



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Habilidades directivas e inclusión educativa en docentes de  
instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Perez Arone, Haydee Maribel ([orcid.org/0000-0001-7011-508X](https://orcid.org/0000-0001-7011-508X))

**ASESORES:**

Dra. Salas Sanchez, Rosa Maria ([orcid.org/0000-0002-6454-8740](https://orcid.org/0000-0002-6454-8740))

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo ([orcid.org/0000-0002-2366-6724](https://orcid.org/0000-0002-2366-6724))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencia en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Expreso con gratitud a Dios y mi familia por haberme animado a seguir superándome en lo profesional; gracias a ustedes soy lo que soy en la actualidad.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a todos mis colegas de Educación básica Regular del nivel primario y secundario, quienes me incentivaron a realizar mi trabajo investigativo hasta lograr la meta.

Así mismo a la Dra. Salas Sánchez Rosa María como asesora y al Mg. Saavedra Carrión Nicanor Piter, quienes me encaminaron con su orientación durante el proceso de elaboración del trabajo de tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAS SANCHEZ ROSA MARIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Habilidades directivas e inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023", cuyo autor es PEREZ ARONE HAYDEE MARIBEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAS SANCHEZ ROSA MARIA DNI: 32740436 ORCID: 0000-0002-6454-8740	Firmado electrónicamente por: RSALAS8 el 04-01- 2024 21:57:52

Código documento Trilce: TRI - 0720442





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PEREZ ARONE HAYDEE MARIBEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades directivas e inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
PEREZ ARONE HAYDEE MARIBEL DNI: 31344075 ORCID: 0000-0001-7011-508X	Firmado electrónicamente por: HPEREZAR75 el 13-01- 2024 10:24:52

Código documento Trilce: INV - 1434479

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variable y operacionalización	24
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Población de la investigación	25
Tabla 2 Validez por juicio de expertos	27
Tabla 3 Confiabilidad de los instrumentos	28
Tabla 4 Niveles de las habilidades directivas y sus dimensiones	31
Tabla 5 Niveles de la inclusión educativa y sus dimensiones	32
Tabla 6 Análisis de la distribución de variables y dimensiones	33
Tabla 7 Correlación de las habilidades directivas y la inclusión educativa	35
Tabla 8 Correlación de las habilidades instrumentales y la inclusión educativa	36
Tabla 9 Correlación de las habilidades interpersonales y la inclusión educativa	37
Tabla 10 Correlación de las habilidades sistémicas y la inclusión educativa	38

## RESUMEN

El desarrollo de las capacidades directivas en las instituciones educativas es de vital importancia, por que aportaría a que se implementen procesos de mejora en las propuestas educativas teniendo en cuenta la pertinencia de la inclusividad de la educación. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades directivas y la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023. Basado en el enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, nivel correlacional y diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por 52 docentes y la muestra fue de naturaleza censal, además, se adaptaron dos instrumentos, a partir del modelo propuesto por García et al. (2012) para las habilidades directivas y de la propuesta de Booth y Ainscow (2015) para la inclusión educativa. Entre los hallazgos obtenidos evidenciamos el coeficiente correlacional  $\rho = ,789$  positivo, directo y nivel alto, así mismo se muestra que existe relación significativa entre las variables, ya que al valor de p fue de ,000; por ello se aceptó la hipótesis alternativa y el coeficiente correlacional  $\rho = ,789$ ; por ende, a mayor desarrollo de habilidades directivas, brindara una mejora a la inclusión educativa.

**Palabras clave:** *Habilidades directivas, inclusión educativa, habilidades instrumentales, habilidades interpersonales, habilidades sistémicas.*

## ABSTRACT

The development of management skills in educational institutions is of vital importance, because it would contribute to the implementation of improvement processes in educational proposals taking into account the relevance of inclusiveness in education. The objective of this research was to determine the relationship between management skills and educational inclusion in teachers of educational institutions in Anta, Cusco, 2023. Based on the quantitative approach, hypothetical deductive method, correlational level and non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 52 teachers and the sample was of a census nature, in addition, two instruments were adapted, based on the model proposed by García et al. (2012) for managerial skills and the proposal of Booth and Ainscow (2015) for educational inclusion. Among the findings obtained we evidenced the correlational coefficient  $\rho = .789$  positive, direct and high level, likewise it is shown that there is a significant relationship between the variables, since the p value was .000; therefore, the alternative hypothesis and the correlational coefficient  $\rho = .789$  were accepted; therefore, the greater the development of management skills, the better the educational inclusion.

**Keywords:** *Managerial skills, educational inclusion, instrumental skills, interpersonal skills, systemic skills.*

## I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal, 2021) el desajuste de ciertas habilidades directivas, término considerado para que se describa el desequilibrio de la habilidad disponible y la requerida para un eficiente manejo de la gestión escolar, demanda la determinación de factores incidentes sobre ello, como lo es la deficiente de planeación y coordinación, desconocimiento de la normativa educativa y formativa, deficiente desarrollo del liderazgo, debido al mal manejo del capital humano, oferta educativa limitada en la escuela y débil sistema de incentivo para el reconocimiento de logro de docentes y estudiantes, verificable en la baja motivación de los docentes y poca participación de los estudiantes en las clases.

Asimismo, para el Parlamento Europeo (2023) la responsabilidad principal de la política en materia educativa y formativa, recae en la capacidad de gestión de todos los países miembros, los cuales deben desempeñar un papel relevante de apoyo para la eficiente gestión escolar, a partir del soporte y desarrollo de ciertas habilidades para poder proporcionar respuesta a la demanda social y necesidad estudiantil, por ende, a pasar el tiempo, se avecinan retos comunes de todos los países, como la vejez de la sociedad, falta de trabajos cualificado, competencia general y educación, por ello, se destaca que los directivos, mediante la puesta en marcha de eficientes procesos de análisis y diagnóstico situacional, halle respuesta y sustente desde su competitividad posibles propuestas de solución.

Por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (Unesco, 2023) manifestó que el estudiantado, debe ser atendido como cualquier otro, lo cual no quita que una gran cantidad de personas del mundo sigue siendo excluida de formar parte del ámbito educativo, por cuestiones vinculadas al género, cultura, lengua, religión, país de origen, situación social o por tener alguna discapacidad, por ende, se evidencia que dentro de las escuelas, aún existe brechas de inclusión, vinculado con la deficiente identificación y eliminación de barreras que impide que se acceda a la educación y se trabaje en todo ámbito desde la propuesta pedagógica y de enseñanza.

De igual modo, lo manifestado por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef, 2021) evidenció el establecimiento de una diversidad de

perspectiva del estudiantado como sus costumbres, formas de comportarse, de pensar y de vivir, por tal motivo, todas las diferenciaciones hacen que la convivencia en sociedad sea mejor, pero dentro del ámbito educativo, en muchas ocasiones para la construcción de las actividades y propuesta educativa, no se considera o no se respeta e incluso se refuta e ignora tales diferencias, por ende, la diferenciación de los estudiantes, no significa que se deba tener distinta oportunidad y derecho, por ende, se constata la falta de enriquecimiento escolar a partir de la inclusión de la necesidad y demanda escolar que desde un profundo diagnóstico puede desarrollarse, crecer y determinar procesos para aprender juntos.

Sobre la perspectiva nacional, el Banco de Desarrollo de América Latina (2019) manifestó que se necesita de mayores procesos autónomos y trabajo en conjunto que aporte bases para la conformación de grupos de trabajo que aporten mejoras al proceso de aprendizaje, derivado de la existencia de tres momentos asociados a la preparación del directivo, es decir, que se debe constatar un eficiente ejercicio del trabajo directivo mediante la formación previa del mismo, también participación media del docente para la iniciación profesional y formación continua y actualización permanente, pero tales momentos, en el Perú no se cumplen a plenitud porque aún existen docentes que asumen cargos de mayor responsabilidad sin tener las habilidades necesarias y la preparación previa para desempeñar cargos de dirección escolar.

Asimismo, a diferencia de la vigente constitución, la del 79 precisó que el estado debía proporcionar a todo ciudadano igualdad de oportunidad para el acceso a un servicio educativo que cumpla con sus expectativas, además, la Ley N° 28044 evidencia la existencia de disposición que una propuesta escolar sustentada en equidad e inclusión, lo cual no concuerda con la actual realidad, debido que tales principios no son aplicados de manera debida, porque el sistema educacional segrega a ciudadanos por su condición de discapacitado severo o que poseen múltiple discapacidad a una educación especial, a cambio de considerarlo en un sistema básico regular que considere atender su necesidad educativa en particular (Defensoría del Pueblo, 2019).

En cuanto a la realidad local, en las instituciones educativas de Anta, Región Cusco, el problema de las habilidades directivas y la inclusión educativa en los

gestores, docentes y la escuela no cuentan con la experiencia necesaria para laborar frente a la heterogeneidad. En la educación actual se ha incrementado la diversidad educativa la cual implica un reto en el personal directivo en la gestión de desarrollar ciertas habilidades que comúnmente demandan ir más allá que solo cumplir sus funciones de manera eficaz, por ende, debe desarrollar habilidades, que le permitan adaptarse a los cambios contextuales y mejorar las habilidades para comunicarse de forma eficaz, asimismo gestionar problemas, mediar y negociar, tener la capacidad de liderar, gestionar el tiempo y las emociones de otros y el autocontrol, por otro lado, la poca capacitación al profesorado para adaptar su metodología a la necesidad estudiantil, debido por falta de motivación, de recurso, escasa inversión de la escuela en capacitación y falta de tiempo para dedicarla al desarrollo pedagógico afecta a la inclusión educativa.

De tal situación, se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023?, y desde lo determinado, se propuso como problemas específicos. (1) ¿Cuál es la relación entre las habilidades instrumentales y la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023?, (2) ¿Cuál es la relación entre las habilidades interpersonales y la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023?, y (3) ¿Cuál es la relación entre las habilidades sistémicas y la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023?

Cabe manifestar que la investigación desde la mirada teórica se justificó, porque mediante la búsqueda de información por medios especializados para conocer a plenitud a la habilidad directiva y a la inclusión educativa, para poder a partir de la construcción del componente teórico, aportar a brindar respuesta al objetivo e hipótesis propuestos, desde el desarrollo de propuestas que aporten a sustentar prácticas a futuro para la mejora de las variables, beneficiando en un futuro a investigaciones que consideren como antecedente al presente estudio.

De modo idéntico, se justificó desde lo práctico, debido que se ha investigado sobre cómo se da la gestión en las escuelas a partir de la evidencia de las habilidades del personal directivo y su vínculo con el fomento de ciertos procedimientos incidentes en la inclusión educativa desde la participación del

profesorado de las instituciones educativas de Anta, con el objetivo de comprender la problemática acontecida, aportando desde ello, proporcionar ciertas recomendaciones que le sirvan para reforzar y reconstruir mejores procesos en beneficio de la comunidad escolar y en mayor medida a los estudiantes.

Y, referente a la justificación metodológica, la cual se dio desde la consideración de un proceso metodológico de alcance correlacional, no experimental y bajo un enfoque cuantitativo, se va abordar los objetivos del presente estudio, asimismo, desde la consideración del modelo propuesto por García et al. (2012) y por Booth y Ainscow (2015) se construyeron dos cuestionarios para medir a ambas variables, los cuales se van a ser validados y establecido en nivel de consistencia que poseen internamente con la finalidad de asegurar obtener información objetiva que aporte a obtener resultados de mayor significancia.

De similar manera, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades directivas y la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023; y de ello, se propuso como problemas específicos. (1) Establecer los niveles de las habilidades directivas en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023; (2) Establecer los niveles de inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023; (3) Establecer la relación entre las habilidades instrumentales y la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023; (4) Establecer la relación entre las habilidades interpersonales y la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023; y (5) Establecer la relación entre las habilidades sistémicas y la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023.

Por último, se planteó como hipótesis alterna: Las habilidades directivas se relacionan de manera significativa con la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023; y como hipótesis nula: Las habilidades directivas no se relacionan de manera significativa con la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023; asimismo, se propuso como hipótesis específicas: (1) Las habilidades instrumentales se relacionan de manera significativa con la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023; (2) Las habilidades interpersonales

se relacionan de manera significativa con la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023, y (3) Las habilidades sistémicas se relacionan de manera significativa con la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Sobre los antecedentes, desde la mirada internacional Carpio et al. (2021) determinaron la coherencia del liderazgo transformacional con la inclusión educativa en Babahoyo, Ecuador, el cual tuvo un proceso metódico de tipo aplicado y de nivel correlacional; en cuanto a la muestra, para efectos del estudio se consideró a los 370 docentes, a quienes para recoger datos, se construyeron dos cuestionarios debidamente validados y confiables, los cuales se aplicaron a la muestra, estableciendo que el 1.3 % está totalmente en desacuerdo que la norma de inclusión considera a toda la comunidad escolar, 2.2 % en desacuerdo acuerdo, 7.9 % prefirió no dar su opinión, 58.6 % de acuerdo y 30.0 % totalmente de acuerdo, además, la prueba de Spearman permitió verificar que la Sig. < 0.05 y coeficiente correlacional = 0.651, por ende, para el logro de desarrollar saludables procesos de inclusión se necesita identificar la práctica de liderazgo transformacional.

También, Gamala y Marpa (2022) determinaron la relación de las habilidades directivas con el rendimiento escolar en escuelas públicas de Negros Occidental, en Filipinas, realizado bajo un método investigativo de enfoque cuantitativo, y de alcance correlacional, donde la muestra estuvo compuesta por 1044 docentes diversas cantidades de Negros Occidental, asimismo, los datos de las variables se recolectaron al construir dos cuestionarios, que se llegaron a validar y establecer su consistencia interna. Respecto a los resultados, los cuales evidenciaron que el ambiente educativo es moderadamente favorable, y que las habilidades del directivo y el aprovechamiento educativo elevado, asimismo, el análisis inferencial se realizó mediante la prueba de Pearson, donde la Sig. = 0.000, llegando a rechazar la  $H_0$  y el valor correlacional fue de 0.540, de tal manera, se apreció que el desarrollo de las habilidades directivas aporta al aprovechamiento escolar.

De modo idéntico, Rodríguez et al. (2022) determinaron el vínculo de las habilidades directivas con el clima organizacional en una entidad educacional superior de Tlaxcala, en México, desarrollado bajo una mirada cuantitativa y de nivel correlacional, donde la muestra estuvo compuesta por 127 docentes, además, se emplearon dos cuestionarios, integrado por 58 ítems de manera afirmativa, siendo esta validada por expertos y de alta confiabilidad. Referente a los resultados, se apreció por intermedio de la prueba de Pearson, que existe coherencia entre las

dimensiones de las habilidades directivas sobre el clima organizacional, debido que la Sig. = 0.000, y el coeficiente correlacional promedio de 0.889, por tal motivo, se constató que si se evidencia disminuido el desarrollo del liderazgo, de los procesos comunicativos, de la motivación, manejo de problemas y formación de equipos entonces el clima organizacional va ser insatisfactorio.

En cuanto a lo realizado por Murillo et al. (2020) se constató que determinó la relación de la estrategia educativa inclusiva con la autoeficacia del profesorado de escuelas de zona urbana y rural del Sur de Sonora, en México, realizado desde una perspectiva cuantitativa y de profundidad correlacional de investigación, siendo la muestra determinada por medios no probabilísticos intencionales, conformado por 166 docentes, donde desde la aplicación de dos cuestionarios adaptados para la realidad mexicana se llegó a recabar los datos de las variables, evidenciando que poseen 0.89 y 0.91 de confiabilidad respectivamente. En relación a los resultados, se corroboró la existencia de relación positiva y significativa, porque la prueba de Pearson, arrojó una Sig. = 0.000 y un valor correlacional de 0.425, por ello, se confirmó que los docentes con altos grados de autoeficacia, realizan el uso constantemente de estrategias educativas de inclusión del estudiantado.

Finalmente, Jury et al. (2023) determinaron la relación de las preocupación y actitud docente con la educación inclusiva en diversas escuelas de Francia, realizado bajo un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, donde la participación fue de 508 docentes, quienes a partir de la aplicación de dos cuestionarios, llegaron a dar su opinión sobre las políticas de inclusión educativa y su preocupación asociado al recurso, carga laboral, dificultad e idoneidad de llevar a cabo una propuesta de trabajo inclusivo. Referente a los resultados, a partir del análisis de un modelo de regresión lineal, se realizó un análisis sobre la valoración e las actitudes, incluyendo los cuatro factores antes mencionados, dando entender que existe relación significativa valorada en 0.359, con una Sig. = 0.000, por ende, se concluyó que mientras más preocupados se encontraban los docentes por la dificultad que podría evidenciar la educación inclusiva, tenían una actitud negativa hacia tal política, así como la idea que ello podría disminuir su desempeño docente.

Desde la mirada nacional, se consideró lo investigado por Huamán et al. (2022) debido que determinaron la coherencia de la gestión escolar con la práctica

inclusiva escolar en una escuela del Callao, en Lima, donde el proceso metódico fue de perspectiva cuantitativa y de nivel correlacional, además, se consideró la participación de 72 docentes, a los que se les proporcionó dos cuestionarios para recoger su perspectiva sobre las variables, siendo validados y confiables con anticipación. En cuanto a los resultados, se apreció por intermedio de la prueba de Spearman, la existencia de coherencia significativa entre las variables, porque la Sig. = 0.000, y el valor correlacional = 0.790, por tales motivos, se pudo confirmar que la evidencia de una eficiente gestión escolar promoció una propuesta saludable y fortalecida de la práctica inclusiva educativa.

Asimismo, Garabito et al. (2023) determinó el vínculo de la competencia directiva con el fortalecimiento de la gestión escolar en una escuela de Puente Piedra, en Lima, realizado desde una mirada cuantitativa y de alcance correlacional, siendo la muestra constituida por 31 docentes, a quienes se le proporcionó dos cuestionarios debidamente validados y confiables que apoyaron al recojo de los datos de las variables, además, por medio del procesamiento de la prueba de Spearman, se confirmó que existe vínculo entre las variables, debido que la Sig. = 0.000, y de igual modo se constató que el coeficiente correlacional = 0.829, siendo desde ese punto, verificado que el evidente desarrollo de la capacidad, habilidad y destreza del personal directivo para la realización óptima de sus funciones responde a la demanda ejercida por su cargo sobre el manejo de la institución escolar derivado desde una eficiente gestión de los procesos de la escuela.

