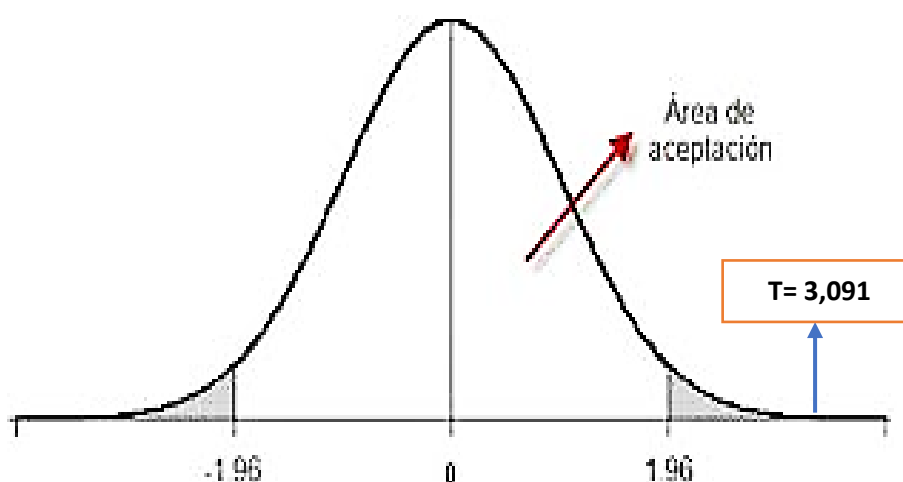
$r = 1$	correlación perfecta.
$0'8 < r < 1$	correlación muy alta
$0'6 < r < 0'8$	correlación alta
$0'4 < r < 0'6$	correlación moderada
$0'2 < r < 0'4$	correlación baja
$0 < r < 0'2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

**Tabla N° 24**  
**Prueba T Student para las variables.**

Prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 Habilidades_gerenciales - Didactico	6,600	4,775	2,135	,671	12,529	3,091	4	,037

**Gráfico N° 19**  
**Curva de Gauss para determinar el valor de la hipótesis.**



**e. Decisión estadista.**

Encontrado los resultados de la  $r = 0,648$  que refiere a una correlación alta y empleado la prueba  $t = 3,091$  y teniendo como condiciones de las mediciones estadísticas en base al valor crítico de 1,96 observando que el valor obtenido esta fuera del área de la aceptación de la hipótesis nula; podemos concluir con la aceptación de la hipótesis alterna Existe relación entre las habilidades gerenciales y la dimensión didáctica de los estudiantes e la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

#### **IV.DISCUSIÓN.**

Presentado los resultados obtenidos en el proceso de medición para la prueba de las hipótesis planteadas, considerando las condiciones propuestas en los objetivos, aplicado los instrumentos de compilación de los datos obtenidos se ha procedido a hallar los resultados finales que han demostrado las correlaciones propuestas entre las variables y sus dimensiones correspondientes.

En este sentido se ha aplicado dos cuestionarios que han recogido la opinión de los directivos y docentes que han sido parte de este muestreo establecido por conveniencia entorno a las variables estudiadas y correspondientemente seleccionar las dimensiones de interés para poder detallar de manera estadística la relación que se han podido establecer; en este sentido se ha determinado una solución al problema suscitado en la institución educativa Nuestra señora del Carmen entorno a las condiciones de trabajo que se han presentado en el entorno directivo para mejorar las condiciones de las prácticas laborales que los docentes y alumnos necesitan para mejorar sus habilidades o capacidades que cada uno de estos actores presenta en su formación educativa.

Para esta investigación, de acuerdo a sus condiciones metodológicas se ha empleado como prueba de medición de la hipótesis la correlación Pearson, debido a la distribución normal de sus datos recogidos para cada variable de estudio, que considero una muestra de 25 encuestados quienes desarrollaron los cuestionarios establecidos en virtud de su validación y diversificado para poder reconocer las dimensiones y sus contenidos, para ello se ha tomado como referencia de contrastación de los resultados a los antecedentes que han de confirmar los niveles comparativos de los resultados obtenidos, el cual se detalla a continuación.



De la investigación realizada por (Bermúdez, 2016) en comparación con los resultados hallados por este autor y describiendo nuestro estudio teniendo en cuenta la relación de las variables para la prueba de la hipótesis general, quien presento como objetivo de estudio conclusión que buscar determinar la relación entre las variables de estudio habilidad directiva y el desempeño laboral del personal docente; concluyó que muchos directores algunas veces pueden identificar y reconocer las habilidades directivas y los procesos administrativos, gerenciales, así mismo muy pocas veces reconocen e identifican las competencias académicas de sus docentes en virtud a la formación profesional sin tomarlos en cuenta desde este punto para alcanzar algún ascenso lo que debilita a la institución educativa. Que tiene similitud con los resultados hallados en nuestra investigación, ya que se obtuvo una correlación de  $r = 9,85$  (Tabla N°8) que refiere a una correlación muy alta y empleado la prueba  $t = 11,504$ , (Grafico N° 4) y teniendo como condiciones de las mediciones estadísticas en base al valor crítico de 1,96, en este sentido se concluyó con la aceptación de la hipótesis alterna Existe relación entre las habilidades gerenciales y optimizar las prácticas laborales de los estudiantes e la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017. Dado los resultados comparados, se puede demostrar que aun existen factores internos y externos que todavía hay que fortalecer para poder alcanzar metas consistentes en desarrollar habilidades gerenciales en beneficio de la búsqueda de espacios óptimos para brindar una efectiva formación laboral a nuestros alumnos y docentes de nuestra institución educativa.

En referencia a la prueba de hipótesis específica N°1, que está relacionada con la dimensión del desarrollo personal como objeto de estudio para poder ejecutar las prácticas laborales de manera óptima podemos comparar la investigación propuesta por (Peñaloza, 2014) quien analizo las habilidades gerenciales del director que relacionen a nivel interpersonal a los docentes del Municipio escolar de Maracaibo; concluyendo en que siempre se identifica los tipos de habilidades en los docentes, mostrado debilidades en las habilidades técnicas y conceptuales así mismo se pueden identificar las barreras de las relaciones interpersonales existiendo una debilidad en

esta relación debido a la falta de comunicación asertiva por parte de los directores. En comparación con los resultados obtenidos podemos diferenciar que la correlación de  $r = 0,935$  (Tabla N°10) que refiere a una correlación muy alta y empleado la prueba  $t = 5,488$  (Grafico N° 6); podemos concluir con la aceptación de la hipótesis alterna Existe relación entre las habilidades gerenciales y la dimensión personal de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017. Quiere decir que a nivel de nuestra muestra de estudio pudimos encontrar que existen muy considerados espacios para promover el desarrollo personal por parte de los directivos de nuestra institución educativa, así mismo el aporte personal para desarrollar habilidades y capacidades de nuestros docentes y alumnos es muy continuo.

Con relación a la prueba de la hipótesis específica N° 2, que tiene como objetivo determinar la relación institucional de los encuestados a nivel de las acciones directivas que se toman para poder conocer la importancia de estas habilidades en el desarrollo óptimo de las prácticas laborales dentro de la institución educativa, se refiere al estudio realizado por (Yabar, 2013), cuyo estudio fue determinar la relación entre la gestión educativa y la práctica docente de la I.E.P. Santa Isabel de Hungría del cercado de Lima; concluyendo en: en la prueba de la existencia de la relación entre la gestión educativa y la práctica docente de acuerdo al resultado hallado en el p valor lo que implica que un 5% de confianza y de acuerdo al valor de rho de Sperman = 0,564 lo que implica que la variable práctica docente está siendo explicada por la gestión educativa. Así mismo existe relación entre la evaluación y la práctica docente, con los mismos valores del p valor referente a el valor hallado en la rho de Sperman = 0,3114 nos indica que un 31,14% encuentra su relación de la variable práctica docente con la evaluación de la gestión educativa. Frente a los resultados arribados en nuestra investigación muestra que la  $r = 0,995$  (Tabla N° 12) que refiere a una correlación muy alta y empleado la prueba  $t = 6,325$  (Grafico N° 8) y teniendo como condiciones de las mediciones estadísticas en base al valor crítico de 1,96 observando que el valor obtenido esta fuera del área de la aceptación de la hipótesis nula; podemos concluir con la aceptación de la

hipótesis alterna Existe relación existe entre las habilidades gerenciales y la dimensión institucional de los estudiantes e la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017. Asiendo la comparación podemos ver una diferencia muy amplia en los resultados obtenidos de nuestra investigación denotando que a nivel institucional se pueden observar que se han desarrollado habilidades de los directivos para mejorar los espacios institucionales y brindar una mejor oferta educativa de la mano con las prácticas laborales eficientes de nuestros alumnos y docentes.