También, Muñoz et al. (2022) determinaron la coherencia de las habilidades directiva con el fortalecimiento del desempeño docente en una escuela de los Olivos, en Lima, el cual se realizó desde un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, además, se consideraron para conformar la muestra a los 72 docentes y para recoger información, se construyeron dos cuestionarios, que pasaron por validez a partir de la consideración de la perspectiva de expertos y de 0.948 y 0.945 de confiabilidad. Referente a los resultados, a partir de la consideración de la prueba de Spearman, se confirmó la existencia de relación entre los fenómenos, porque la significatividad bilateral = 0.000 y el coeficiente correlacional = 0.762, por tal motivo, se pudo confirmar que existe alta probabilidad que desarrollo del desempeño de los docentes puede verse influenciado de manera

moderada por la habilidad directiva, debido al apoyo del directivo para adecuar herramienta y estrategias necesarias para la mejora del proceso educativo.

De igual modo, Casas-Gutierrez et al. (2022) determinaron el vínculo de las habilidades directivas sobre la gestión educativa en una escuela de Manchay, en Lima, realizado desde un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, donde la muestra fue conformada por 101 docentes y, además, para recoger datos de las variables, se edificaron dos cuestionarios que fueron validados desde el juicio de expertos y de alta confiabilidad. En referencia a los hallazgos, el 8.9 % de docentes mencionaron bajo las habilidades directivas, 87.1 % en rango moderado y 4.0 % alto, asimismo, se confirmó que el valor Chi-2 fue de 63.816 y la Sig.= 0.000, aportando a rechazar la Ho, y también se constató que el valor correlativo fue de 0.736, en tal sentido, se pudo confirmar, que mientras el personal directivo demuestre desarrollo de sus habilidades directivas, entonces la gestión escolar realizada por los mismos va ser eficiente.

Finalmente, León et al. (2023) determinaron la relación de la perspectiva del profesorado con la inclusión educativa en escuelas a nivel nacional, la cual se realizó bajo una perspectiva cuantitativa y de profundidad correlacional, donde la muestra fue de 230 docentes, por otro lado, para la recolección de datos, se utilizó como técnica a la encuesta y se determinó construir dos cuestionarios, que se validaron oportunamente y también se analizó su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Los resultados dieron entender, que el 66.5 % de docentes percibieron a la inclusión educativa como alta, 33.0 % regular y 0.4 % baja, de similar manera, mediante la prueba de Spearman, se corroboró que existe relación, debido que la Sig. = 0.000, y el valor correlativo = 0.277, por ello, se constó que desde la perspectiva docente se pudo demostrar la coherencia entre las variables, por ello, la propuesta de calidad debe aportar capacidad y medio eficaz de promoción.

Respecto al sustento filosófico, las habilidades directivas, derivan de la perspectiva aristotélica, donde se aprecia la identificación de tres campos vinculados al conocimiento, como lo es el aspecto teórico, práctico y técnico, los cuales, son relevantes para el fomento del saber y dominio de ciertas actividades en específico llevados a cabo por el directivo, y que brinda las pautas para la justificación del desarrollo de las habilidades directivas a un grado de virtud,

apoyando a que el personal directivo oriente el papel y rol de las personas para la consecución de logros de metas en común (Serrano, 2019).

Además, desde la perspectiva de Erkal y Vanderkerckhove (2021) se sostuvo que las habilidades directivas tienen soporte bajo la filosofía incidente sobre la gestión y el trabajo, donde se sostiene relevante el fomento del pensamiento sistémico como base para un desarrollo pleno de la gestión, para ello, se necesita que el directivo y las personas que están bajo su mando aprendan, capten y actúen sobre la complejidad, debido que el pensamiento sistémico es una perspectiva de grado de gobernanza para la actividad operacional, donde la intervención sistemática resulta relevante para el abordaje a plenitud de las metas institucionales anticipadamente determinadas a mayor complejidad.

En cuanto al sustento teórico, se consideró a la Teoría de Capacidad Dinámica Organizacional, como sustento para explicar el desarrollo y la importancia de las habilidades directivas, donde se constató que la organización desarrolla nueva capacidad para que pueda ser competitivo y proporcionar contestaciones con mayor velocidad al contexto en donde se desarrolla y que se considera cambiante, donde tales acciones se basan en el fomento del potencial del personal bajo el mando del directivo que dirige su saber y capacidad para orientar a abordar las metas organizacionales generando cambios significativos y con alto grado de innovación, por ende, se constata el desarrollo de criterios basados en competencia, o desarrollo de habilidades para que se pueda competir y obtener un posicionamiento relativamente favorable (Robledo et al., 2022).

Otra perspectiva teórica, considerada para sustentar las habilidades directivas, se conoce como la Teoría de Recursos y Capacidades, la cual surgió desde un ideal que toma en consideración estudios asociados a determinación de estrategias organizacionales como procedimientos, cuya meta radica en buscar generar rentabilidad institucional y obtener ventaja competitiva desde la consideración y fortalecimiento de particularidades internas organizacionales, de tal manera, la presente teoría proporciona componentes conceptuales que aportan a brindar explicaciones a los procedimientos determinados para obtener ventaja competitiva, haciendo uso del recurso y la capacidad de gestión del personal directivo y de su capacidad de fomentar el trabajo conjunto (Rueda et al., 2022).

Y de modo idéntico, también se consideró la Teoría del Capital Humano, debido al valor que le proporciona a la necesidad de desarrollar ciertas habilidades directivas para un buen desempeño en el cargo de directivo de una entidad organizacional o escolar, asimismo, se constata que tal teoría proporciona respuesta a la ventaja competitiva que se le brinda a la entidad escolar debido a la gestión, logrado por medio del desarrollo de ciertas habilidades incidentes en la base de un perfil profesional idóneo para el cargo, así como empoderamiento y adquisición de conocimiento técnico de trabajo, por tal motivo, mejor capacitado el directivo, más productivo va ser, cuya perspectiva radica en mejora de oportunidad profesional y mayor ingreso, radicando de tal punto el interés de desarrollo óptimo y potencialidad de sus habilidades como directivo (Pérez-Maldonado et al., 2022).

Referente al componente conceptual, el aporte de Paredez-Zempual et al. (2021) especificó que las habilidades directivas deriva de la evidente capacidad y actitudes para la dirección de una entidad organizacional, sea de índole público o privado, direccionándolo a abordar eficientemente los propósitos y finalidades establecidas con anticipación, por tal motivo, todo personal directivo, necesariamente, debe de desarrollarse, adoptar una postura, aprender de forma constante y perfeccionar el manejo de sus habilidades como directivo, incidiendo en aspectos comunicativos, de liderazgo, creatividad, toma de decisión, manejo del tiempo, fomento de trabajo en conjunto, entre otros., así también un sinnúmero de atributos que aportan a realizar gestiones de éxito en su función directiva.

De similar manera, se consideró lo mencionado por Duarte y Aguilar (2022) debido que desde un análisis de los términos habilidad y directivo, llegó a concluir que las habilidades directivas, se basan en el desarrollo de destreza, que posee el propio personal directivo, con la finalidad de poder administrar el recurso humano, financiero, físico y comunicativo de la entidad organizacional, con el objeto de lograr la obtención de resultados que se espera obtener, por ende, se desprende de la evidente capacidad de los directivos aprendido para la producción de resultados que se esperar con gran precisión y con un gasto mínimo de los tiempos como del recurso que se posee, a fin de que se alcance la meta organizacional, con una gran eficiencia y efectividad de parte de la comunidad escolar y directivo.

Aportando a lo manifestado, lo investigado por Artieda et al. (2021) aporta a

entender que las habilidades directivas o también denominada gerenciales, o capacidad de alta dirección, son relevantes para una idónea gestión de las actividades denominadas cotidianas, con gran entereza, alto índice de liderazgo, coordinación con sus subordinados y labor cooperativa, cuya incidencia radica en desarrollar labores continuas, a partir de eficientes procedimientos comunicativos, de supervisión y motivación constante al profesorado, por ende, tales habilidades se deben a un conglomerado de conocimiento, capacidad y destreza del directivo, que tienen niveles medios y altos de satisfacción de la gestión escolar, eficaz, eficiente y de manera efectiva con gran liderazgo frente a sus subordinados.

Cabe manifestar, que desde lo manifestado, se llegó a concluir que las habilidades directivas derivan de la evidente capacidad, aptitud y destreza que el personal directivo adquiere mediante el desarrollo de su conocimiento a partir de la participación constante en cursos de actualización y desde su misma experiencia, por ende, se infiere que tales habilidades no son innata, asimismo, evidencian ser fundamentales, debido que aportan al logro de metas y que pueden llegar a agruparse en ciertas categorías que en posteriores párrafos se van a desarrollar.

Referente a lo relevante de desarrollar las habilidades directivas, para que se obtenga éxito institucional en los ambientes donde se desarrolla la organización escolar, el fundamental desafío para los directivos, se vincula con el desarrollo de la competencia, producción y toma de decisión institucional, de tal manera, es perentorio que se desarrolle la habilidad directiva vinculado a la propuesta de mejora de los procesos educativos de calidad, en ese sentido, las habilidades directivas, sumadas con el conocimiento y el expertínuo del directivo aporta a que convierta el recurso institucional en competitividad (Baghdadi et al., 2018).

En cuanto a la gestión de la habilidad directiva, se desprende, que en el actual mundo, el fomento de habilidades, son factores de gran necesidad para el éxito de toda organización, enfocado en el profesionalismo y la humanidad de las personas, con constante maneras de aprender y por la edificación de su saber, de tal manera, lo demandante en la actualidad de personas con habilidades administrativas, se encuentra en decadencia, debido que todos los buscan, porque quieren obtener grandes éxitos organizacionales mediante la aplicación y desarrollo constante de procesos de gestión por habilidad (Artieda et al., 2021).

Asimismo, las habilidades directivas, traen consigo para el abordaje eficiente de procesos de gestión, el desarrollo de estrategias, la cual aporta diferenciación de acciones de una escuela y de otra, proporcionando procesos de calidad y capacidades especiales que otros no llegan a tener, y que hace exitoso al directivo ante otros, por ende, los procesos de reflexión medulares, se dan bajo el arte de fomento de estrategia institucional, para lograr las metas escolares, debido que la meta institucional es un propósito de competencia organizacional, que forma parte del aporte al ambiente donde se desarrolla, determinando eficientes pasos para que se cumpla con la misión institucional (Pazmiño et al., 2019).

Ahora bien desde la perspectiva de McClelland en el 1973, se determina la necesidad de establecer cierto perfil de habilidad directiva debido que el éxito organizacional, no solo contesta a particulares referentes a la personalidad o a la aptitud que las personas demuestran, sino a un conglomerado de actitudes y capacidades o potencialidades que tienen los sujetos, que desarrollan ciertas funciones en específico, por medio del cual se logra las metas propuestas, tal dimensión de la capacidad aporta a que la persona, en este caso directivo desempeñe eficientemente y de manera eficaz las acciones que se determinan para un manejo óptimo organizacional (Cortez, 2021).

Cabe agregar, que toda habilidad directiva, puede aprenderse por cada docente que lo quiera desarrollar y que evidencia tener la posibilidad de fomentarlo, debido que se rige basado en cómo el docente logra vincularse con el ambiente y cómo desarrolla procesos para realizar eficientemente sus trabajos que les lleguen a corresponder, por ende, tales habilidades, se centralizan en particularidades, como procesos comunicativos asertivos y saludables, motivación, constante análisis de alta criticidad, manejo de actitud estresante, direccionamiento y como los directivos gestionan sus conocimientos para que puedan abordar eficientemente los trabajos que aporten al logro de metas propuestas por la entidad organizacional (Gómez et al., 2019).

Sobre los modelos teóricos, basados en el estudio de las habilidades directivas, se desprende lo propuesto por Ascón et al. (2018) derivado de un estudio realizado por Sutevski en el 2009, donde se identificaron tres destrezas: (1) Destreza técnica, referida al conocimiento y la capacidad fundamental que necesita

el directivo para que desempeñe de manera correcta su función, (2) Destreza conceptual, vinculado al conocimiento o habilidades directivas, para el desarrollo de su saber más abstracto, lo que se basa en ver todo por medio de un profundo análisis y diagnósticos de una diversidad de estados, y (3) Destreza humana, referido con los conocimientos y habilidades para que se trabaje con quienes están bajo su mando, permitiendo a los directivos a que se conviertan en líderes y motiven a los subordinados para que se logre mejorar los resultados.

Otro de los modelos teóricos, se desarrolló bajo un análisis de diversos estudios, y lo cual responde a la necesidad de determinar cuadros de competitividad organizacional, establecido por Ibarra-Morales et al. (2023), siendo propuesta nueve habilidades, que se describen a continuación:

(1) Negociación, proceso de partes, que busca acordar sobre el interés de ambos para el cumplimiento de la expectativa propuesta, (2) Toma de decisión, proceso donde se contesta a la oportunidad y amenaza presente en la organización, (3) Administrar el tiempo, jerarquización de actividades por orden de atención, desempeñado eficientemente, (4) Solución de conflicto, modelo intervencional, que considera la experiencia que enseña la habilidad, actitud y principio para resolver discrepancia, (5) Motivación, estímulo que aporta a que el personal alcance la meta organizacional, (6) Inteligencia emocional, capacidad de sentir, de control, y modificación del estado emocional de uno y otros, (7) Coaching, basado en un tipo de liderazgo cuya visión va hacia la obtención de hallazgos, (8) Comunicación, habilidad de motivación a los subordinados involucrados en proceso de cambio y (9) Trabajo en equipo, referido a la capacidad de trabajo y aportar a que los otros trabajen por medio del compromiso (Ibarra-Morales et al., 2023).

Y también, Cortez (2021) manifestó que las habilidades directivas, incluye tres desarrollos competenciales: (1) Competencia estratégica, la que se orienta a general valor, incluyendo una perspectiva a futuro, resolución de problemáticas, gestión del recurso, red de relación efectiva y negociaciones, (2) Competencia intratécnica, que aporta al fortalecimiento profesional de los subordinados y al compromiso y la confianza organizacional, que incluye, procesos comunicativos, organizacionales, de empatía, delegación, coach y labor en equipo, y (3) Competencia de eficacia personal, que aporta al fomento saludable de la relación

interpersonal, conformado por procesos vinculados a la proactividad, auto gobernación, gestión de la persona y desarrollo mismo.

Dar entender, que, para la presente investigación, se consideró el modelo teórico, establecido por García et al., (2012) debido que determina ciertas habilidades que pueden ser percibidas por los docentes participantes, a partir de la postura de liderazgo que los directivos de las instituciones educativas consideradas han demostrado ejercer:

La primera dimensión son las habilidades instrumentales, definidas como las capacidades que poseen función instrumental, debido que inciden sobre los medios o componentes para que se obtenga una establecida finalidad, suponiendo que necesariamente se lleguen a combinar ciertas habilidades basada en la metodología y cognición que posibilita que el personal directivo desarrolle su competencialidad profesional y desarrolle procesos de mayor eficiencia y eficacia para alcanzar las metas organizacionales (García et al., 2012).

La segunda dimensión son las habilidades interpersonales, referida a la capacidad para realizar trabajos de manera individual y desarrolle su habilidad social, es decir, que hace énfasis sobre la capacidad, habilidad destreza al momento de expresar lo que siente y sus emociones de una manera muy apropiada, también deriva de la aceptación del sentimiento de otros y posibilidad a que se colabore de manera constante en las metas que se tienen en común con los subordinados que están bajo su mando (García et al., 2012).

La tercera dimensión son las habilidades sistémicas, supone el desarrollo de la destreza y habilidad que se vincula con la totalidad de una entidad organizacional, la cual requiere que se combine lo que se imagina, se siente y las habilidades que el aportan al directivo para que vea como se vincula y conjuga las partes de una entidad con una perspectiva del todo, requiriendo que con anticipación se adquieran las habilidades instrumentales e interpersonales que son base para el desarrollo de la habilidad sistémica (García et al., 2012).

Por otro lado, respecto al componente filosófico para la inclusión educativa, se entiende, que tales procesos de inclusión, parten de reconocer la diferenciación entre el estudiantado, es decir, que tal diferenciación debe considerarse como el recurso para aportar sustento y bases de apoyo al aprendizaje, en lugar de tomarlo

en consideración como problemáticas que se tienen que resolver prudentemente, de tal manera, son maneras de superación de ciertas barreras, incidentes en la participación y desarrollo del aprendizaje del estudiantado (Giordano y Santos, 2021). Cabe agregar, que la consideración de organización social en que se vive en la actualidad, y la negativa de la existencia de diversificación y diferenciación, implica que las escuelas inclusivas desarrollen prácticas educativas, para que se afronte la exclusión que se encuentra inherente en la sociedad.

De modo idéntico, el desarrollo de la complejidad en la actual sociedad, evidencia, la necesidad de comprender, analizar y a partir de la filosofía de alteridad, se constata una nueva manera de pensamiento, conllevando a que repiense en el alter tú, considerando que la alteridad, proviene de la terminología latina alter, cuyo significado se basa en el otro, o a partir de la mirada de uno mismo, o variación de la visión del yo, por la de los otros, reconociendo y considerando las diversas perspectivas, el interés y la manera como se ve el ambiente donde uno se desenvuelve, sin que se dé por aceptado la mirada de que el yo, debe de primar sobre la perspectiva de otros, ni considerar nuestro punto de vista como único, dejando de lado el pensamiento de otros (Valarezo-Cueva et al., 2022).

Por otro lado, para el desarrollo del componente teórico, que brinde soporte al conocimiento de la inclusión educativa, se consideró la Teoría de la Aceptación y Reconocimiento, cuya propuesta radica en procesos que aporten al análisis de la contestación sobre el aprendizaje que se destina a superar ciertas barreras, entre ellas los incidentes sobre el acceso, la consideración de participación y progresión del desarrollo de la actividad estudiantil, por ende la perspectiva del profesorado, como los que se encuentran principalmente involucrado en implementar ciertas estrategias a diario, debe necesariamente examinar y replicar la práctica y experiencia escolar, de tal manera, la promoción de la formación docente es un desafío clave para la mejora de la práctica de participación inclusiva en contextos donde surge la necesidad de desarrollo de estrategias (Escalante et al., 2022).