Así mismo para poder dar a conocer la comparación de resultados de la hipótesis específica N° 3 en relación con el objetivo planteado para la dimensión social, menciona (Díaz, 2014) como conclusión de su investigación que los directores de las instituciones educativas de Chiclayo evidencian carencias dramáticas de competencias para el manejo de la dirección, lo que imposibilita el logro de resultados gerenciales, en comparación a los resultados interpersonales. Se nota la falta de alcance para los modelos de calidad pertinentes al desarrollo gerencial y la solución de problemas en los ámbitos de dirección, liderazgo, trabajo en equipo, gestión de cambio, capacidad de comunicación. Que en comparación con nuestros resultados hallados podemos presentar un Encontrado los resultados de la  $r= 0,975$  (Tabla N° 14) que refiere a una correlación muy alta y empleado la prueba  $t= 7,757$  (Grafico N°10) se ha concluido con la aceptación de la hipótesis alterna Existe relación entre las habilidades gerenciales y la dimensión social de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017. Se nota una diferencia muy contundente en el comportamiento social de nuestros directivos y su labor para fortalecer la relación social que refiere una alta dedicación para fortalecer este espacio en virtud del trabajo mancomunado con la comunidad educativa y sus integrantes directos.

Finalmente, para la comparación de la hipótesis específica N° 4, que busca determinar la relación entre la dimensión didáctica dentro de la labor educativa para mejorar5ara las prácticas laborales, en comparación del estudio realizado por (López, 2017) se logró identificar que los

pensamientos estratégicos, creativo, analítico y de inteligencia son casi siempre empelados por los docentes para mejorar el desempeño laboral para asegurar la calidad educativa, concerniente a la planificación estratégica de los proyectos educativos, se muestra que existen dirección de trabajo en equipo, organización de las áreas de trabajo, capacidad de gestión y planificación de proyectos, lo que demuestra el desarrollo de habilidades, lo que faculta la exigencia pedagógica para cubrir las necesidades y el requerimiento de la comunidad educativa. Se puede establecer que solo algunas veces los docentes planifican los proyectos educativos, lo que demuestra que los docentes tienen una disposición poco proactiva para realizar la enseñanza y aprendizaje con los proyectos educativos en el aula, de manera formativa o de aprendizaje. Se demuestra que existe poca efectividad en la aplicación d los proyectos educativos y poco manejo comunicativo asertivo, lo que demuestra poco desarrollo de las estrategias para tomar acciones organizativas, que faciliten el aprendizaje socio educativo. En comparación a los datos obtenidos  $r = 0,648$  (Tabla N° 16) que refiere a una correlación alta y empleado la prueba  $t = 3.091$  (Grafico N° 12); se concluyó con la aceptación de la hipótesis alterna Existe relación entre las habilidades gerenciales y la dimensión didáctica de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017. Se nota una similitud de las herramientas empleadas para mejorar los aspectos didácticos dentro de la práctica laboral del docente y el alumno para mejorar las condiciones de estudio en relación con las habilidades que los directivos presentan para mejorar este aspecto.