De similar manera, la Teoría de la Actividad, incide sobre el desarrollo de la inclusión educativa, debido que se presenta como componente para el fomento del análisis e intervención oportuna, que se llegó a desarrollar a principio del pasado siglo, y que en la actualidad ha sostenido su debida expansión, desde la

perspectiva conceptual como en el ámbito aplicativo, que ha aportado a que se aborde de forma progresiva metas de trabajo humano de mayor complejidad, encontrándose sustentado en principios de incidencia intervencional que se vincula con el aprendizaje de cada estudiante, por ende, la teoría amplió de forma sistemática su ambiente intervencional, llegando a aplicarse en una variedad de investigaciones de trabajo en equipo en una gran diversidad de ambientes inclusivos (Noriega y Erausquin, 2021).

Y de similar manera, las Teorías Subjetivas del profesorado, aporta al desarrollo de la inclusión inclusiva, derivada como la creencia de estructuración argumentativa, el cual se encuentra enmarcado bajo una visión humanista, fenomenológica, porque se asume que el profesorado es el edificador de la realidad y conocimiento, porque poseen cierta responsabilidad en la comprensión de problemas educativos inclusivos y la toma de decisión profesional para poder aportar a la solución, asimismo, desde el pensamiento docente, se argumenta la necesidad del recurso tiempo o mejora de la gestión, debido que se determinan como causalidades para la instalación de procesos pedagógicos inclusivos, por ende, se constata el requerimiento de tiempo para que se aborde de manera eficiente la necesidad del estudiante (Escobar et al., 2020).

Respecto al componente conceptual, para Carrillo y Moscoso (2022) la inclusión educativa deriva de la determinación de derechos de los estudiantes, implicando un gran desafío de transformación educativa, apuntando a la determinación de un nuevo sistema de calidad, equitativo y para todos los estudiantes, que debe darse durante toda su vida, sin que se les llegue a descalificar, por de donde provienen, por su estado de salud, nivel social, etnia o por diferentes singularidades, por ende, también deriva de procesos donde la escuela debe velar por que todo miembro de la comunidad escolar, desarrollen una inclusión real, a partir de la generación de planes que aporten a una educación de alta efectividad y se ponga en práctica lo que se aprende.

De idéntico modo, Oviedo (2022) manifestó que la inclusión, encuentra en el campo educacional una diversidad de ámbitos de fomento de desarrollo que parte desde la vinculación al proceso educativo a quienes de manera tradicional, son los excluidos, hasta proporcionar contestación educativa más eficiente a quienes

conforman la comunidad escolar, que poseen cierta discapacidad, pasando por aceptar a tal minoría o tolerar ciertas actitudes que en las escuelas normaliza el control del cuerpo, es decir, los cortes de cabello, uniforme, reglas para vestirse, entre otros., en tal sentido, se entiende a la educación inclusiva como el proceso de contestación a la diversidad de estudiantes, aportando al incremento de la participación y reducción de actitudes de exclusión desde el campo educativo.

Y desde lo investigado por Ruiz (2020) se entiende que la educación inclusiva hace énfasis en una perspectiva política, que se destina a proporcionar garantía del derecho a educarse, por ende, se constata la necesidad de establecer ciertos compromisos de manera progresiva tendiente a que se facilite su puesta en marcha y ejercer el derecho de parte del estudiantado, de tal manera, desde la presente perspectiva se amplió la cobertura temática abarcando problemas vinculados con la inclusión del estudiantado que posee discapacidad, determinada como necesidad educativa especial, así también los excluidos por razón estructural, debido al nivel socioeconómico que posee el estudiante, bajo aprendizaje y criterios sociales, y finalmente inclusión desde el enfoque cultural.

En cuanto a la oportunidad educativa y posibilidad de éxito de los estudiantes, se sabe que se encuentra enmarcado en la sistematización pedagógica, pero actualmente aún se constata de manera injusta, lo cual da entender una gran incidencia del ambiente, donde el estado económico, la sexualidad, el lugar de procedencia y la raza, exhibe una marcada existencia de nivel de exclusión educacional inadmisibles, por ello, surge la necesidad según Vélez-Miranda et al. (2020) de abordar procedimientos educativos integradores del estudiantado al sistema educacional, sin que exista una gran prerrogativa que solo ser una persona, que debe ser el único requisito que se necesite para que se acceda a los servicios educativos como derecho principal de las personas.

Por otro lado, hablar de inclusión, desde la perspectiva normativa educacional, deriva de la confirmación de la valoración, principios y el derecho constitucional de las personas a la igualdad, pues, se puede apreciar que a partir de la perspectiva educacional se puede erigir y proporcionar sustento a la sociedad, coadyuvando a la afirmación de las personas sin que se llegue a discriminar por ciertas diferencias que uno posee, en tal sentido, se constata que la

conceptualización de diversidad siempre ha recaído en la estructura pedagógica, y la determinación de políticas educacionales, por ello, debe de evidenciar y considerar la formación del profesorado, encaminado al fomento de reconocer lo diverso del estudiantado para proporcionar apoyo al proceso de experiencia interpersonal (Serna, 2022).

Por su parte, Amado y Martínez (2020) manifestaron que es de necesidad atender a todo el estudiantado, precisando identificar y eliminar ciertas barreras, detectando particularidades que generan que se excluya, margine o fracase, por ende, es debido analizar quienes llegan a experimentar tal barrera, en qué plano y establecer ciertos planes para mejorar tales falencias, asimismo, atender al estudiantado presenta diferentes tipos de vulnerabilidad, como ser una temática central escolar. Por ello, según Ayala et al. (2022), el estudiante vulnerable, supone la necesidad de atender lo complejo de su experiencia en la escuela, debido que tal experiencia no se reduce a un grupo de atributo binario ni debe ser entendido como fenómenos mono casuales, sino como la composición de ciertos factores que establecen una amplia gama de situaciones posibles.

Asimismo, las escuelas, se consideran como ambientes para proporcionar garantía al derecho educativo, es el ámbito físico donde se desarrolla una diversidad de experiencias sociales, donde el estudiantado edifica su ideal, concepción, percepción y aprendizaje, vinculado con el mundo donde el se desenvuelve, por ende, las escuelas, son los lugares estratégicos donde se debe necesariamente fortalecer procesos por medio de práctica y acción comunitaria (Jiménez y Mesa, 2021). En ese sentido, fomentar una cultura inclusiva, evidencia buscar procesos de transformación de la sociedad y lucha de situaciones que distinguen a los estudiantes, además, se llega a relacionar con la determinación de una educación, que tiene como finalidad construir un saludable clima educativo.

Cabe agregar, que la inclusión educativa, no solo es entendido como un sentimiento de pertenencia, como también de bienestar social y emocional, al que puede abordarse desde las acciones educativas, sino también es entendida como la igualdad de potencialidad, de preocupación por aportar al desarrollo del aprendizaje del estudiante y de un alto aprovechamiento escolar de calidad y exigencia vinculada con la capacidad del estudiantado, en tal sentido, debe

entenderse que toda persona es diferente y compleja, tenga o no se tenga cierta discapacidad, por ello, la sociedad actualmente, exige a las escuelas avanzar hacia una nueva manera de comprensión de diversidad desde propuestas relevantes que garantice el disfrute del derecho a todos (Montoya-González, 2021).

En cuanto a los modelo, desde la sistematización del referente teórico y metódico vinculado a la inclusión educativa y su efecto en la formación del estudiantado, se estableció, tres criterios emergentes, descritos por Aguinaga-Doig et al. (2018), donde: (1) Gestión del procedimiento inclusivo, considerando el potencial de dotación de recurso material fundamental para la función y desarrollo del claustro pedagógico, con disposición a que se llegue a realizar efectivamente el trabajo educativo, (2) Manejo de estrategias, referido a la aplicación de estrategias para que se dirija y valore el proceso educativo del estudiantado y también refiere al control docente sobre lo manifestado, y (3) Actitud del estudiantado, basado en la comunicación, compartir y asunción de responsabilidad, aunque con bajo nivel de aceptación del estudiantado con necesidad especial.

De igual manera, Espinosa-Barajas et al. (2021) establecieron un modelo incidente en el desarrollo de procesos inclusivos y de equidad del sistema educativo, que evidencia ocho procesos:

(1) Claridad de concepto, basado en la creación de unidades, celebración de conferencias y obtención de valor médico, (2) Cultura y espacio inclusivo, referido a la normativa e infraestructura física, uso de recurso tecnológico, e integración de brigada de apoyo formado por estudiantes y docentes, (3) Flexibilidad del currículo, deriva de la adaptación de la normativa y uso de plataforma tecnológica para la compensación de limitación estudiantil, (4) Formación docente, asociado a la integración de capacitación al profesorado para implementar estrategias inclusivas, (5) Experiencia compartida, referido a la reunión académica periódicamente, recojo de evidencia y creación de alianzas, (6) Supervisión, basado en la determinación de comités de supervisión para los estudiantes, (7) Evaluación, referido a la institución de comités de evaluación para los estudiantes y (8) Vinculación, determinación de ciertas estrategias con entidades públicas y privadas.

Respecto a las dimensiones de la inclusión educativa, se llegó a tomar en consideración la propuesta realizada por Booth y Ainscow (2015) debido que se

encuentra alineado con las metas y finalidades de la presente investigación, asimismo, se llegaron a identificar tres dimensiones, las cuales a partir de un breve análisis se describieron a continuación:

La primera dimensión es la cultura inclusiva, incidente sobre la edificación del término comunidad, que deriva de la determinación de procesos de bienvenida, trabajo colaborativo educativo, apoyo a los estudiantes, respeto al personal directivo, padres de familia y a los docentes tutores, que brindan soporte al fomento educativo y a la labor en equipo con los que conforman la comunidad escolar, también hace énfasis en la convivencia democrática, desarrollo de interconexiones entre entes educativos, valor inclusivo, desarrollo del respeto a los derechos de todos y de planeta (Booth y Ainscow, 2015).

La segunda dimensión es la política inclusiva, incidente sobre el desarrollo de una escuela saludable, que determine proceso participativos a partir de una visión inclusiva, de reconocimiento justo, de experiencias saludables y reconocidas por el equipo docente, apoyo escolar e integración, sostén de estudiantes nuevos y preparación de los mismos para interactuar en diversos ambientes, además, hace énfasis en la organización de sostén sobre la diversidad, de forma colaborativo, desarrollo de trabajos de desarrollo profesional a partir del respeto de las lengua originarias como recursos (Booth y Ainscow, 2015).

La tercera dimensión es la práctica inclusiva, sostiene la edificación de un plan curricular, tomando en cuenta las particularidades de los miembros escolares, también deriva de la exploración de los ciclos de producción y consumo de alimentos, procesos de indagación sobre el cuidado del medio ambiente, del ámbito social, aprendizaje sobre el desarrollo de estrategias para mantener la salud, relaciones interpersonales, procesos de indagación de la naturaleza, desarrollo del conocimiento, a partir de la determinación de actividades vinculadas a la necesidad y demanda de aprendizaje de los estudiantes (Booth y Ainscow, 2015).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

La investigación se desarrolló a partir de un tipo de investigación básico, porque se estableció como finalidad adquirir nuevos conocimientos relacionados con las habilidades directivas y de similar manera con la inclusión educativa, asimismo, se profundizó en su fundamentación, a partir de hechos observables, que se desarrollaron con una meta aplicativa o de uso particular inmediato. Agregando a lo señalado, Foegeding (2020) señaló que los trabajos conocidos como básicos, tienen el objetivo de ser originado a partir de la construcción del sustento teórico y no salirse de ello, esperando brindar mayor conocimiento que se asocie con la ciencia, sin que sea contrastado con ningún proceso característico práctica de la investigación.

De similar manera, el enfoque seleccionado fue el cuantitativo, porque se trató con fenómenos medibles mediante la aplicación de instrumentos, como también procesos estadísticos de análisis de datos para los análisis respectivos, con la finalidad de describir, proporcionar explicaciones y predecir objetivamente la relación de las habilidades directivas con la inclusión educativa. Referente a lo manifestado, Borgstede y Scholz (2021) señaló que la perspectiva cuantitativa, se basa en determinar una representación numérica que sea válida de los fenómenos a investigar, que se representa de una manera funcional entre un conjunto de fenómenos, determinado desde el uso de instrumentos cuya finalidad es determinar el estado de los fenómenos a investigar.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

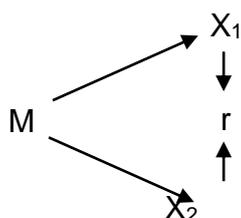
También, se realizó bajo el método hipotético deductivo, porque desde la consideración de concepciones universales y empíricas propias, se propusieron hipótesis, los cuales fueron contrastados con la realidad empírica, siendo la meta comprender cómo es el comportamiento de las habilidades directivas también la inclusión educativa, brindando ciertas bases del porqué se llegan a originar o cuales son las causas de su fomento. Sobre lo señalado, Siponen y Klaavuniemi (2020) complementaron refiriéndose al reconocimiento de conjetura y la visión del investigador al determinar un constructo teórico o hipótesis, por ello, equivocarse

en la propuesta impide desarrollar teoría debido que la limita.

En cuanto al nivel de investigación, fue correlacional, debido que el presente trabajo investigativo, buscó desde el establecimiento del comportamiento de las habilidades directivas, determinar el comportamiento de la inclusión educativa, sin establecer explicaciones acerca de la causalidad de las mismas, en tal sentido, la estructura de la propuesta es sencilla, porque requiere que los fenómenos se observen y se cuantifiquen para poder presentar los resultados de la relación con alta calidad. En ese sentido, Shao et al. (2022) mencionaron que las investigaciones correlacionales, valoran la coherencia de dos o más fenómenos, sin que se profundice sobre su causa y efecto, por ello, necesita del establecimiento del comportamiento de un fenómeno para predecir el del otro.

Asimismo, el diseño seleccionado, fue el no experimental, porque se examinó a las variables como incidencias sociales, sin manipular directamente la perspectiva de los docentes participantes, debido que también no se asignó de manera aleatoria a los docentes a formar parte de equipos, siendo la evidencia de los fenómenos limitado en gran medida. Al respecto, Starbuck (2023) mencionó que el estudio experimental, no tiene implicación en la manipulación de fenómenos, porque su finalidad se basa en no proporcionar evidencia de la causalidad, sino del análisis de los fenómenos tales como se dan de manera natural, desenredando un patrón al analizar los datos.

Y por último el corte de investigación fue el transversal, debido que las observaciones que se realizaron a ambas variables, se dieron en un solo momento el cual previamente fue determinado, porque es necesario realizar medición acerca de la prevalencia del resultado social y descripción de comportamientos. Según Wang y Cheng (2020) la transversalidad, no se basa en medir los tiempos largos, debido a que suele ser económico y fácil de realizar, la cual brinda evidencia preliminar del plan de estudio a mayor profundidad.



Dónde:  $X_1$ : Medida de las habilidades directivas.,  $X_2$ : Medida de la inclusión educativa. M: Integrantes de la muestra y r: Correlación de  $X_1$  y  $X_2$ .

### 3.2. Variable y operacionalización

#### **Variable 1: Habilidades directivas**

**Definición conceptual:** Se refieren al perfil profesional que sirve para la identificación de directivos que se adecuan a la exigencia al momento de gestionar los procesos educativos determinados, los cuales también se vinculan con el nivel de eficacia institucional, asimismo, son indicadores de necesidad formativa del directivo, que redundan en el beneficio que trae consigo para la escuela debido a un mejor desempeño de su función (García et al., 2012).

**Definición operacional:** Las habilidades directivas se van a medir, desde la aplicación de un cuestionario, construido para conocer los niveles de desarrollo de las tres dimensiones identificadas, a partir de 32 preguntas propuestas, donde el puntaje que se fuera a obtener va servir para presentar los resultados por niveles: Habilidad inicial, habilidad promedio y habilidad alta (Anexo 1).

**Indicadores:** Para la determinación del desarrollo de las habilidades directivas, se ha considerado 10 indicadores: Desarrollo cognitivo, desarrollo metodológico, desarrollo tecnológico, desarrollo lingüístico, relación individual, relación social, capacidad de emprendimiento, capacidad de organización, capacidad de liderazgo y capacidad de logro.

**Escala de medición:** Cabe manifestar, que la escala considerada es la de Likert, Ordinal, la cual tiene cinco posibles opciones de respuesta a las preguntas: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

#### **Variable 2: Inclusión educativa**

**Definición conceptual:** Es un enfoque vinculado al fomento de principios para la mejora educativa y de relaciones sociales, asimismo, se asocia con la convivencia democrática dentro de la escuela, coherente con trabajos de mejora y procesos innovadores bajo cierta iniciativa que converge en trabajos de fomento del aprendizaje y participación de la comunidad escolar (Booth y Ainscow, 2015).

**Definición operacional:** La inclusión educativa se va a medir, desde la aplicación de un cuestionario, construido para conocer los niveles de desarrollo de las tres dimensiones identificadas, a partir de 28 preguntas propuestas, donde el

puntaje que se fuera a obtener va servir para presentar los resultados por niveles: Deficiente, regular y eficiente (Anexo 1).

**Indicadores:** Para establecer el desarrollo de la inclusión educativa, se consideró 06 indicadores: Edificando el sentir de comunidad, estableciendo valor inclusivo, fortaleciendo la política escolar para todos, organizando el apoyo a la diversidad, construyendo una propuesta curricular para todos y estableciendo procesos para el desarrollo del aprendizaje.

**Escala de medición:** Asimismo, la escala tomada en cuenta, es Likert Ordinal, la cual tiene cinco posibles opciones de respuesta a las preguntas propuestas: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La investigación se llevó a cabo a partir de la determinación de la población, la cual fue conformada por 52 docentes de tres instituciones educativas de Anta, departamento de Cusco. Al respecto, Mucha et al. (2020) mencionaron que la población es la expresión de un conglomerado de componentes que se pretenden investigar, donde quien investiga precisa tales componentes para llevar a cabo el recojo de datos de la investigación.

**Tabla 1**

*Población de la investigación*

Institución educativa	N.º de docentes		Total
	Varones	Mujeres	
IE 01	10	12	22
IE 02	12	6	18
IE 03	4	8	12
Total	26	26	52

Fuente: *Personal de las IE, del año escolar 2023.*

#### **Criterios de inclusión:**

- Docentes de las tres instituciones educativas seleccionadas.
- Docentes en su condición de nombrado o contratado.
- Docentes que trabajan a tiempo completo o por horas.
- Docentes que decidieron firmar el consentimiento informado.
- Docentes que no se encuentran de licencia por diversos motivos.