## V. CONCLUSIONES.

Dentro de la investigación desarrollada y teniendo en cuenta los datos recopilados, analizados y considerando las observaciones realizadas a las variables de estudio y las dimensiones establecidas en virtud a la problemática y los objetivos planteados, se ha podido concluir de la siguiente manera:

### **PRIMERA:**

Se ha encontrado acuerdo a la correlación hallada  $r= 9,85$  que refiere a una correlación muy alta y empleado la prueba  $t= 11,504$ , en base al valor crítico de  $1,96$  observando que el valor obtenido esta fuera del área de la aceptación de la hipótesis nula; podemos concluir con la aceptación de la hipótesis alterna Determinando que existe relación entre las habilidades gerenciales y optimizar las prácticas laborales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

### **SEGUNDA:**

Se ha encontrado acuerdo a la correlación hallada  $r= 0,935$  que refiere a una correlación muy alta y empleado la prueba  $t= 5,488$  en base al valor crítico de  $1,96$  observando que el valor obtenido esta fuera del área de la aceptación de la hipótesis nula; podemos concluir con la aceptación de la hipótesis alterna Determinando que existe relación entre las habilidades gerenciales y la dimensión personal de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

### **TERCERA:**

De los resultados de la  $r= 0,995$  que refiere a una correlación muy alta y empleado la prueba  $t= 6,325$  en base al valor crítico de  $1,96$  observando que el

valor obtenido esta fuera del área de la aceptación de la hipótesis nula; podemos concluir con la aceptación de la hipótesis alterna se determina que existe relación existe entre las habilidades gerenciales y la dimensión institucional de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco-2017.

#### **CUARTA:**

Encontrado los resultados de la  $r= 0,975$  que refiere a una correlación muy alta y empleado la prueba  $t= 7,757$  y teniendo como condiciones de las mediciones estadísticas en base al valor crítico de 1,96 observando que el valor obtenido esta fuera del área de la aceptación de la hipótesis nula; podemos concluir con la aceptación de la hipótesis alterna se ha determinado que existe relación entre las habilidades gerenciales y la dimensión social de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

#### **QUINTA:**

Encontrado los resultados de la  $r= 0,648$  que refiere a una correlación alta y empleado la prueba  $t= 3.091$  en base al valor crítico de 1,96 observando que el valor obtenido esta fuera del área de la aceptación de la hipótesis nula; podemos concluir con la aceptación de la hipótesis alterna que existe relación entre las habilidades gerenciales y la dimensión didáctica de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

- A. Propiciar espacio de desarrollo directivo para mejorar las habilidades gerenciales de los directores dentro de la institución educativa nuestra señora del Carmen de la ciudad de Pasco,
- B. Fomentar constantemente espacios de capacitación para directores y docentes sobre la conducción efectiva de la institución educativa, considerando aspectos administrativos.
- C. Buscar espacios de competencia entre las instituciones educativas para conocer mejor el rendimiento de las prácticas laborales de los alumnos y docentes encargados de las áreas productivas de nuestra institución.
- D. Propiciar incentivos económicos y de capacitación para los docentes con mayores logros productivos y de innovación que destaquen dentro y fuera de la institución educativa.

## VII. REFERENCIAS.

- Aguilar, F. y. (2014). *Las habilidades directivas y su relacion en la satisfaccion laboral del personal en los centros de educacion Básica alternativa estatales de la jurisdiccion de la UGEL N° 04,2013*. Lima-Perú.
- Albornoz, J. (2007). *Nociones elementales de filosofía*. Venezuela: Vadell Hermanos.
- Alvarez., B. y. (2003). *La tecnologia educativa en la enseñanza: entornos vitales de aprendizaje*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Becerra, O. (2012). *Guía de observación*. Caracas.: CUAM.
- Bennis, W. y. (2008). *Organización y Liderazgo*. EEUU: Adison-Wesley.
- Bermúdez, E. y. (2016). *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas*. Zulia: Omnia.
- Blanchard, K. (2006). *Gerencia del Comportamiento Organizacional*. México.: Prestice Hall.
- Cador, L. (1982). *Étudiant ou apprenti ?* Francia: Presses Universitaires.
- Cerda, H. (1991). *Los elementos de la investigación*. Bogotá: El buho.
- Chávez, D. (2008). *Conceptos y técnicas de recoleccion de datos en la investigacion jurídica social*. UNMSM.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa*. Maracaibo-Venezuela.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de los Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración. Proceso administrativo*. España: Mc Graw Hill.
- Contreras, J. (2003). *La naturaleza social de la educación y el papel del maestro*.
- Davis, K. y. (2005). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mc Graw Hill.
- Díaz, D. y. (2014). *Competencias gerenciales para los directivos de la Instituciones Educativas de Chiclayo: Una propuesta desde la socioformacion*. Chiclayo- Perú.
- ENAH0. (2002). *Encuesta nacional de hogares*.
- Escobar, J. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximacion a su utilizacion*. Coombia.: Institución Universitaria Iberoamericana,.



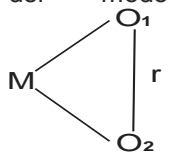
- Estanga, C. (2005). *El rol del docente como autor de las transformaciones en las organizaciones educativas*. En candidus.
- Fierro, C. ,. (1999). *Transformacion de la practica docente: Una propuesta basada en la investigación - accion*. México: Paidos.
- Ghiselli, N. (2005). *Características del Líder en la organización*. Zulia. Maracaibo – Venezuela.
- Gómez, G. y. (1996). *Dirigir es educar. El gobierno de la organización y el desarrollo de sus recursos directivos*. . México: Mc Graw Hill.
- Graffe, G. (2004). *Gestion educativa para la transformacion de la escuela*. Cuaderno Monograficos Candidus.
- Hernández, F. y. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- López, Y. (2017). *Habilidades gerenciales del personal docente para la planificacion de proyectos educativos*. Maracaibo.
- Maturana, H. (2002). *Transformación en la convivencia*. Santiago de Chile: DOLMES EDICIONES S.A.
- Messina, G. P. (2008). *Educacion y trabajo*. UNESCO: Chile.
- Murillo, S. (2007). *Relaciones Humanas*. México D.F.: Noriega.
- Paz, I. (2006). *La Práctica del Orientador Educativo y la Motivación de Logro en los Alumnos*. Revista Mexicana de Orientación Educativa N° 6.
- Pelpel, P. (1989). *Cursos de entrenamiento Objetivos y estrategias educativas*. Paris.: Bordas.
- Peñalosa, m. (2014). *Habilidades gerenciales den director que fortalecen las relaciones interpersonales del docente en educacion primaria*. Maracaibo.
- Robledo, C. (2005). *Técnicas y Proceso de Investigación*. Guatemala.: USAC.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación*. CIDEG, C.A.
- Senge, P. (2005). *La Quinta Disciplina. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Barcelona-España.: Juan Graniza S.A.
- Stoner, J. (2006). *Administración*. Pretice Hall.
- Tabachnick, F. &. (2013). *Multivariate statistics*. Nueva York: Pearson. .
- UNESCO. (2004). *Conferencia mundial sobre calidad de la educacion*. UNESCO.
- UPM. (2011). *Libro blanco: sobre las practicas externas*. Madrid: Universidad Politecnica de Madrid.
- Wallace, P. (2006). *Introducción a la Psicología*. Bogota.: Átropos.
- Yabar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Lima.

# **ANEXOS**

**ANEXO 1: Matriz de consistencia de la investigación**

**TITULO:**

Habilidades gerenciales y prácticas laborales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra señora del Carmen Pasco - 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	TECNICAS DE PROCESAMIENTO
-	<p><b>OBJETIVOS GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y las prácticas laborales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICO:</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y personales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017</p> <p>Establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL:</b></p> <p>Existe relación entre las habilidades gerenciales y las prácticas laborales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICO:</b></p> <p>Existe relación entre las habilidades gerenciales y personales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.</p> <p>Existe relación entre las habilidades</p>	<p><b>METODO:</b></p> <p>Corresponde según Hernández. (2009) No experimental, ya que no se manipularán las variables de estudio</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Para la presente investigación corresponde el diseño correlacional descriptivo de los dos grupos, cuyo diagrama es del modo siguiente:</p>  <p>Donde: M: Muestra . O1: Variable 1</p>	<p><b>TECNICAS E INSTRUMENTOS</b></p> <p><b>TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD:</b></p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>La técnica será la observación, cuestionario y análisis documental.</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Se utilizará una lista de cotejo, hojas de aplicación, cuestionario, fichas bibliográficas.</p> <p><b>Validez y confiabilidad:</b></p> <p>Dicho instrumento</p>	<p><b>METODOS DE ANALISIS DE DATOS:</b></p> <p>Se utilizará los siguientes estadígrafos:</p> <p>Estadística descriptiva:</p> <p>*Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesaron los ítems de los cuestionarios de encuesta.</p> <p>*Asimismo, se tuvo en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias que sirve para visualizar e interpretar los resultados.</p>