### **Criterios de exclusión:**

- Docentes de otras instituciones educativas que no fueron seleccionadas.
- Docentes que no firmaron el consentimiento informado.
- Docentes que se encuentran en periodo de licencia por diversos motivos.

Por otro lado, la muestra de la investigación, fue de carácter censal (52 docentes), debido que la población considerada fue manejable, por tener un grupo pequeño, asimismo, los docentes de las tres instituciones educativas de Anta, estuvieron muy interesados en participar en la investigación y finalmente, se consideró una muestra censal porque se presentaron los resultados de la perspectiva de toda la población. De igual modo, Mucha et al. (2020) manifestaron que la muestra de tipo censal, deriva de la consideración de todos los elementos que son parte de la población, de allí se precisa que el censo es simultáneamente, el universo, como también la población y muestra de investigación.

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

La técnica que se utilizó para recoger información fue la encuesta, porque aporta a que se obtenga y se recoja información de manera rápida y eficaz, asimismo, se va utilizar porque aporta a comprender con mayor precisión e imparcialmente la problemática que se abordó y tratar de resolver, debido que ocasionalmente, lo complicado de resolver problemáticas deriva de la inexacta manera en que las personas lo llegan a entender, por ende, transformar los procesos retroalimentadores en hallazgos cuantitativos apoya a la definición clara de la problemática abordada. Según Useche et al. (2019) la encuesta deriva de la aplicación de un proceso estándar para recojo de datos de forma oral como escrita de cierto grupo de sujetos, limitado por la propuesta de preguntas que forman parte de un instrumento precodificado.

Asimismo, el instrumento que se utilizó para recoger datos de las variables fue el cuestionario, porque aporta a la estandarización e integración de procedimientos de recojo de la información de las variables, además, cabe agregar, que el diseño inapropiado de los cuestionarios, va conllevar a que se recoja conocimiento y datos incompletos, que no van aportar precisión, siendo de tal forma la generación de conocimiento poco confiable, por ende, desde la

operacionalización de las variables, se van identificar indicadores para medir a las dimensiones y de ello se proporcionará las preguntas. Al respecto, según Arias (2021) el cuestionario, se basa en un grupo de interrogantes que se presentan y enumeran en tablas y desde una gama de posibles contestaciones que la persona encuestada debe de contestar, no habiendo contestación buena o mala.

Por otro lado, para validar a ambos instrumentos, se solicitó la opinión de tres docentes expertos, a partir de la petición formal de evaluar a cada uno de las preguntas propuestas de las dos variables, desde la consideración de los criterios de claridad, pertinencia y relevancia, posterior a la evaluación se analizaron los resultados llegando a concluir que los instrumentos construidos poseen suficiencia, de tal manera pueden ser aplicados. De similar modo, Surucu y Maslakci (2020) definieron a la validez de contenido de un instrumento como la expresión contenida y representativa, es decir, que tal medida aporta a revelar hasta qué punto cada una de las preguntas de los instrumentos de medición sirven a la finalidad anticipadamente planteada, determinando la expresión más apropiada para que se mejora la calidad expresiva de los instrumentos.

**Tabla 2**

*Validez por juicio de expertos*

Validadores	Habilidades directivas	Inclusión educativa
Mg. Saavedra Carrion Nicanor Piter	Aplicable	Aplicable
Mg. Arotoma Ore, Wilfredo	Aplicable	Aplicable
Mg. Palomino Quispe, Sulpicio	Aplicable	Aplicable

*Fuente.* Análisis de los certificados de validación por expertos.

Posterior a la validación de los instrumentos, se llevó a cabo la aplicación de los instrumentos, la misma que sirvió para determinar la confiabilidad de los instrumentos, en tal sentido, se aplicaron ambos instrumentos a 15 docentes quienes llegaron a dar su opinión sobre las preguntas, posterior a ello, se organizaron los datos para ser procesados con apoyo del alfa de Cronbach, el cual dio como resultado que ambos cuestionarios son altamente confiable debido que el coeficiente determinado oscila entre 0.90 y 1.00. Cabe agregar, que Surucu y Maslakci (2020) manifestaron que la confiabilidad, se refiere a la estabilidad que poseen los instrumentos y su consistencia al pasar el tiempo.

**Tabla 3***Confiabilidad de los instrumentos*

Variables	N.º ítems	N.º elementos	Coefficiente ( $\alpha$ )
Habilidades directivas	32	15	0,947
Inclusión educativa	28	15	0,926

*Fuente.* Resultados de la prueba alfa de Cronbach (Anexo 9).

**3.5. Procedimientos**

Para efectos de la investigación, se solicitó a las instituciones educativas el permiso respectivo para ingresar a sus instalaciones y aplicar los instrumentos, por tal motivo, se petitionó a la escuela de posgrado tres cartas de presentación, con la finalidad de presentarlas por mesa de parta a cada una de las instituciones educativas considerada para la investigación de Anta.

Luego de haber recibir respuestas positivas de las instituciones educativas, se agendó reuniones con el personal directivo de las instituciones educativas, para poder a partir del desarrollo de la presentación de la investigación, dar alcance de información importante, como qué se pretende probar, cuáles serían los posibles beneficios, entre otros., concluida las reuniones se solicitó al directivo tener una reunión con los docentes.

Cabe mencionar, que, en esas reuniones, también se consideró proporcionar la información sobre la investigación, realizando una presentación, asimismo, si existieran ciertas dudas, en tal momento se podría aclarar; luego de la presentación, se solicitó la participación de los docentes, proporcionándole el respectivo consentimiento informado para cumplimientos de procesos éticos y constatar que los docentes están informados de la investigación y aceptan ser partícipes de la misma.

Finalmente, con el personal directivo de las instituciones educativas, se acordó una fecha tentativa, para dar inicio a la aplicación de los instrumentos, el cual se realizó de forma presencial, debido que se quiere evitar posibles errores en el llenado de las mismas, proporcionando explicaciones a los docentes que en el momento de llevar los cuestionarios tengan problemas; concluido la aplicación se pasó a agradecer la participación de los docentes, y las facilidades proporcionadas

por el directivo, quedando en volver a las instituciones educativas para presentar los resultados que se vayan a suscitar.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Cabe manifestar, que culminado el recojo de los datos, se procedió al almacenaje y ordenamiento de los mismos, para tal situación, se tiene presente crear dos bases de datos, considerando para ello, el programa informático Excel, posterior a la creación, se traspasaron los datos obtenidos a las bases de datos, luego de ello, se pasó a verificar si el llenado no tiene algún error, finalmente, se sumaron los puntajes obtenidos de cada dimensión y de cada variable.

Ahora, para iniciar con el análisis a nivel descriptivo, se copiaron las sumatorias antes determinadas, trasladándolas al programa estadístico SPSS, donde se realizó las programaciones respectivas; luego de lo realizado, se clasificó los puntajes obtenidos, para presentar los datos por niveles, que se establecieron con anticipación, posterior a la realización de la clasificación respectiva, se utilizaron tablas cruzadas que se interpretaron para brindar mayor entendimiento a lo que se fuera a conseguir.

Por otro lado, el análisis a nivel inferencial, se realizó a partir de la determinación con anticipación de la normalidad, debido que tales resultados, aportaron a la determinación de cuál prueba de análisis inferencial se va seleccionar, en ese sentido, se llevó a cabo el análisis de normalidad en base al procesamiento de la prueba de Kolgomorov-Smirnov, debido que la cantidad de los docentes participantes de la investigación fue superior al límite de 50 elementos (52 docentes), cabe manifestar, que los resultados dieron entender que la prueba a utilizar para contrastar las hipótesis con la realidad fue una de distribución no paramétrica, es decir, se utilizó la prueba de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Aportando a lo mencionado, Pérez et al. (2020) dieron entender que la norma ética a escala nacional e internacional, determina la relevancia del fomento colaborativo, cooperativo y de confianza en el área investigativa, cuya finalidad radica en avanzar en las metas de investigación, asegurar que se cumpla la responsabilidad social y

que se pueda evitar posibles escándalos o resultados dañinos al establecer comportamientos antiéticos o ilegales, por tal motivo, se ha considerado para la redacción de la presente investigación la normativa APA, en su séptima entrega, así también la guía de productos investigativos proporcionado por la Universidad, así como una adecuada referenciación de los trabajos científicos y de toda la información considerada en el proceso investigativo, no incurriendo en prácticas indebidas y de plagio de la misma.

Asimismo, el proceso investigativo tiene sus bases a partir de la consideración de ciertos principios éticos, que se mencionan a continuación. (1) Principio de beneficencia, el cual evidencia que todo proceso realizado producto del abordaje de objetivos de la investigación debe proporcionar beneficio a los participantes y al ambiente donde este se da, (2) Principio de no maleficencia, relacionado con que todo proceso debe ser anticipadamente estudiado para no incurrir en práctica indebida o ejercer daño alguno a los participantes, (3) Principio de autonomía, basado en reconocer la capacidad propia de cada participante al tomar la decisión de seguir siendo participe de la investigación o retirarse cuando lo considere necesario y (4) Principio de justicia, referido a la erradicación de comportamientos discriminatorios o negativos al tomar en consideración los puntos de vista de los participantes (Universidad César Vallejo, 2020).

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

**Tabla 4**

*Niveles de las habilidades directivas y sus dimensiones*

Variable y dimensiones	Niveles						Total	
	Habilidad inicial		Habilidad promedio		Habilidad alta			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Habilidades directivas.	2	3.8	21	40.4	29	55.8	52	100.0
D1. Habilidades instrumentales.	2	3.8	19	36.5	31	59.6	52	100.0
D2. Habilidades interpersonales.	1	1.9	27	51.9	24	46.2	52	100.0
D3. Habilidades sistémicas.	1	1.9	19	36.5	32	61.5	52	100.0

*Nota.* La presente tabla descriptiva se ha elaborado desde la baremación de los puntajes obtenidos de la variable habilidades directivas y sus dimensiones.

La tabla 4, presenta los resultados conseguidos a nivel descriptivo de la variable habilidades directivas y de sus dimensiones, donde se pudo confirmar que del 100.0 % (52) de docentes que participaron, el 3.8 % (2) calificaron a las habilidades directivas en inicio, asimismo, el 40.4 % (21) mencionaron percibir una habilidad promedio y el 55.8 % (29) señalaron que el directivo posee habilidad alta.

En cuanto a la dimensión habilidades instrumentales, el 3.8 % (2) de los docentes que participaron, dieron entender que tal habilidad se encuentra en un nivel inicial, 36.5 % (19) en desarrollo promedio y el 59.6 % (31) manifestaron que el directivo alcanzó desarrollar altamente su habilidad instrumental, respecto a las habilidades interpersonales, el 1.9 % (1) ubicó a tal habilidad en inicio, 51.9 % (27) manifestaron que se encuentra en nivel promedio y el 46.2 % (24) en nivel alto, finalmente, sobre la dimensión habilidades sistémicas, el 1.9 % (1) lo ubicó en nivel inicial, 36.5 % (19) en nivel promedio y 61.5 % (32) en nivel alto.

Los resultados que se obtuvieron, dieron a entender que el personal directivo de las instituciones educativas, si bien poseen mayores niveles de habilidad directiva, aún hay algunas cuestiones por mejorar, que se puntúan como promedio y escasamente en minoría de docentes percibió inicial desarrollo, en tal sentido, aprecia niveles elevados de desarrollo de la cognición, técnica, uso tecnológico y comunicación del directivo como saludable relación individual y social y verificación de capacidad para emprender, organizar, liderar y abordar las metas institucionales.

**Tabla 5***Niveles de la inclusión educativa y sus dimensiones*

Variable y dimensiones	Niveles						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Educación inclusiva	2	3.8	18	34.6	32	61.5	52	100.0
D1: Cultura inclusiva.	3	5.8	21	40.4	28	53.8	52	100.0
D2: Política inclusiva.	3	5.8	20	38.5	29	55.8	52	100.0
D3: Práctica inclusiva.	2	3.8	7	13.5	43	82.7	52	100.0

*Nota.* La tabla descriptiva se ha construido a partir de la baremación de la sumatoria de puntajes de variables y dimensiones.

La tabla 5, presenta los resultados conseguidos a nivel descriptivo de la variable inclusión educativa y de sus dimensiones, donde se pudo confirmar que del 100.0 % (52) de docentes que participaron, el 3.8 % (2) calificaron al fomento de la educación inclusiva en deficiente implementación, 34.6 % (18) señalaron implementación regular y el 61.5 % (32) desarrollo eficiente.

En cuanto a las dimensiones, referente a la cultura inclusiva, el 5.8 % (3) lo señalaron como deficiente, asimismo, el 40.4 % (21) lo ubicaron en nivel regular y el 53.8 % (28) en nivel eficiente, por otro lado, sobre la dimensión política inclusiva, el 5.8 % (3) lo señalaron como de deficiente desarrollo, 38.5 % (20) mencionaron que tiene desarrollo regular y el 55.8 % (29) en nivel eficiente, finalmente, respecto a la dimensión práctica inclusiva, el 3.8 % (2) lo ubicaron en nivel deficiente, 13.5 % (7) en nivel regular y el 82.7 % (43) lo percibieron como eficiente.

Cabe manifestar, que tales resultados dieron entender, que la implementación de una educación inclusiva en las instituciones educativas consideradas en la investigación, evidencia mejoras en la construcción del sentimiento de todos quienes pertenecen a la comunidad escolar, lo cual aporta la determinación de una valoración inclusiva de la propuesta educativa, además, de fortalecer la política educativa para todos y organización de apoyo a los miembros que presentan diversidad, asimismo, se confirma eficiente construcción de una saludable propuesta escolar que sea adecuada para todos y determinación de procesos para que se desarrollen los aprendizajes acertadamente y con apoyo de todos los entes educativos.

## Resultados inferenciales

Para poner a prueba las hipótesis, es indispensable según Gandica (2020) que se compruebe el supuesto que guarda correspondencia con la medida de la normalidad de la información recogida en el instante de haber realizado la aplicación de los instrumentos, porque tal procedimiento es considerado como requisito para que se tome una decisión cuya correspondencia se da con la prueba a utilizar para el análisis a nivel inferencial, de tal manera, si los datos tienen normalidad se va seguir por un sendero aplicativo considerando como base un test paramétrico caso contrario se va usar un test no paramétrico.

En ese sentido, para evidenciar la normalidad de los datos y establecer el ordenamiento al cuál provienen, se ha considerado realizarlo bajo el soporte de la prueba denominada Kolmogorov-Smirnov, porque los integrantes de la muestra superan los 50 datos (52 docentes), asimismo, la decisión con sustento estadístico va tener soporte en la metodología conocida como p valor (Hurtado, 2023).

Cabe agregar, que, al momento de establecer la distribución de los datos, se ha determinado dos supuestos escenarios, que se presentan a continuación:

Ho: Las habilidades directivas, inclusión educativa y las dimensiones de ambas variables, provienen de un orden normal.

Ha: Las habilidades directivas, inclusión educativa y las dimensiones de ambas variables, no provienen de un orden normal.

**Tabla 6**

*Análisis de la distribución de variables y dimensiones*

Dimensiones y variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Interpretación
	Estadístico	gl	Sig.	
D1: Habilidades instrumentales.	,141	52	,012	No normal
D2: Habilidades interpersonales.	,167	52	,001	No normal
D3: Habilidades sistémicas.	,112	52	,123	Normal
V1: Habilidades directivas.	,113	52	,098	Normal
D1: Cultura inclusiva.	,137	52	,016	No normal
D2: Política inclusiva.	,173	52	,000	No normal
D3: Práctica inclusiva.	,227	52	,000	No normal
V2: Inclusión educativa.	,143	52	,010	No normal

a. Corrección de significación de Lilliefors

Además, el contraste de los supuestos de normalidad, tiene como soporte una confianza de 95 % con un valor de 5 % de error permitido, donde para el establecimiento de la selección de un evento propuesto, se sustenta en la metodología estadística valor p, cuyo soporte se da en el momento que la significación es inferior a ,05; se va rechazar la Ho, pero si la significación es superior a ,05; no se va rechazar (Mendenhall et al., 2010).

La tabla 6, presenta los resultados vinculados al análisis de la distribución de las variables y dimensiones, donde se confirmó que la variable habilidades directivas y la dimensión habilidades sistémicas tienen orden normal, porque la significación fue superior a ,05; caso contrario con la variable inclusión educativa y las otras dimensiones que presentaron significación inferior a ,05; en tal sentido, al determinar una mixtura de distribuciones, se asume que la prueba a utilizar va ser no paramétrica, es decir, que se utilizó la prueba de Spearman.

### **Prueba Rho de Spearman.**

El coeficiente de correlación, aporta a la medición de la correspondencia en términos lineales de las variables que se presentan en medida continua con ordenamiento normal (Pearson), o al momento que se presentan monótonamente o con medición ordinal, que se organiza en rangos o jerárquicamente (Spearman), lo cual es cambiante en el tiempo pero no constantemente (Mendivelso y Rodríguez, 2021), de tal manera las observaciones Xi se le asigna una numeración de rango descendiente, donde su análisis se da para todas las observaciones Yi, por ende, para cada par de observaciones, se calcula ciertos rangos Di, donde la diferencia de tales rangos “r”, aporta a la determinación del coeficiente correlacional.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

r: Es el cálculo del coeficiente de correlación rho de Spearman.

n: Cantidad de observaciones.

Di: Es el rango de cálculo de cada par de observaciones (Xi-Yi).

### Prueba de hipótesis general:

Ho: Las habilidades directivas no se relacionan de manera significativa con la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023.

Ha: Las habilidades directivas se relacionan de manera significativa con la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023.

**Tabla 7**

*Correlación de las habilidades directivas y la inclusión educativa*

Rho de Spearman		Habilidades directivas	Inclusión educativa
Habilidades directivas	Coeficiente de correlación	1,000	,789**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
Inclusión educativa	Coeficiente de correlación	,789**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

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

La tabla 7, evidencia la determinación de la coherencia entre las habilidades directivas con la inclusión educativa, a partir de la determinación de las percepciones y opiniones de los docentes de tres instituciones educativas de Anta, ubicada en Cusco, donde se confirmó la existencia de relación entre las variables, calificada como directa y significativa, porque mediante el soporte de la prueba rho de Spearman, se constató que se rechazó la Ho, debido que la significación es de ,000 siendo inferior a ,050; además, el valor correlacional rho = ,789; siendo interpretada como una relación de elevada consistencia.