<p>e institucionales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017</p> <p>Establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y sociales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017</p> <p>Establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y didácticas de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017</p>	<p>gerenciales e institucionales de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.</p> <p>Existe relación entre las habilidades gerenciales y la dimensión social de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.</p> <p>Existe relación entre las habilidades gerenciales y didácticas de los estudiantes de la I.E.I. Nuestra Señora del Carmen Pasco- 2017.</p>	<p>O2: Variable 2 r: relación</p> <p><b>POBLACION Y MUESTRA:</b></p> <p><b>Población:</b> está compuesta por 3 directivos, 10 docentes y 12 estudiantes del 5To A de la I.E.I Nuestra Señora del Carmen Pasco – 2017</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Está compuesta por 3 directivos, 10 docentes y 12 estudiantes del 5To A de la I.E.I Nuestra Señora del Carmen Pasco – 2017 seleccionados por conveniencia.</p> <p><b>Muestreo:</b></p> <p>Se aplicará un muestreo de tipo intencional por conveniencia</p>	<p>será validado por 3 expertos y pasará por la prueba de confiabilidad Se empleará la prueba de fiabilidad interna de los instrumentos de recolección de datos a través del Alfa de Cronbach, que tiene como fórmula.</p> $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$ <p>Obteniendo un resultado para la variable habilidades gerenciales de 0,788 para 25 encuestados y 15 ítems hallado el valor de la confiabilidad en base a los valores presentados por (Ruiz, 2002) corresponde a una confiabilidad alta</p>	<p><b>Estadística inferencial:</b></p> <p>Para contrastar y medir la hipótesis general y las específicas, se empleará la prueba de normalidad de distribución de datos, para determinar la prueba de hipótesis a emplear, siendo esta, en caso de tener datos de distribución normal la r Pearson y la prueba t de student.</p>
--	--	---	--	---

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES GERENCIALES (Docentes)

Nombres:.....

I.E.:..... Especialidad:..... Nivel:.....

Condición: Nombrado  Contratado:  Edad:.....

**Estimados(as) docentes:** El presente instrumento tiene como objetivo analizar el dominio de habilidades investigativas de postgrado, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y honestidad al responder. Recuerde que no hay respuesta buena o mala, sino diferentes formas de pensar, sentir y actuar, es lo que se pide que se conteste. El tiempo de duración es de 15 minutos.

Lee cuidadosamente las siguientes afirmaciones y elija la opción que más se acerque a las capacidades investigativas que Ud. presenta, marcando con un X. Gracias, por su colaboración.

ÍTEMS	D	R	B
<b>HABILIDADES TECNICAS</b>			
1. Cree que los alumnos deben realizar prácticas especializadas para obtener sus certificados técnicos			
2. Cree que los estudiantes cuentan con aptitudes para desenvolverse en el campo laboral			
3. Cree que los estudiantes cuenten con experiencia de una especialidad técnica			
4. Cree que sus colegas docentes están especializados en el área que dictan.			
5. Cree que los estudiantes han desempeñado todas sus habilidades técnicas			
<b>HABILIDADES HUMANAS</b>			
6. Observa que sus colegas trabajan en equipo			
7. Cree que sus colegas entienden y ayudan a solucionar problemas de los estudiantes			
8. Cree que sus colegas motivan en clases			
9. Observa que los docentes se dan un tiempo para escuchar y entender a los estudiantes			
10. Cree que sus colegas se preocupan de las necesidades de los estudiantes			
11. Observa que el gerente es un buen mediador			
<b>HABILIDADES CONCEPTUALES</b>			
12. Cree que los docentes realizan trabajo de investigación			
13. Cree que en la I.E hay grupos que no contribuyen al crecimiento de la I.E			
14. Observa que la conducta de los alumnos ha cambiado de un tiempo hasta ahora.			
15. Cree que la I.E debe hacer convenios para que los alumnos realicen sus prácticas pre profesionales			

Leyenda:

D : Deficiente.

R : Regular.

B : Bueno

## CUESTIONARIO SOBRE DE PRÁCTICAS LABORALES(Estudiantes)

Nombres:.....

I.E.:..... Especialidad:..... Nivel:.....

Grado y sección:  Edad:

**Estimados(as) docentes:** El presente instrumento tiene como objetivo analizar el nivel de desempeño del estudiante, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y honestidad al responder. Recuerde que no hay respuesta buena o mala, sino diferentes formas de pensar, sentir y actuar, es lo que se pide que se conteste. El tiempo de duración es de 20 minutos.

Lee cuidadosamente las siguientes afirmaciones y elija la opción que más se acerque a su desempeño como docente, marcando con un X. Gracias, por su colaboración.

ÍTEMS	D	R	B
<b>PERSONAL</b>			
1. Se percata que sus colegas tienen bastante trabajo en su profesión			
2. Considera que los docentes motivan a sus estudiantes.			
3. Observa que sus colegas actualmente se sienten satisfechos en sus tareas educativas.			
4. Observa que sus colegas exhiben una alta autoestima en su desempeño.			
5. Considera que sus colegas docentes motivan a sus estudiantes.			
<b>INSTITUCIONAL</b>			
6. Observa que sus colegas tienen una alta proyección en sus metas y objetivos			
7. ¿Observa que hay una buena organización en su institución?			
8. Asume que hay una buena comunicación entre colegas y autoridades			
9. Observa que sus colegas docentes tienden a una buena socialización			
10. Observa que sus colegas docentes respetan las normas de convivencia ya planificadas			
<b>SOCIAL</b>			
11. Observa que los estudiantes cuentan con un municipio escolar en su institución			
12. Considera que todos los docentes acostumbran realizar actividades extra curriculares			
13. Cree que en la institución educativa se conserva algunas tradiciones pasadas			
14. Considera que la gestión del director es la correcta			
15. Considera que las condiciones laborales son satisfactorias.			
<b>DIDACTICA</b>			
16. considera que el desempeño docente de sus colegas es correcto			
17. Considera que la institución educativa brinda oportunidades a los estudiantes de nivel			
18. Cree que sus colegas docentes realizan un saber colectivo			
19. Considera que el director de la institución educativa es un buen guía.			
20. Cree que el director realiza una buena evaluación a sus docentes.			

Leyenda:

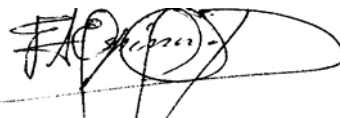
D : Deficiente.

R : Regular.

B : Bueno

## ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES GERENCIALES
2. **OBJETIVO** : Determinar el dominio de habilidades gerenciales en los docentes
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Espinoza Polo, Francisco Alejandro
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor.
6. **VALORACIÓN:**
- Bueno (x)
- Regular ( )
- Deficiente ( )
7. **RECOMENDACIONES FINALES:** .....



Francisco Alejandro Espinoza Polo

DNI: 17839286

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE PRACTICAS LABORALES
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de las prácticas laborales
3. **DIRIGIDO A** :Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Espinoza Polo, Francisco Alejandro
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor

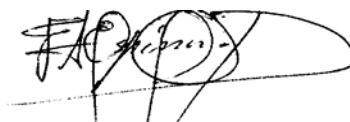
### 6. VALORACIÓN:

Bueno ( x )

Regular ( )

Deficiente ( )

### 7. RECOMENDACIONES FINALES:




Francisco Alejandro Espinoza Pol

DNI: 17839286



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE PRACTICAS LABORALES
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de las prácticas laborales
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Callupe Cornejo Juan Carlos
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister
6. **VALORACIÓN:**  
  
Bueno ( x )  
Regular ( )  
Deficiente ( )
7. **RECOMENDACIONES FINALES:** .....

  
CALLUPE CORNEJO, Juan Carlos  
DNI: 80219629  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE PRACTICAS LABORALES
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de las prácticas laborales
3. **DIRIGIDO A** :Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Barrera Cordova Elias David
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister

6. **VALORACIÓN:**

Bueno ( x )

Regular ( )

Deficiente ( )

7. **RECOMENDACIONES FINALES:** .....