En tal sentido, desde lo establecido se confirmó que existe correspondencia entre las variables, porque si se constata la existencia de altos niveles de desarrollo de las habilidades directivas, entonces la variable inclusión educativa va evidenciar de similar manera tener altos niveles de fortalecimiento, o caso contrario, la evidencia de escasa habilidades directivas, evidencia deficiente implementación de procesos de inclusión educativa.

### Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: Las habilidades instrumentales no se relacionan de manera significativa con la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023.

Ha: Las habilidades instrumentales se relacionan de manera significativa con la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023.

**Tabla 8**

*Correlación de las habilidades instrumentales y la inclusión educativa*

Rho de Spearman		Habilidades instrumentales	Inclusión educativa
Habilidades instrumentales	Coefficiente de correlación	1,000	,829**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
Inclusión educativa	Coefficiente de correlación	,829**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

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

La tabla 8, evidencia la determinación de la coherencia entre las habilidades instrumentales con la inclusión educativa, a partir de la determinación de las percepciones y opiniones de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL Anta, ubicada en Cusco, donde se confirmó la existencia de relación entre las variables, calificada como directa y significativa, porque mediante el soporte de la prueba rho de Spearman, se constató que se rechazó la Ho, debido que la significación es de ,000 siendo inferior a ,050; además, el valor correlacional rho = ,829; siendo interpretada como una relación de elevada consistencia.

En tal sentido, desde lo establecido se confirmó que existe correspondencia entre las variables, porque si se constata la existencia de altos niveles de desarrollo de las habilidades instrumentales, entonces la variable inclusión educativa va evidenciar de similar manera tener altos niveles de fortalecimiento, o caso contrario, la evidencia de escasa habilidades instrumentales, evidencia deficiente implementación de procesos de inclusión educativa.

## Prueba de hipótesis específica 2:

Ho: Las habilidades interpersonales no se relacionan de manera significativa con la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023.

Ha: Las habilidades interpersonales se relacionan de manera significativa con la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023.

**Tabla 9**

*Correlación de las habilidades interpersonales y la inclusión educativa*

Rho de Spearman		Habilidades interpersonales	Inclusión educativa
Habilidades interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,491**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
Inclusión educativa	Coeficiente de correlación	,491**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

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

La tabla 9, evidencia la determinación de la coherencia entre las habilidades interpersonales con la inclusión educativa, a partir de la determinación de las percepciones y opiniones de los docentes de tres instituciones educativas de Anta, ubicada en Cusco, donde se confirmó la existencia de relación entre las variables, calificada como directa y significativa, porque mediante el soporte de la prueba rho de Spearman, se constató que se rechazó la Ho, debido que la significación es de ,000 siendo inferior a ,050; además, el valor correlacional rho = ,491; siendo interpretada como una relación de moderada consistencia.

En tal sentido, desde lo establecido se confirmó que existe correspondencia entre las variables, porque si se constata la existencia de altos niveles de desarrollo de las habilidades interpersonales, entonces la variable inclusión educativa va evidenciar de similar manera tener altos niveles de fortalecimiento, o caso contrario, la evidencia de escasa habilidades interpersonales, evidencia deficiente implementación de procesos de inclusión educativa.

### Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: Las habilidades sistémicas no se relacionan de manera significativa con la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023.

Ha: Las habilidades sistémicas se relacionan de manera significativa con la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023.

**Tabla 10**

*Correlación de las habilidades sistémicas y la inclusión educativa*

Rho de Spearman		Habilidades sistémicas	Inclusión educativa
Habilidades sistémicas	Coeficiente de correlación	1,000	,754**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
Inclusión educativa	Coeficiente de correlación	,754**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

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

La tabla 10, evidencia la determinación de la coherencia entre las habilidades sistémicas con la inclusión educativa, a partir de la determinación de las percepciones y opiniones de los docentes de tres instituciones educativas de Anta, ubicada en Cusco, donde se confirmó la existencia de relación entre las variables, calificada como directa y significativa, porque mediante el soporte de la prueba rho de Spearman, se constató que se rechazó la Ho, debido que la significación es de ,000 siendo inferior a ,050; además, el valor correlacional rho = ,754; siendo interpretada como una relación de elevada consistencia.

En tal sentido, desde lo establecido se confirmó que existe correspondencia entre las variables, porque si se constata la existencia de altos niveles de desarrollo de las habilidades sistémicas, entonces la variable inclusión educativa va evidenciar de similar manera tener altos niveles de fortalecimiento, o caso contrario, la evidencia de escasa habilidades sistémicas, evidencia deficiente implementación de procesos de inclusión educativa.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, referido a la determinación de la relación de las habilidades directivas con la inclusión educativa, a partir de la opinión de docentes de dos escuelas ubicadas en Anta y con soporte en la prueba correlativa de Spearman, se confirmó la existencia de relación, la cual fue significativa, directa y según el coeficiente correlativo de intensidad alta ( $\rho = ,789$ ;  $p < ,05$ ), de tal manera, se pudo rechazar la  $H_0$ , y concluir que, a partir de la evidencia que la plana directiva posee altos niveles de habilidad instrumental, interpersonal y sistémica, se ha de verificar que la propuesta de inclusión educativa también posee consistente, debido al desarrollo de la construcción del sentir de la comunidad determinación de la valoración inclusiva, fortaleza de la política escolar, apoyo a lo diverso, edificación de una propuesta escolar y determinación de procesos para el fomento del aprendizaje.

Lo señalado posee alta paridad con los resultados expuestos por Huamán et al. (2022) quienes proporcionaron información consistente sobre los nexos determinados de la gestión escolar con la práctica inclusiva, donde se confirmó la existencia de nexo relevantes, calificado como significativo y de alta intensidad ( $\rho = ,790$ ;  $p < ,05$ ), de tal forma, se contempló que, al establecer una visión educativa consistente, sentando bases consistente y apuntando a la mejora continua de la calidad de aprendizaje desde una fortalecida gestión escolar, creando espacios para reflexionar, comunicarse, de atención virtual y coordinación colegiada remota, determina procesos de verificación y de atención a la diversidad, reflejada en la existente variedad de acogida de problemas de diversidad, tomando como punto fuerte a la práctica pedagógica inclusiva y diversificación de experiencias.

Asimismo, se confirmó cierta antagonía con los resultados que determinaron Jury et al. (2023) al instante de realizar un estudio, donde profundizaron en la determinación de nexos con las actitudes y preocupaciones del docente conjuntamente con la propuesta educativa inclusiva, lo cual llevó a confirmar que tales nexos son significativos, directos y de intensidad baja ( $r = ,359$ ;  $p < ,05$ ), asimismo, se llegó a verificar que, aunque los hallazgos parecen prometedores y probablemente abran nueva perspectiva, se verifica la necesidad de mencionar, que la investigación se realizó en un contexto específico, debido que no es sorpresa

que la jerarquía de preocupación identificado fuera diferente para el estudiante que presenta discapacidad física con otros que presenten discapacidad cognitiva, por ende, demostrar querer atender a tales dificultades desde la gestión escolar, aporta a la mitigación de los problemas vinculados a la propuesta educativa inclusiva.

En referencia a lo manifestado, para Serrano (2019) desde la visión aristotélica, se aprecia el sustento de las habilidades directivas, donde se constata tres campos que tienen vínculo con el conocimiento, que aportan al fomento del saber y dominio de ciertas actividades en específico realizados por los directivos y que proporciona pautas para justificar el fomento de las habilidades directivas a un grado de virtud, brindando sostén a la orientación de su rol para el abordaje de logros de metas en común. Por tal situación, se comprende, según Paredez-Zempual et al. (2021) que las habilidades directivas, son las evidentes capacidades para el manejo de la dirección de entidades organizacionales, direccionado a abordar de forma eficiente las metas y objetivos determinados anticipadamente, solicitando desarrollar una postura y perfeccionar el manejo de sus habilidades.

Por otro lado, Giordano y Santos (2021) mencionaron que la inclusión educativa parte del reconocimiento de las diferencias existentes entre quienes integran la comunidad educacional, debido que tales diferencias deben tomarse en cuenta, como los recursos para brindar sustento y base al apoyo para el fomento del aprendizaje por igual, en lugar que se tomen los problemas que se tiene que resolver prudentemente, siendo formas de superar las barreras, que influyen sobre la participación y desarrollo de los aprendizajes. En tal sentido, Carrillo y Moscoso (2022) determinaron que la inclusión educativa, tiene vínculos con el establecimiento del derecho del estudiantado, implicando grandes desafíos a partir de la transformación de la escuela, proporcionando un nuevo sistema, cuyas bases sean de calidad, equidad y de respeto para todos, que debe darse durante toda su vida, a nivel social, étnico o por diferentes singularidades.

Cabe agregar, que, desde lo contrastado, se llegó a confirmar, que a partir de un diagnóstico acertado de la plana directiva, sobre la posibilidad de brindar soporte a la necesidad educativa inclusiva de los estudiantes y de la preocupación de proporcionar mejores procesos educativos, teniendo como punto bajo el desarrollo de procesos de calidad, que contesten a la necesidad y demanda de

aprendizaje, bajo el contexto en que se desenvuelve los estudiantes, provee nuevas propuestas y proyectos educativos, que tomen como sustento, defender los derechos y brindar una propuesta educativa de calidad para todos, no importando sus diferencias, sociales, étnicas, entre otros., prevé mejora de la propuesta escolar bajo el enfoque inclusivo educacional.

De similar manera, sobre el objetivo específico 1, referido a la determinación de la relación de las habilidades instrumentales con la inclusión educativa, a partir de la opinión de docentes de dos escuelas ubicadas en Anta y con soporte en la prueba correlativa de Spearman, se confirmó la existencia de relación, la cual fue significativa, directa y según el coeficiente correlativo de intensidad alta ( $\rho = ,829$ ;  $p < ,05$ ), de tal manera, se pudo rechazar la  $H_0$ , y concluir que, la evidencia de altos niveles de desarrollo del aspecto cognitivo, metodológico, tecnológico y lingüístico verifica fortalecimiento de las habilidades instrumentales de la plana directiva, la cual brinda sostenibilidad a la implementación de una cultura, política y práctica inclusiva, que determina altos niveles de inclusión educativa.

Los hallazgos expuestos, son similares a los concebidos por Rodríguez et al. (2022) debido que en su investigación, aportaron sustento a la determinación de nexos de las habilidades directivas con el fomento del clima organizacional, siendo valorado como significativo y de intensidad muy alta, porque el valor correlativo =  $,889$ ; de esa manera, se pudo verificar que, el fomento del clima organizacional, es el reflejo de la dificultad encontrada para el incremento de la productividad, lo cual ejerce incidencia sobre la estructuración organizacional, actuando como facilitador o entorpecedor del abordaje de la propuesta de calidad o metas institucionales, en ese sentido, es fundamental que el mando directivo fomente su habilidad directiva, para de esa forma generar positivos climas organizacionales, que propicien el abordaje de las metas que se tiene en común.

Además, se pudo confirman la diferenciación de resultados, al contrastar los presentes con los datos a conocer por León et al. (2023) debido que aportaron dando cuenta del nexo existente de la visión que poseen los docentes y la propuesta inclusiva educacional, pero tal relación a pesar de ser significativa, posee baja intensidad ( $\rho = ,277$ ;  $p < ,05$ ), por ello, se pudo constatar que, la perspectiva del profesorado sobre el desarrollo de procesos inclusivos, posee un vínculo con el

proceso formativo competencial de los mismos, lo cual le aporta a proporcionar propuestas y seguimientos a una mejor calidad de las prácticas pedagógicas, en beneficio de la atención a la diversidad dentro de los ambientes escolares y fomento de la participación democrática de los mismos, de ese modo, se comprende que el fomento de la capacidad docente y preocupación del mismo, aporta a la adquisición del conocimiento útil fundamental para la preparación inclusiva por igual.

Ante lo mencionado, se brinda soporte a tales aseveraciones desde la perspectiva de Erkal y Vanderkerckhove (2021) debido que las habilidades directivas poseen sustento filosófico, que acapara el proceso de gestión y de trabajo, sosteniendo lo importante de fomentar los pensamientos sistemáticos, como soporte para el fomento pleno de la gestión, de ese modo, es imprescindible que el directivo y las personas que están bajo su guía aprendan, capten y actúen sobre la complejidad. Tal cuestión, da una visión de lo que es realmente la conducción de una entidad organizacional, expuesto por Duarte y Aguilar (2022) como la destreza de los directivos, para poder administrar los recursos humanos, financieros, físicos y comunicativos de ciertas entidades organizacionales, con la meta de lograr que se obtengan resultados esperados.

Aportando a la discusión, se consideró lo expuesto por Valarezo-Cueva et al. (2022) quienes mencionaron que existe una necesidad inmensa de comprensión y análisis desde la alteridad, constatado como nueva forma de pensar, que conlleva a repensar en los otros, o a partir de la mirada de uno mismo, o variación de la visión del yo, por la de los otros, llegando a reconocer y considerar las diferentes visiones y posturas, intereses y las formas como se percibe los ambientes donde se desenvuelven las personas. Por ende, a partir de tal percepción, se reconoce que la inclusión, verifica una diversidad de ámbitos de fomento de procesos educativos ajenos a la forma tradicional, es decir, que se fija en los llamados excluidos, esperando brindar respuestas educativas de mayor eficiencia a quienes integran la comunidad escolar y que poseen ciertas discapacidades, pasando por la aceptación de tales minorías, entendiéndose como el proceso de contestación a lo diverso de los estudiantes (Oviedo, 2022).

Desde lo manifestado y teniendo como base los resultados de la experiencia investigativa, se puntualizó que el directivo como ente encargado de la conducción

de la entidad escolar, al desarrollar sus habilidades instrumentales, que tienden a verificarse por los altos niveles del fomento cognitivo, metodológico, tecnológico y lingüístico, verifica tener la capacidad de establecer conjuntamente con el apoyo de quienes se encuentran bajo su mando, procesos de diagnóstico y posterior propuesta educativa, que beneficie a todos quienes forman parte de la comunidad escolar, a partir de la consideración de sus ritmos y estilos para aprender, como de sus diferencias o discapacidades tanto físicas o cognitivas.

Asimismo, sobre el objetivo específico 2, referido a la determinación de la relación de las habilidades interpersonales con la inclusión educativa, a partir de la opinión de docentes de dos escuelas ubicadas en Anta y con soporte en la prueba correlativa de Spearman, se confirmó la existencia de relación, la cual fue significativa, directa y según el coeficiente correlativo de intensidad moderada ( $\rho = ,491$ ;  $p < ,05$ ), de tal manera, se pudo rechazar la  $H_0$ , y concluir que, el fomento de las relaciones individuales y en sociedad, que verifican altos niveles de empoderamiento de las habilidades interpersonales de la plana directiva de una entidad escolar, que brinda sostenibilidad a la implementación de una cultura, política y práctica inclusiva, que determina altos niveles de implementación y consistencia de la propuesta de inclusividad educacional.

Los hallazgos expuestos, tienen una alta paridad con los hallazgos descritos y presentados por Murillo et al. (2020) porque desde su propuesta investigativa, abordaron el establecimiento de los nexos de las estrategias inclusivas educacionales con la autoeficacia de los docentes, llegándose a valorar como una conexión significativa, y de intensidad moderada ( $r = ,425$ ;  $p < ,05$ ), por tales motivos, se pudo confirmar que, el profesorado de entidades rurales y urbanas, aportan a la propuesta inclusiva educativa en el momento de fomentar su desarrollo de estrategias que respondan a la necesidad de la diversidad de estudiantes que atienden, entre algunas, se puede confirmar que son el aprendizaje mediante la colaboración, con sustento en las TIC, de retroalimentación y valoración, además, de considerar que el sostén que reciben vinculado al recurso y profesionales especializados es muy escaso y poco significativo.

Además, los resultados determinados en la investigación son antagónicos a los expuestos por Carpio et al. (2021) debido la determinación de los nexos entre

el liderazgo transformacional y la inclusión educativa, calificada como significativa y también de alta intensidad, porque el valor correlativo  $\rho = ,651$  con un  $p < ,05$ ; de tal forma se confirmó que, para que se logre desarrollar una propuesta inclusiva de calidad, que atienda seriamente a la diversidad de estudiantes, se necesita de la identificación de la política y práctica del líder docente, que brinde sustento a la inclusión, esperando que el profesorado pase del estado de proactividad a la de un constructor y motivador para el desarrollo del equipo que esté bajo su mando, considerando la individualidad y experiencia de cada uno de los integrantes.

En tal sentido, se verifica, según García et al. (2012) que el fomento de las habilidades interpersonales, inciden sobre la postura de líder que pueda ser el directivo, porque se basa en la capacidad para la realización de trabajos individuales y desarrollo de las habilidades sociales, es decir, que incide sobre la capacidad, habilidad y destreza en el instante de expresar su sentimiento y sus emociones apropiadamente, también se sustenta en la aceptación de sentimientos de otros y la posibilidad a que se colabore de forma constante en las metas que se tienen en común. De ese modo, se aprecia según Gómez et al. (2019) que tales habilidades pueden aprenderse por los docentes quienes las quieran desarrollar y que evidencia tener la posibilidad de desarrollarlos, porque está asociado en cómo el docente logra relacionarse con el ambiente y desarrollar procesos de trabajo eficientemente a los que les llegue a corresponder.

En cuanto a lo manifestado por Escalante et al. (2022) se entiende que, desde la Aceptación y Reconocimiento, se brinda sostén a la propuesta inclusiva educativa, porque tal postura radica en procesos que proporcionan análisis de las posibles respuestas asociadas al aprendizaje, destinados a superar ciertas barreras, entre ellas las de acceso, consideración de participación y progresión del desarrollo de la actividad estudiantil. Asimismo, Ruiz (2020) da entender que la educación inclusiva enfatiza en una perspectiva política, destinada a brindar garantías a los derechos de las personas para educarse, por ello, se confirma lo necesario de determinar ciertos compromisos progresivamente, tendiente a facilitar su puesta en marcha y ejercer el derecho de los estudiantes.

Relacionado con lo manifestado, se pudo llegar a acotar que, el desarrollo de las habilidades interpersonales, al ser de carácter social como emocional,

aportan al profesorado a que perciba y valore la contestación del estudiantado, desarrollando su preocupación y fomentando a buscar adaptarse a la necesidad del estudiantados para brindarle un mejor proceso educativo, a partir de una propuesta inclusiva, incidente sobre la implementación y consolidación de una cultura inclusiva, con bases en la políticas de inclusión y puesta en marcha a través de prácticas inclusivas dentro del ambiente escolar.

Por último, sobre el objetivo específico 3, referido a la determinación de la relación de las habilidades sistémicas con la inclusión educativa, a partir de la opinión de docentes de dos escuelas ubicadas en Anta y con soporte en la prueba correlativa de Spearman, se confirmó la existencia de relación, la cual fue significativa, directa y según el coeficiente correlativo de intensidad alta ( $\rho = ,754$ ;  $p < ,05$ ), de tal manera, se pudo rechazar la  $H_0$ , y concluir que, el fomento de la capacidad de emprender, de organizar, de liderar una entidad escolar y de constante seguimiento al logro evidencia altos niveles de habilidades sistémicas en la plana directiva aportando sostenibilidad a la implementación de una cultura, política y práctica inclusiva, que determina altos niveles de inclusión educativa.

Los hallazgos expuestos, son coincidentes con los de Gamala y Marpa (2022) debido que se confirmó a partir de su investigación la existencia de nexos de las habilidades directivas y el aprovechamiento escolar, calificado como significativo y de intensidad moderada ( $r = ,540$ ;  $p < ,05$ ), desde tal punto, se estableció que, el fomento de una postura directiva, que proporcione libertad de desarrollo del personal, de innovación, adecuación del recurso y ajeno a la presión laboral, beneficia a la creatividad y desarrollo de proyectos educativos desde la propuesta de los docentes lo cual beneficia a la mejora de los procesos educativos de calidad, determinando mejora en el aprovechamiento educativo de los estudiantes, en tal sentido, la aptitud de gestión del directivo se vincula con el fomento de la creatividad y preocupación de los docentes para mejorar los procesos educativos, si no se ejerce presión y se brinda el apoyo a los docentes.

De similar modo, se verificó la existencia de resultados antagónicos entre los de la investigación y los de Garabito et al. (2023) debido que llegaron a determinar los nexos existentes de las competencias del directivos con el desarrollo de la gestión educacional, donde tales nexos, fueron valorados como significativos y de

muy alta intensidad ( $\rho=,829$ ;  $p<,05$ ), por tales motivos, se pudo confirmar que, mientras que no se norme, ni se llegue a profesionalidad el proceso formativo de la plana directiva de todas las escuelas, sea de ámbito rural o urbano, de manera muy complicada se va mejorar eficientemente el índice de calidad educacional, debido que las funciones de los directivos, con su forma liderar, se encarga de coadyuvar para que todo ente y proceso organizacional alcance niveles altos y se obtenga resultados eficientes y consistentes.

Aportando a lo señalado, Robledo et al. (2022) manifestaron que, desde la Capacidad Dinámica Organizacional del personal directivo, se sustenta el fomento y necesidad del porqué desarrollar sus habilidades en ese puesto, debido que, a partir de su postura de líder, aporta a la organización a desarrollar capacidades para que pueda ser competitivo y proporcionar contestaciones con mayor velocidad al contexto en donde se desarrolla y que se considera cambiante. Desde tal punto, se consideró acertada la apreciación de Duarte y Aguilar (2022) ya que han profundizado sobre la terminología y habilidad del directivo, concluyendo, desde tal punto que las habilidades directivas, se basan en el fomento de las destrezas del personal directivo, con la meta de administrar los recursos, con gran precisión y gastos mínimos de los tiempos como de los recursos que posee, a fin de alcanzar las metas organizacionales previamente establecidas.

Además, desde lo mencionado por Noriega y Erausquin (2021) se llegó a determinar que, desde la postura teórica de la Actividad, se fomenta una mejora en la inclusión educativa, porque presenta ciertos componentes que fomentan el análisis e intervención oportuna, la cual aporta progresivamente a abordar las metas de trabajo humano de mayor complejidad., sustentado en el principio de incidencia intervencional vinculado al aprendizaje por igual de los estudiantes, sea su condición que sea. En ese sentido, Vélez-Miranda et al. (2020) acotaron mencionando que la oportunidad educativa y posibilidad de éxito de los estudiantes, se enmarca en el sistema pedagógico, por ende, surge la necesidad de abordar procesos educativos integradores del estudiante al sistema educativa, sin que existe prerrogativas que solo ser persona, deba ser requisito que se necesita para acceder al servicio educativo como derecho principal humano.

Concordante con el contraste realizado y sustentado a partir de los

resultados dados a conocer, se pudo concluir que, las habilidades sistémicas, derivan de la evidencia de que el directivo posee la capacidad para la generación de alianzas y acuerdos con entidades aliadas, que aportan a la generación de estrategias que promocionen el crecimiento y aporten a la mejora de la propuesta escolar, la cual deriva de una eficiente negociación, gestión del recurso y la capacidad organizacional, por ende, tales competencias inciden sobre la relación y actitud de clima institucional, aportando a la consolidación de la creatividad, proceso autónomo, concentración y atención a la demanda inclusiva.

Asimismo, mencionar que, la presente investigación presentó ciertas limitaciones, vinculada al recurso, debido que el financiamiento fue una fuerte limitante porque como son tres instituciones educativas se tuvo que pasar a llegar a cada una de ellas, porque se propuso realizar el estudio de forma presencial, además, otra limitante fue la determinación del tamaño muestral, debido a que es muy pequeño, donde se entiende que los hallazgos pueden o no ser representativas, limitando su generalización.

En cuanto a las fortalezas de la investigación, se reconoció que la propuesta investigativa, a futuro va aportar a desarrollar otras investigaciones, desde el sustento establecido en el componente teórico, así como en los resultados, siendo este un punto base para la propuestas de supuestos, asimismo, la elaboración de dos instrumentos, debidamente validados y de alta confiabilidad, van a llegar a proporcionar la determinación de resultados objetivos a futuras investigaciones que tomen en consideración hacer uso de alguno de ellos.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó que las habilidades directivas guardan una estrecha relación calificada como significativa y directa con la inclusión educativa, desde la participación de profesores de tres escuelas, ubicadas en la provincia de Anta, debido que el valor de la significancia = ,000 sustentando el rechazo a la  $H_0$ , y que el coeficiente rho = ,789; por ello, a partir de la evidencia que la plana directiva posee altos niveles de habilidad instrumental, interpersonal y sistémica, se ha de verificar que la propuesta de inclusión educativa también es consistente, debido a la construcción del sentir de la comunidad determinación de la valoración inclusiva, fortaleza de la política escolar, apoyo a lo diverso, edificación de una propuesta escolar y determinación de procesos para el fomento del aprendizaje.

**Segunda:** Se estableció que las habilidades instrumentales guardan una estrecha relación calificada como significativa y directa con la inclusión educativa, desde la participación de profesores de tres escuelas, ubicadas en la provincia de Anta, debido que el valor de la significancia = ,000 sustentando el rechazo a la  $H_0$ , y que el coeficiente rho = ,829; por ello, la evidencia de altos niveles de desarrollo del aspecto cognitivo, metodológico, tecnológico y lingüístico verifica fortalecimiento de las habilidades instrumentales de la plana directiva, la cual brinda sostenibilidad a la implementación de una cultura, política y práctica inclusiva, que determina altos niveles de inclusión educativa.

**Tercera:** Se estableció que las habilidades interpersonales guardan una estrecha relación calificada como significativa y directa con la inclusión educativa, desde la participación de profesores de tres escuelas, ubicadas en la provincia de Anta, debido que el valor de la significancia = ,000 sustentando el rechazo a la  $H_0$ , y que el coeficiente rho = ,491; por ello, el fomento de las relaciones individuales y en sociedad, que verifican altos niveles de empoderamiento de las habilidades interpersonales de la plana directiva de una entidad escolar, que brinda sostenibilidad a la implementación de una cultura, política y práctica inclusiva, que

determina altos niveles de implementación y consistencia de la propuesta inclusiva.

**Cuarta:** Se estableció que las habilidades sistémicas guardan una estrecha relación calificada como significativa y directa con la inclusión educativa, desde la participación de profesores de tres escuelas, ubicadas en la provincia de Anta, debido que el valor de la significancia = ,000 sustentando el rechazo a la  $H_0$ , y que el coeficiente rho = ,754; por ello, el fomento de la capacidad de emprender, de organizar, de liderar una entidad escolar y de constante seguimiento al logro evidencia altos niveles de habilidades sistémicas en la plana directiva aportando sostenibilidad a la implementación de una cultura, política y práctica inclusiva, que determina altos niveles de inclusión educativa.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al equipo directivo de las instituciones educativas de Anta, convocar a reunión a los integrantes de la comunidad escolar, a modo de presentar los resultados de la investigación, donde se espera, la determinación de la urgencia o necesidad de realizar proyectos, o se implementen talleres de desarrollo profesional y de conocimiento de mejora de los procesos educativos, bajo el enfoque de inclusión, esperando que a partir de ello, se pueda fortalecer la capacidad de los docentes que a futuro puedan obtener cargos directivos, asimismo, fortalecer el desarrollo de propuestas y proyectos educativos que incidan sobre la mejora de los procesos educativos, a fin de contestar la demanda y necesidad de aprendizajes a todos los estudiantes por igual, sin discriminación alguna.

**Segunda:** Al personal directivo y docentes de las instituciones educativas de Anta, establecer mesas de diálogo o grupos de interaprendizaje, dentro y fuera de la entidad escolar, a modo de desarrollar su profesionalismo, y también brindar soporte al fortalecimiento de sus habilidades instrumentales, desde el fomento cognitivo, tecnológico, metodológico y lingüístico, a fin de promover mejoras en la propuesta didáctica y pedagógica, así también en aportar desde su perspectiva sugerencias para realizar un análisis a profundidad de la pertinencia de una propuesta educativa inclusiva, cuya base se de a partir del fomento de una cultura inclusiva, con sustento en políticas y prácticas inclusivas educacionales.

**Tercera:** Al personal docente de las instituciones educativas de la UGEL Anta, determinar la realización de actividades recreativas o pasantías, con otras instituciones educativas de la provincia, para desarrollar las relaciones individuales y sociales entre los docentes, a fin de brindar soporte a sus habilidades interpersonales, esperando que a partir de ello, se compartan experiencias, para que desde lo descubierto y vivenciado se proponga proyectos educativos bajo el enfoque de inclusividad, con miras a responder a la demanda educativa de todo los estudiantes, así también proponer mejores procesos educativos que fomente la participación de todos sin dejar de lado a algún estudiante.

**Cuarta:** Al personal docente de las instituciones educativas de Anta, participar en cursos de actualización cuya temática radique en el desarrollo del liderazgo, debido que surge la necesidad de desarrollar habilidades sistémicas, basadas en la capacidad de emprender, de organización, liderazgo y constancia al logro de metas institucionales, a fin que a partir de su análisis y perspectiva sobre el proceso educativo y la gestión institucional, pueda brindar sus sugerencias o desarrollar proyectos incidentes sobre la mejora de la propuesta bajo los términos de calidad educativa y vinculado a los objetivos institucionales.

## REFERENCIAS

- Aguinaga-Doig, S., Rimari-Arias, M., & Velázquez-Tejeda, M. (2018). Contextualized model for educational inclusion. *Education Journal*, 42(2), 1-16. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.23885>
- Amaro, A., & Martínez, N. (2020). Importance of inclusive education and social justice in a time of pandemic. *International Journal of Inclusion Support, Speech Therapy, Society and Multiculturalism*, 6(3),135-144. <https://dx.doi.org/10.17561/riai.v6.n3.10>
- Arias, J. (2021). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Editorial Enfoques Consulting EIRL. <https://acortar.link/4tOqZc>
- Artieda, J., Guarnizo, W., Caiza, M., & Vayas, G. (2021). Management skills in public management. *Research and Business Magazine*, 14(24), 149-156. <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.155>
- Ascón, J., García, M., y Pedraza, C. (2018). Las habilidades directivas en las instituciones de educación superior. Diseño estratégico con enfoque de liderazgo. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 5(2), 1-26. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.52.61>
- Ayala, G., Escoto, M., y Gonzalez, E. (2022). *Educación Inclusiva: Una oportunidad para todos*. Editorial Universidad Tecnocientífica del Pacífico S.C. <https://acortar.link/UgaEtv>
- Baghdadi, G., Bhatti, I., Nguyen, L., & Podolski, E. (2018). Skill or effort? Institutional ownership and managerial efficiency. *Journal of Banking and Finance*, (91), 19-33. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2018.04.002>
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2019). *Experiencias innovadoras en el desarrollo profesional de directivos*. CAF. <https://acortar.link/59y6iv>
- Booth, T., y Ainscow, M. (2015). *Guía para la Educación Inclusiva. Desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares*. Organización de Estados Iberoamericanos. <https://acortar.link/vvaX0a>
- Borgstede, M., & Scholz, M. (2021). Quantitative and Qualitative Approaches to Generalization and Replication—A Representationalist View. *Froniers of Psychology*, 12(21), e605191. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.605191>

- Carpio, D., Mendiburu, A., & Oviedo, M. (2021). Transformational teaching leadership to ensure educational inclusión. *Research & Innovation Magazine: Science Magazine*, 6(1), 76-93. <https://doi.org/10.33262/rmc.v6i1.1253>
- Carrillo, C., y Moscoso, D. (2022). La inclusión educativa y atención a la diversidad en educación. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(5), 56-71. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.2908](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.2908)
- Casas-Gutierrez, J., Ramirez-Pozo, A., y Romero-Guardia, E. (2021). Incidencia de las habilidades directivas en la gestión educativa. *Sinergias Educativas*, 1(21), 1-11. <https://doi.org/10.37954/se.vi.213>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*. Naciones Unidas CEPAL. <https://acortar.link/hVrKTK>
- Cortez, L. (2021). Management Competencies and Trust in a Private Service Company. *Industrial Data*, 24(1), 121-137. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.17700>
- Defensoría del Pueblo. (2019). *El derecho a la Educación Inclusiva: Barreras en la implementación de los servicios educativos públicos y privados para estudiantes con discapacidad y con otras necesidades educativas*. Informe Defensorial N° 183. <https://acortar.link/nnjtHi>
- Duarte, O., y Aguilar, O. (2022). Habilidades directivas y su impacto en los ámbitos de venta de la micro y pequeña empresa. *Revista RELAYN*, 6(3), 111-120. <https://doi.org/10.46990/relayn.2022.6.3.655>
- Erkal, H., & Vandejerckhove, W. (2021). Twenty Years if Ohilosophy of Management. Hoe has it Shaped the Field? *Philosophy of Management*, (20), 471-483. <https://doi.org/10.1007/s40926-021-00185-x>
- Escalante, A., Villafuerte, C., y Escalante, R. (2022). La inclusión en la Educación, *Horizontes: Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25), 1663-1678. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.444>
- Escobar, M., Muñoz, D., Piñones, C., & Cuadra, D. (2020). School time and educational inclusión: a study of subjective theories of teachers. *Technological Information*, 31(5), 139-152. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718->

07642020000500139

- Espinosa-Barajas, J., Llado-Lárraga, D., & Navarro-Leal, M. (2021). Proposal of a modelo f inclusion and equity in university education, base don experiences of students with disabilities. *CienciaUAT*, 16(1), 116-135. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v16i1.1508>
- Foegeding, A. (2020). Basic, applied, and developmental R&D should be under one roof. *Journal of Food Science*, 85(8), 2264-2264. <https://doi.org/10.1111/1750-3841.14559>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2021). *Una con muchas ventanas: Guía para organizar encuentros inclusivos en línea*. UNICEF, Ciudad de Panamá. <https://www.unicef.org/lac/media/22301/file>
- Gamala, J., & Marpa, E. (2022). School environment and school heads' managerial skills: Looking into their relationships to school's performance. *IjonSES: International Journal on Social and Education Sciences*, 4(2), 218-235. <https://doi.org/10.46328/ijonses.285>
- Gandica, E. (2020). Power and Robustness in Normality Test with Montecarlo Simulation. *Revista Scientific*, 5(18), 108-119. <https://acortar.link/PKnrKJ>
- Garabito, C., Flores, J., y Sánchez, L. (2023). Competencia directiva y gestión escolar en la IE 3711 Fe y Alegría 12. Puente Piedra. Lima. *Revista de Investigación Científica: Igobernanza*, 6(22), 221-245. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.253>
- García, A., Chow, A., y Tafur, R. (2012). *Capítulo II: Competencias de la dirección para una nueva organización*. La dirección de centros educativos en Iberoamérica, Reflexiones y experiencias. <https://acortar.link/GZV3QE>
- Giordano, R., y Santos, L. (2021). Consideraciones filosóficas sobre la inclusión educativa. *Revista de Filosofía*, 54(152), 58-85. <https://doi.org/10.48102/rdf.v54i152.128>
- Gómez, L., Muriel, L., y Londoño-Vásquez, D. (2019). El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo apoyado en las TIC. *Encuentros*, 17(2), 118-131. <https://www.redalyc.org/journal/4766/476661510011/html/>
- Huamán, D., Muñoz, R., Diestra, E., y Luque, N. (2022). School management and

- inclusive practices in the General Prado Educational Institution, Callao, 2022. *Journal of Education: WARISATA*, 4(11), 56-68. <https://doi.org/10.33996/warisata.v4i11.870>
- Hurtado, M. (2023). ¿Debería ser tan pequeño el nivel de significancia en una prueba de hipótesis? *Revista Torreón Universitario*, 12(33), 31-41. <https://doi.org/10.5377/rtu.v12i33.15886>
- Ibarra-Morales, L., Campechano-Escalona, E., Díaz, I., y Paredes-Zempual, D. (2023). Habilidades directivas como factor determinante en la competitividad de empresas mexicanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(Esp. 9), 360-376. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.23>
- Jiménez, J., & Mesa, P. (2021). Inclusive culture for attending diversity. *Contemporary Dilemmas: Education, Politics and Values*, 8(5), 1-15. <https://doi.org/10.46377/dilemmas.v8i.2476>
- Jury, M., Laurence, A., Cebe, S., & Desombre, C. (2023). Teachers' concerns about inclusive education and the links with teachers' attitudes. *Frontiers of Education*, 7(22), e1065919. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.1065919>
- León, K., Villafuerte, C., Llanos, E., Abarca, V., y Zapata, J. (2023). Perspectivas de los docentes sobre la educación inclusiva. *Horizontes: Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 49-61. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.496>
- Mendenhall, W., Beaver, R., y Beaver, B. (2010). *Introducción a la probabilidad y estadística*. (13ra. Edición). Editorial CENGAGE Learning. <https://bit.ly/2CMJcH9>
- Mendivelso, F., y Rodríguez, M. (2021). Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. *Revista Médica Sanitas*, 24(1), 42-45. <https://acortar.link/a0pkDc>
- Montoya-González, A. (2021). Educación inclusiva. ¿Cómo estamos? *Revista Innova Educación*, 3(3), 33-52. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.002>
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M., y Alania, R. (2020). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 12(1), 50-57.