FIRMA DEL EVALUADOR

BARRERA CÓRDOVA, Elías David

DNI N° 04010082

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

8. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES GERENCIALES
9. **OBJETIVO** : Determinar el dominio de habilidades gerenciales en los docentes
10. **DIRIGIDO A** : Docentes
11. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : **Callupe Cornejo Juan Carlos**
12. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister.
13. **VALORACIÓN:**
- Bueno  (x)
- Regular  ( )
- Deficiente  ( )
14. **RECOMENDACIONES FINALES:** .....

  
CALLUPE CORNEJO, Juan Carlos  
DNI: 80219629  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

15. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES GERENCIALES
16. **OBJETIVO** : Determinar el dominio de habilidades gerenciales en los docentes
17. **DIRIGIDO A** : Docentes
18. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Barrera Cordova Elias David
19. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister.
20. **VALORACIÓN:**
- Bueno (x)
- Regular ( )
- Deficiente ( )
21. **RECOMENDACIONES FINALES:** .....



**FIRMA DEL EVALUADOR**

BARRERA CÓRDOVA, Elías David  
DNI N° 0401008

**ANEXO 4: Datos de variables y dimensiones.**

	Habilidades gerenciales													optimizar las prácticas laborales																					
	H.T			H.H				H.C						Personal			institucional					social					Didactico								
1	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
4	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
5	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3
6	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3
8	3	2	1	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	
9	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	3
10	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3
12	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
13	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	3
14	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	1	1	1
15	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	3	2	2	2
19	2	3	3	3	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3
20	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	1	1	1	3	3	2	1	3	3	1	2	3
21	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	2	1	1	1	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3
23	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	3	3	1	1	3	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2
24	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1
25	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	3	3

## Anexo 5. Validez y confiabilidad estadística

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,788	15

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	20





MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PASCO  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PASCO  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 31 "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"  
R.S. N.º 2023-28-02-58



El Director de la Institución Educativa N.º 31 "Nuestra señora del Carmen" de Cerro de Pasco, que suscribe:

## HACE CONSTAR

Que, la Br JUANA MERCEDES ARZAPLO MEZA estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la universidad "CESAR VALLEJO"- Trujillo, ha realizado la aplicación de los instrumentos de recolección de Datos: cuestionario sobre HABILIDADES GERENCIALES Y PRACTICAS LABORALES a los docentes y estudiantes quienes forman parte de la población de estudio.

Se otorga la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Cerro de Pasco Enero del 2018



Jorge Abraham PIANO CABELLO

DIRECTOR



ANEXO 8:

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD**

Yo, Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación, del ciclo IV; y revisor del trabajo académico titulado:

“Habilidades gerenciales y prácticas laborales de los estudiantes de la I.E.I Nuestra señora del Carmen Pasco - 2017.” De la estudiante: **Arzapalo Meza Juana Mercedes**, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **17 %**, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Cerro de Pasco, enero del 2018

  
**Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo**  
**DNI: 17839286**

Francisco Alejandro Espinoza Polo

Desarrollo del Proyecto de Investigación

DNI: 17839286

ANEXO 8:

**DECLARACIÓN JURADA**

Yo, Arzapalo Meza Juana Mercedes, estudiante de la Escuela de posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo-región Pasco; declaro que el trabajo académico titulado “Habilidades gerenciales y prácticas laborales de los estudiantes de la I.E.I Nuestra señora del Carmen Pasco - 2017 .”es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

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

Cerro de Pasco, 21 de enero del 2018.

ANEXO 9:

INFORME DE ORIGINALIDAD

T052\_04066510M Juana Mercedes Arzapalo Meza

INFORME DE ORIGINALIDAD

**17%**

INDICE DE SIMILITUD

**11%**

FUENTES DE INTERNET

**1%**

PUBLICACIONES

**12%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>8%</b>
----------	---	-----------

<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Andina del Cusco</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
----------	--	-----------

<b>3</b>	<b>www.tesis.luz.edu.ve</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
----------	---	-----------

<b>4</b>	<b>www.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
----------	---	-----------

<b>5</b>	<b>es.slideshare.net</b>	<b>1</b>
----------	--------------------------	----------

  
ARZAPALO MEZA, Juana Mercedes  
DNI: 04066510