<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>

- Muñoz, R., Huamán, D., Pinedo, F., y Cárdenas, E. (2022). Habilidades Directivas y Desempeño Docente en el Perú. *Revista FT: Franz Tamayo*, 4(10), 84-94. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/591/5913193005/>
- Murillo, L., Ramos, D., García, I., & Sotelo, M. (2020). Inclusive educational strategies and their relationship with the self-employment of teachers in training. *Journal Current Research in Education*, 20(1), 1-25. <https://doi.org/10.15517/aie.v20i1.40060>
- Noriega, J., & Erausquin, C. (2021). Socio-Educational inclusión and pandemic. Contributions of cultural historical activity theory for reflections on the educational practice. *Journal of the School of Education Sciences*, 1(17), 111-131. <https://doi.org/10.35305/rece.v1i17.693>
- Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación. (2023). *La inclusión en la educación. Que nadie quede rezagado. La educación transforma vidas – UNESCO*. <https://acortar.link/Qh1I9N>
- Oviedo, A. (2022). Inclusión, exclusión, justicia social. *Revista Andina de Educación*, 6(1), e006101. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.01>
- Paredes-Zempual, D., Ibarra-Morales, L., & Moreno-Freites, Z. (2021). Management skills and organizational climate in small and médium enterprises. *Administrative investigation*, 50(127), 69-90. <https://doi.org/10.35426/iav50n127.05>
- Parlamento Europeo. (2023). *La educación y la formación profesional*. Fichas temáticas sobre la Unión Europea. <https://acortar.link/k7S2Pi>
- Pazmiño, W., Parrales, M., Muñoz, L., y Merchan, V. (2019). Habilidades directivas fundamentales en la administración pública. *ReciMundo: Revista científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3(3), 682-705. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/633>
- Pérez, M., Berea, R., Roy, I., Palacios, L., y Rivas, R. (2020). Lista de Aspectos Éticos de Investigaciones en Humanos. *Revista Alergia México*, 66(4), 474-482. <https://acortar.link/gUk59a>
- Perez-Maldonado, H., Peñaloza-Suárez, L., Tamayo-Salcedo, A., & Chaparro-

- Salinas, E. (2022). Management Skills in Tourism: A systematic literatura review. *Innova Research Journal*, 7(3), 120-139. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2022.2094>
- Robledo, J., Vergara, F., Del Rio, J., & Martínez, O. (2022). Dynamic Capabilities: Theoretical Reflexion from the Strategy Field. *Journal AD-GNOSIS*, 9(9), 21-31. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.434>
- Rodríguez, G., Gutiérrez, N., Bautista, L., & Flores, M. (2022). Managerial skills and their impact on organizational climate. Case study: Instituto Tecnológico del Altiplano de Tlaxcala. *Journal RELAYN*, 7(2), 51-65. <https://doi.org/10.46990/relayn.2023.7.2.1086>
- Rueda, M., Sigala, L., y Zapata, G. (2022). Teoría de capacidades dinámicas: Aportes y evolución a partir de los trabajos de Davis Teece. *Revista Compendium*, 25(48), 1-12. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7127188>
- Ruiz, G. (2020). *El derecho a la educación: Definiciones, normativas y políticas públicas revisadas*. Editorial EUDEBA. <https://bit.ly/40BxNSZ>
- Serna, L. (2022). Diversidad e inclusión, importancia desde la experiencia educativa. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(3), 2225-2250. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2375](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2375)
- Serrano, G. (2019). Competencias directivas y virtudes: un camino a la excelencia. *Estudios gerenciales*, 33(143), 208-216. <https://acortar.link/PBRw4i>
- Shao, K., Shirvan, M., & Alamer, A. (2022). How Accurate Is Your Correlation? Different Methods Derive Different Results and Different Interpretations. *Frontiers in Psychology*, 13(22), e901412. <https://acortar.link/DXwtF3>
- Siponen, M., & Klaavuniemi, T. (2020). Why is the hypothetico-deductive (H-D) method in information systems not an H-D method? *Information and Organization*, 30(1), e100287. <https://acortar.link/vGXCh7>
- Starbuck, C. (2023). *The Fundamentals of People Analytics. Research Design. With Applications in R*. Open Access, Springer. <https://acortar.link/N6IJbA>
- Surucu, L., & Maslakci, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *BMIJ: Business & Management Studies, and International Journal*, 8(3), 2694-2726. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>

- Universidad César Vallejo. (2020). *Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo*. UCV. <https://bit.ly/3MfGbl6>
- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B., y Perozo, E. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Editorial Universidad de la Guajira. <https://acortar.link/yb87vA>
- Valarezo-Cueva, A., Sánchez-Pastor, F., y Aldeán-Riofrío, M. (2022). Inclusión educativa. Una mirada hacia un horizonte epistemológico. *Episteme Koinonía*, 5(10), 29-43. <https://doi.org/10.35381/e.k.v5i10.1860>
- Vélez-Miranda, M., San Andrés-Laz, E., y Pazmiño-Campuzano, M. (2020). Inclusión y su importancia en las instituciones educativas desde los mecanismos de integración del alumnado. *Revista Arbitraria Interdisciplinaria Koinonia*, 5(9), 1-16. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i9.554>
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-Sectional Studies: Strengths, Weaknesses, and Recommendations. *Journal Chest*, 158(1), 65-71. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>

## ANEXOS

### Anexo 1: Tabla de operacionalización de las variables

#### Operacionalización de la variable habilidades directivas

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango	
Se refieren al perfil profesional que sirve para la identificación de directivos que se adecuan a la exigencia al momento de gestionar los procesos educativos determinados, los cuales también se vinculan con el nivel de eficacia institucional, asimismo, son indicadores de necesidad formativa del directivo, que redundan en el beneficio que trae consigo para la escuela debido a un mejor desempeño de su función (García et al., 2012).	Las habilidades directivas se van a medir, desde la aplicación de un cuestionario, construido para conocer los niveles de desarrollo de las tres dimensiones identificadas, a partir de 32 preguntas propuestas, donde el puntaje que se fuera a obtener va servir para presentar los resultados por niveles: Habilidad inicial, habilidad promedio y habilidad alta.	Habilidades instrumentales	- Desarrollo cognitivo.	1, 2, 3	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indiferente 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Habilidad inicial: 32-74	
			- Desarrollo metodológico.	4, 5, 6			
			- Desarrollo tecnológico.	7, 8, 9			
			- Desarrollo lingüístico.	10, 11, 12			
		Habilidades interpersonales	- Relación individual.	13, 14, 15, 16			Habilidad promedio: 75-117
			- Relación social.	17, 18, 19, 20			
		Habilidades sistémicas	- Capacidad de emprendimiento.	21, 22, 23			Habilidad alta: 118-160
			- Capacidad de organización.	24, 25, 26			
			- Capacidad de liderazgo.	27, 28, 29			
			- Capacidad de logro.	30, 31, 32			

### Operacionalización de la variable inclusión educativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Es un enfoque vinculado al fomento de principios para la mejora educacional y de relaciones sociales, asimismo, se asocia con la convivencia democrática dentro de la escuela, coherente con trabajos de mejora y procesos innovadores bajo cierta iniciativa que converge en trabajos de fomento del aprendizaje y participación de la comunidad escolar (Booth y Ainscow, 2015).	La inclusión educativa se va a medir, desde la aplicación de un cuestionario, construido para conocer los niveles de desarrollo de las tres dimensiones identificadas, a partir de 28 preguntas propuestas, donde el puntaje que se fuera a obtener va servir para presentar los resultados por niveles: Deficiente, regular y eficiente.	Cultura inclusiva	- Edificando el sentir de comunidad.	1, 2, 3, 4, 5	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Deficiente: 28-65  Regular: 66-103  Eficiente: 104-140
			- Estableciendo valor inclusivo.	6, 7, 8, 9		
		Política inclusiva	- Fortaleciendo la política escolar para todos.	10, 11, 12, 13, 14		
			- Organizando el apoyo a la diversidad.	15, 16, 17, 18, 19		
		Práctica inclusiva	- Construyendo una propuesta curricular para todos.	20, 21, 22, 23, 24		
			- Estableciendo procesos para el desarrollo del aprendizaje.	25, 26, 27, 28		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

**CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES DIRECTIVAS**

El presente cuestionario es parte de una investigación titulada “**Habilidades directivas e inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023**”, llevado a cabo por la Bach. Pérez Arone, Haydee Maribel estudiante de la Universidad César Vallejo, el cual tiene fines únicamente académicos, por tal motiva se mantendrá completa y absoluta discreción.

**Indicaciones:** Leer con detenimiento las interrogantes que se han formulado y responder seriamente, marcando con un aspa la alternativa correspondiente.

<b>Escala Valorativa</b>					
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
<b>Ítems o preguntas</b>					
<b>Dimensión 1: Habilidades instrumentales</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>TeD</b>	<b>ED</b>	<b>IND</b>	<b>DA</b>	<b>TdA</b>
<b>El personal directivo...</b>					
01. Discrimina entre las diversas características, elementos, niveles o factores que configura la realidad institucional.					
02. Usa el aprendizaje estratégicamente y de forma flexible asociado a la meta perseguida, desde el reconocimiento de la propia sistematización del aprendizaje.					
03. Da respuesta satisfactoria a la necesidad y demanda personal, institucional y social introduciendo elementos nuevos a los procesos y resultados obtenidos.					
04. Participa en la construcción de la propuesta educativa y planeación anual junto con los docentes.					
05. Determina las metas, prioridad, método y control para el desempeño de actividades por medio de la organización de las mismas con plazo y recursos disponibles por la institución educativa.					
06. Selecciona la mejor alternativa de acción, siguiendo procesos sistemáticos, llegando a responsabilizarse del alcance y consecuencia de la opción que ha tomado.					
07. Detecta las redes sociales y vínculos de poder relevantes, para orientarlos hacia el crecimiento de la comunidad.					
08. Posee dominio y conocimiento de uso de herramientas tecnológicas que tiene disponible la institución educativa.					
09. Estimula e incentiva a los docentes a buscar, estudiar y usar tecnología aplicada al ámbito educativo.					
10. Expresa con claridad y oportunidad la idea, conocimiento y sentimiento propio, adaptando las situaciones la finalidad de lograr su comprensión y adhesión.					
11. Mantiene informado a los docentes que pueden verse afectado por alguna decisión.					
12. Posee cierta habilidad al explicar las razones que lo llevaron a tomar ciertas decisiones institucionales.					
<b>Dimensión 2: Habilidades interpersonales</b>					
	<b>TeD</b>	<b>ED</b>	<b>IND</b>	<b>DA</b>	<b>TdA</b>
<b>El personal directivo...</b>					

13. Usa adecuadamente la propia competencia, aceptando bien los retos y demostrando ser seguro consigo mismo.					
14. Se inclina de manera positiva hacia el bien moral (sentido de vida, realización personal, justicia) y persevera en tal bien moral.					
15. Gestiona la propia emoción y el impulso, canalizándolo de manera útil.					
16. Evita reaccionar negativamente ante provocaciones, oposición y hostilidad, resistiendo el desarrollo de su trabajo en condiciones de estrés.					
17. Se relaciona positivamente con otras personas mediante una escucha empática y expresiones claras y asertivas.					
18. Se integra y colabora activamente en la consecución de metas comunes con otras personas.					
19. Trata de solucionar y resolver diferencias que surgen entre quienes son parte de la comunidad escolar.					
20. Propone a la comunidad educativa, acciones preventivas que brinden sostén al desarrollo de relaciones sociales, con el fin de mejorar la convivencia escolar.					
<b>Dimensión 3: Habilidades sistémicas</b>	<b>TeD</b>	<b>ED</b>	<b>IND</b>	<b>DA</b>	<b>TdA</b>
<b>El personal directivo...</b>					
21. Muestra suficiencia en los trabajos que realiza, sin necesidad de ser supervisado.					
22. Decide llevar a cabo las actividades que son de su competencia, sin condicionarse por ciertas intervenciones o interferencias de índole externo.					
23. Posee la capacidad para modificar la rutina de la institución educativa, capacidad para trabajar duro en contextos cambiantes.					
24. A partir de una visión a futuro, establece las metas, prioridad, método y control coherentemente, como resultado del análisis de fortaleza y debilidad del equipo docente y considerando la oportunidad y amenaza presente.					
25. Delimita las funciones, trabajos y responsabilidades aprovechando los valores de los docentes.					
26. Coordina y supervisa la labor realizada por los diferentes equipos de trabajo.					
27. Influye sobre los integrantes de la comunidad escolar anticipándose a futuro y aportando al desarrollo personal y profesional de los docentes.					
28. Apoya al fortalecimiento personal y profesional, ayudando a encontrar respuesta y recurso ante bloqueos de índole personal y profesional de los docentes.					
29. Motiva a los docentes a que se comprometan en los proyectos educativos que se pretenden llevar a cabo, generando confianza y confiando en los docentes.					
30. Realiza acciones que lleven a conseguir resultados de alto rendimiento y éxito.					
31. Marca el ritmo de ciertos acontecimientos por medio de acciones en concreto, no solo usa palabras.					
32. Considera determinados recursos por iniciativa propia para explotar oportunidades, asumiendo el riesgo que esto traería consigo.					

## CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN EDUCATIVA

El presente cuestionario es parte de una investigación titulada “**Habilidades directivas e inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023**”, llevado a cabo por la Bach. Pérez Arone, Haydee Maribel estudiante de la Universidad César Vallejo, el cual tiene fines únicamente académicos, por tal motiva se mantendrá completa y absoluta discreción.

**Indicaciones:** Leer con detenimiento las interrogantes que se han formulado y responder seriamente, marcando con un aspa la alternativa correspondiente.

<b>Escala Valorativa</b>							
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>			
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre			
<b>Ítems o preguntas</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dimensión 1: Cultura inclusiva</b>			<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
01. Los miembros de la comunidad escolar se sienten acogidos.							
02. Los docentes y estudiantes se ayudan unos a otros.							
03. El personal directivo, administrativo y docentes colaboran entre ellos.							
04. El personal directivo, administrativo, docentes y estudiantes se tratan con respeto.							
05. Existe una relación saludable entre el personal de la institución educativa y las familias de los estudiantes.							
06. Toda la comunidad educativa participa de forma activa en la construcción del Proyecto Educativo Institucional (PEI).							
07. Cuando ingresan estudiantes con diversas discapacidades a la institución educativa, se le apoya a adaptarse.							
08. Se le comunica al docente tutor la presencia de estudiantes con ciertas discapacidades.							
09. Se trabaja en coordinación con los docentes, todas las formas de apoyar a los estudiantes con discapacidad.							
<b>Dimensión 2: Política inclusiva</b>			<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
10. La planeación de la experiencia de aprendizaje (EDA) responde a la diversidad de estudiantes de la institución educativa.							
11. La identidad institucional (misión, visión, objetivo estratégico), menciona si se trabaja bajo el enfoque inclusivo.							
12. La comisión de bienestar institucional considera acciones, estrategias y campañas bajo la consideración del enfoque de inclusión educativa.							
13. El acompañamiento y monitoreo, toma en cuenta el ajuste curricular-apoyo, adaptación curricular en la programación y ejecución de actividades.							
14. La institución educativa, se preocupa que la infraestructura sea físicamente accesible para todos.							
15. Al formular objetivos institucionales, se toma en cuenta la realización de actividades inclusivas.							
16. Al formular metas, se toma en consideración alguna por alcanzar asociada al enfoque inclusivo.							

17. El reglamento interno de la institución educativa, contempla el acceso y la permanencia de los estudiantes.					
18. El reglamento interno contempla la edificación de una comunidad educativa y su responsabilidad académica.					
19. El personal directivo y docentes, distribuyen a los escolares en grupos diversos, por género y diversidad de capacidades académicas.					
<b>Dimensión 3: Práctica inclusiva</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
20. Las prácticas de aprendizaje, responden al contexto, necesidad y demanda de aprendizaje de los estudiantes.					
21. La construcción de las sesiones de aprendizaje, son accesibles para todos los estudiantes.					
22. Los docentes caracterizan a los estudiantes para diseñar procesos de aprendizajes, esperando contestar oportunamente a los posibles problemas que se pueden presentar vinculados al desarrollo de sus aprendizajes.					
23. Se fomenta la participación activa de los estudiantes en su propio aprendizaje.					
24. Los estudiantes al tener diferentes ritmos y estilos de aprendizajes, aportan perspectivas diversas para enriquecer el proceso educativo.					
25. Se realiza planificaciones de actividades diversas que impliquen a todos.					
26. La evaluación que se realiza estimula el logro de aprendizaje de todos los estudiantes.					
27. Se lleva a cabo la retroalimentación a todos los procesos de ejecución de actividades anticipadamente planificadas.					
28. Los docentes coordinan actividades de apoyo y refuerzo para los estudiantes que lo necesiten.					

Anexo 3: Modelo de consentimiento informado, formato UCV

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Perez Arone, Haydee Maribel, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Habilidades directivas e inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

#### **Propósito del estudio**

El objetivo del presente estudio es determinar la relación entre las habilidades directivas y la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de tres instituciones educativas de Anta, Cusco.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos y se realizará en los ambientes de las instituciones educativas, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía)**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de no maleficencia)**

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### **Beneficios (principio de beneficencia)**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia)**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Perez Arone, Haydee Maribel email: [hperezar75@ucvvirtual.edu.pe](mailto:hperezar75@ucvvirtual.edu.pe) y docente Asesor Dra. Salas Sanchez, Rosa Maria, email: [rsalass@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rsalass@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

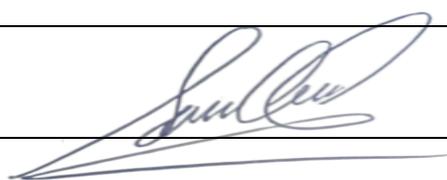
Nro. DNI: .....

Lugar,

Anexo 4: Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS**

**1. Datos generales del Juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Saavedra Carrion Nicanor Piter
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sector Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Docente de investigación.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	46874319
<b>Firma del experto:</b>	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre habilidades directivas
<b>Autora:</b>	Bach. Perez Arone, Haydee Maribel
<b>Objetivo:</b>	Determinar el desarrollo de las habilidades directivas.
<b>Administración:</b>	Directa, docentes.
<b>Año:</b>	2023
<b>Ambito de aplicación:</b>	Instituciones educativas de Anta, Cusco.
<b>Dimensiones:</b>	(1) Habilidades instrumentales, (2) Habilidades interpersonales, y (3) Habilidades sistémicas.
<b>Confiabilidad:</b>	0.935
<b>Escala:</b>	Likert Ordinal: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.
<b>Niveles o rango:</b>	Habilidad inicial: 32-74, habilidad promedio: 75-117 y habilidad alta: 118-160.
<b>Cantidad de ítems:</b>	32 ítems.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	16 minutos aproximadamente.



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

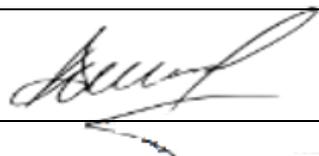
Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SAAVEDRA CARRION, NICANOR PITER DNI 46874319	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN</b>  Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
SAAVEDRA CARRION, NICANOR PITER DNI 46874319	<b>LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MATEMÁTICA E INFORMÁTICA</b>  Fecha de diploma: 12/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <b>PERU</b>

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Arotoma Ore, Wilfredo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sector Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Director de una institución educativa.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	20082096
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre habilidades directivas
<b>Autora:</b>	Bach. Perez Arone, Haydee Maribel
<b>Objetivo:</b>	Determinar el desarrollo de las habilidades directivas.
<b>Administración:</b>	Directa, docentes.
<b>Año:</b>	2023
<b>Ambito de aplicación:</b>	Instituciones educativas de Anta, Cusco.
<b>Dimensiones:</b>	(1) Habilidades instrumentales, (2) Habilidades interpersonales, y (3) Habilidades sistémicas.
<b>Confiabilidad:</b>	0.935
<b>Escala:</b>	Likert Ordinal: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.
<b>Niveles o rango:</b>	Habilidad inicial: 32-74, habilidad promedio: 75-117 y habilidad alta: 118-160.
<b>Cantidad de ítems:</b>	32 ítems.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	16 minutos aproximadamente.



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

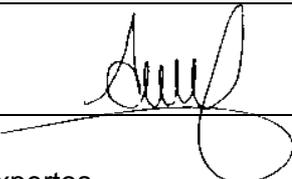
Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
AROTOMA ORE, WILFREDO DNI 29082096	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: ESPAÑOL Y LITERATURA</b> Fecha de diploma: 13/12/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <b>PERU</b>
AROTOMA ORE, WILFREDO DNI 29082096	<b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 12/12/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <b>PERU</b>
AROTOMA ORE, WILFREDO DNI 29082096	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Palomino Quispe, Sulpicio
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sector Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Director de una institución educativa.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	31178714
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre habilidades directivas
<b>Autora:</b>	Bach. Perez Arone, Haydee Maribel
<b>Objetivo:</b>	Determinar el desarrollo de las habilidades directivas.
<b>Administración:</b>	Directa, docentes.
<b>Año:</b>	2023
<b>Ambito de aplicación:</b>	Instituciones educativas de Anta, Cusco.
<b>Dimensiones:</b>	(1) Habilidades instrumentales, (2) Habilidades interpersonales, y (3) Habilidades sistémicas.
<b>Confiabilidad:</b>	0.935
<b>Escala:</b>	Likert Ordinal: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.
<b>Niveles o rango:</b>	Habilidad inicial: 32-74, habilidad promedio: 75-117 y habilidad alta: 118-160.
<b>Cantidad de ítems:</b>	32 ítems.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	16 minutos aproximadamente.



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

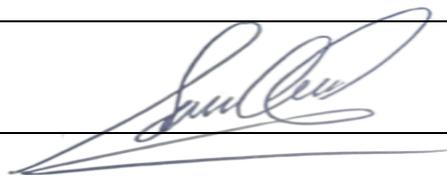
Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PALOMINO QUISPE, SULPICIO DNI 31178714	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA  Fecha de diploma: 27/02/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
PALOMINO QUISPE, SULPICIO DNI 31178714	BACHILLER EN EDUCACION  Fecha de diploma: 21/10/2004 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
PALOMINO QUISPE, SULPICIO DNI 31178714	SEGUNDA ESPECIALIDAD PARA LA ENSEÑANZA DE COMUNICACIÓN Y MATEMÁTICA A ESTUDIANTES DEL II Y III CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR  Fecha de diploma: 06/07/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 18/12/2009 Fecha egreso: 28/01/2011	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
PALOMINO QUISPE, SULPICIO DNI 31178714	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INCLUSIÓN EDUCATIVA

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Saavedra Carrion Nicanor Piter
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sector Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Docente de investigación.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	46874319
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre inclusión educativa
<b>Autora:</b>	Bach. Perez Arone, Haydee Maribel
<b>Objetivo:</b>	Determinar el desarrollo de la inclusión educativa.
<b>Administración:</b>	Directa, docentes.
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Instituciones educativas de Anta, Cusco.
<b>Dimensiones:</b>	(1) Cultura inclusiva, (2) Política inclusiva, y (3) Práctica inclusiva.
<b>Confiabilidad:</b>	0.963
<b>Escala:</b>	Likert Ordinal: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
<b>Niveles o rango:</b>	Deficiente: 28-65, Regular: 66-103 y Eficiente: 104-140.
<b>Cantidad de ítems:</b>	28 ítems.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	14 minutos aproximadamente.



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

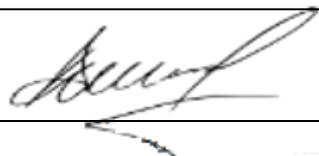
Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
<b>SAAVEDRA CARRION, NICANOR PITER DNI 46874319</b>	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN</b>  Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
<b>SAAVEDRA CARRION, NICANOR PITER DNI 46874319</b>	<b>LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MATEMÁTICA E INFORMÁTICA</b>  Fecha de diploma: 12/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <b>PERU</b>

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INCLUSIÓN EDUCATIVA

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Arotoma Ore, Wilfredo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sector Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Director de una institución educativa.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	20082096
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre inclusión educativa
<b>Autora:</b>	Bach. Perez Arone, Haydee Maribel
<b>Objetivo:</b>	Determinar el desarrollo de la inclusión educativa.
<b>Administración:</b>	Directa, docentes.
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Instituciones educativas de Anta, Cusco.
<b>Dimensiones:</b>	(1) Cultura inclusiva, (2) Política inclusiva, y (3) Práctica inclusiva.
<b>Confiabilidad:</b>	0.963
<b>Escala:</b>	Likert Ordinal: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
<b>Niveles o rango:</b>	Deficiente: 28-65, Regular: 66-103 y Eficiente: 104-140.
<b>Cantidad de ítems:</b>	28 ítems.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	14 minutos aproximadamente.



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

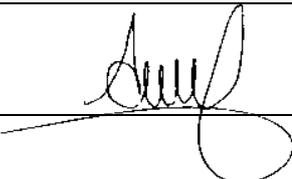
Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
AROTOMA ORE, WILFREDO DNI 29082096	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: ESPAÑOL Y LITERATURA</b> Fecha de diploma: 13/12/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <b>PERU</b>
AROTOMA ORE, WILFREDO DNI 29082096	<b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 12/12/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <b>PERU</b>
AROTOMA ORE, WILFREDO DNI 29082096	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INCLUSIÓN EDUCATIVA

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Palomino Quispe, Sulpicio
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sector Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Director de una institución educativa.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	31178714
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre inclusión educativa
<b>Autora:</b>	Bach. Perez Arone, Haydee Maribel
<b>Objetivo:</b>	Determinar el desarrollo de la inclusión educativa.
<b>Administración:</b>	Directa, docentes.
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Instituciones educativas de Anta, Cusco.
<b>Dimensiones:</b>	(1) Cultura inclusiva, (2) Política inclusiva, y (3) Práctica inclusiva.
<b>Confiabilidad:</b>	0.963
<b>Escala:</b>	Likert Ordinal: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
<b>Niveles o rango:</b>	Deficiente: 28-65, Regular: 66-103 y Eficiente: 104-140.
<b>Cantidad de ítems:</b>	28 ítems.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	14 minutos aproximadamente.



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PALOMINO QUISPE, Sulpicio DNI 31178714	<b>LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA</b>  Fecha de diploma: 27/02/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
PALOMINO QUISPE, Sulpicio DNI 31178714	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 21/10/2004 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
PALOMINO QUISPE, Sulpicio DNI 31178714	<b>SEGUNDA ESPECIALIDAD PARA LA ENSEÑANZA DE COMUNICACIÓN Y MATEMÁTICA A ESTUDIANTES DEL II Y III CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR</b>  Fecha de diploma: 06/07/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 18/12/2009 Fecha egreso: 28/01/2011	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
PALOMINO QUISPE, Sulpicio DNI 31178714	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN</b>  Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matricula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

## Anexo 5: Resultado de similitud del programa Turnitin

feedback studio HAYDEE MARIBEL PEREZ ARONE Tesis Completa - 2

**ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

**Habilidades directivas e inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**AUTORA:**  
Perez Arone, Haydee Maribel (ORCID: 0000-0001-7011-508X)

**ASESORES:**  
Dra. Salas Sanchez, Rosa Maria (ORCID: 0000-0002-6454-8740)  
Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	8 %	>
	Fuente de Internet		
2	Entregado a Universida...	5 %	>
	Trabajo del estudiante		
3	hdl.handle.net	1 %	>
	Fuente de Internet		
4	repositorio.une.edu.pe	<1 %	>
	Fuente de Internet		
5	pt.slideshare.net	<1 %	>
	Fuente de Internet		
6	theifbi.com	<1 %	>
	Fuente de Internet		
7	evolutionproject.eu	<1 %	>
	Fuente de Internet		

Página: 1 de 52 Número de palabras: 17050 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

## OTROS ANEXOS

### Anexo 6: Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Habilidades directivas e inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023								
<b>AUTORA:</b> Bach. Perez Arone, Haydee Maribel								
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>					
<p><b><u>Problema general:</u></b> PG: ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023?</p> <p><b><u>Problemas específicos:</u></b> PE1: ¿Cuál es la relación entre las habilidades instrumentales y la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre las habilidades interpersonales y la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre las habilidades sistémicas y la inclusión educativa en docentes de</p>	<p><b><u>Objetivo General:</u></b> OG: Determinar la relación entre las habilidades directivas y la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023.</p> <p><b><u>Objetivos específicos:</u></b> OE1: Establecer los niveles de las habilidades directivas en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023.</p> <p>OE2: Establecer los niveles de inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023.</p> <p>OE3: Establecer la relación entre las habilidades instrumentales y la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023.</p>	<p><b><u>Hipótesis General:</u></b> Ha: Las habilidades directivas se relacionan de manera significativa con la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023.</p> <p>Ho: Las habilidades directivas no se relacionan de manera significativa con la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023.</p> <p><b><u>Hipótesis específicas:</u></b> HE1: Las habilidades instrumentales se relacionan de manera significativa con la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023.</p> <p>HE2: Las habilidades interpersonales se relacionan de manera significativa con la</p>	<b>Variable 1: Habilidades directivas</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
			Habilidades instrumentales	- Desarrollo cognitivo. - Desarrollo metodológico. - Desarrollo tecnológico. - Desarrollo lingüístico.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3. Indiferente 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Habilidad inicial: 32-74  Habilidad promedio : 75-117  Habilidad alta: 118-160	
			Habilidades interpersonales	- Relación individual. - Relación social.	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20			
			Habilidades sistémicas	- Capacidad de emprendimiento. - Capacidad de organización. - Capacidad de liderazgo. - Capacidad de logro.	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32			
			<b>Variable 2: Inclusión educativa</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
			Cultura inclusiva	- Edificando el sentir de comunidad. - Estableciendo valor inclusivo.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre	Deficiente: 28-65  Regular: 66-103	
			Política inclusiva	- Fortaleciendo la política escolar para todos.	10, 11, 12, 13,			

<p>instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023?</p>	<p>OE4: Establecer la relación entre las habilidades interpersonales y la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023.</p> <p>OE5: Establecer la relación entre las habilidades sistémicas y la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023.</p>	<p>inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023.</p> <p>HE3: Las habilidades sistémicas se relacionan de manera significativa con la inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023.</p>	<p>Práctica inclusiva</p>	<p>- Organizando el apoyo a la diversidad.</p> <p>- Construyendo una propuesta curricular para todos.</p> <p>- Estableciendo procesos para el desarrollo del aprendizaje.</p>	<p>14, 15, 16, 17, 18, 19</p> <p>20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28</p>	<p>5: Siempre</p>	<p>Eficiente: 104-140</p>
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadística a utilizar</p>			
<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Tipo:</b> Básico.</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental.</p>	<p><b>Población:</b> 52 docentes.</p> <p><b>Muestreo:</b> No hubo muestreo.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 52 docentes (censal).</p>	<p><b>Variable 1:</b> Habilidades directivas. <b>Técnicas:</b> Encuesta. <b>Instrumentos:</b> Cuestionario. <b>Autora:</b> Bach. Perez Arone, Haydee Maribel <b>Año:</b> 2023 <b>Lugar:</b> I.E. Anta, Cusco.</p> <p><b>Variable 2:</b> Inclusión educativa. <b>Técnicas:</b> Encuesta. <b>Instrumentos:</b> Cuestionario. <b>Autora:</b> Bach. Perez Arone, Haydee Maribel <b>Año:</b> 2023 <b>Lugar:</b> I.E. Anta, Cusco.</p>		<p><b>Descriptiva:</b> A partir de la baremación de los puntajes de las variables y dimensiones se va realizar los análisis descriptivos en tablas cruzadas y en gráficos de barras los cuales también van a interpretarse para proporcionar mayor claridad.</p> <p><b>Inferencial:</b> Si la normalidad es superior al margen de error se va utilizar la prueba de Correlación de Pearson, pero si es inferior o se evidencia una mixtura de distribuciones entonces se utilizará el Rho de Spearman.</p>			



## CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE LA INCLUSIÓN EDUCATIVA- PRUEBA PILOTO

	D1: Cultura inclusiva									D2: Política inclusiva									D3: Práctica inclusiva									v2	
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	1	5	111
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	90	
3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	2	1	119
4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	2	2	3	2	4	3	3	107
5	4	1	3	3	2	3	2	5	3	3	3	3	3	5	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	4	3	4	77
6	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	5	1	1	2	3	5	2	1	1	1	2	3	3	3	2	67
7	4	2	2	5	3	3	4	4	5	3	1	2	3	2	1	2	2	1	4	2	1	2	1	1	3	3	3	3	72
8	5	2	3	5	2	2	3	4	3	3	3	2	2	1	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	5	3	5	85
9	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	83
10	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	3	4	111
11	3	3	3	5	2	4	4	5	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	1	4	3	2	3	81
12	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	5	1	1	84
13	3	2	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	85
14	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	1	4	2	3	86
15	3	2	2	4	1	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	2	2	1	1	4	2	4	74
VAR	1	1.3	0.5	0.7	1.2	0.5	1.1	0.6	0.6	0.2	0.7	1.1	0.8	1.4	1.2	1.2	1	1.6	0.9	1.2	0.7	0.7	0.8	0.8	1.6	0.6	1.1	1.7	250.03
																													26.63

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Variable 2: Inclusión educativa

$$\alpha = 28/27 * (1 - 26.63/250.03)$$

$$\alpha = 1.037 * 0.893$$

$$\alpha = 0.926$$

Anexo 8: Tabla de baremos

**Baremación de variables y dimensiones**

Variables y dimensiones	Niveles o rangos		
Variable 1	Habilidad inicial	Habilidad promedio	Habilidad alta
Habilidades directivas.	32-74	75-117	118-160
D1. Habilidades instrumentales.	12-27	28-43	44-60
D2. Habilidades interpersonales.	8-18	19-29	30-40
D3. Habilidades sistémicas.	12-27	28-43	44-60
Variable 2	Deficiente	Regular	Eficiente
Inclusión educativa.	28-65	66-103	104-140
D1. Cultura inclusiva.	9-20	21-32	33-45
D2. Política inclusiva.	10-23	24-37	38-50
D3. Práctica inclusiva.	9-20	21-32	33-45

## Anexo 9: Fichas técnicas

### Ficha técnica de la variable habilidades directivas

Denominación:	Cuestionario sobre habilidades directivas
Autores:	Bach. Perez Arone, Haydee Maribel
Año de creación:	2023
Finalidad	Determinar el desarrollo de las habilidades directivas.
Aplicado a:	Docentes de manera directa.
Dimensiones:	D1: Habilidades instrumentales, D2: Habilidades interpersonales y D3: Habilidades sistémicas.
Validez:	Juicio de expertos.
Confiabilidad:	0,935 de alfa de Cronbach.
Escala:	Likert Ordinal: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.
Contenido:	32 preguntas.
Tiempo:	16 minutos aproximadamente.
Baremación:	Habilidad inicial: 32-74, Habilidad promedio: 75-117 y Habilidad alta: 118-160.

### Ficha técnica de la variable inclusión educativa

Denominación:	Cuestionario sobre inclusión educativa
Autor:	Bach. Perez Arone, Haydee Maribel
Año de creación:	2023
Finalidad	Determinar el desarrollo de la inclusión educativa.
Aplicado a:	Docentes de manera directa.
Dimensiones:	D1: Cultura inclusiva, D2: Política inclusiva y D3: Práctica inclusiva.
Validez:	Juicio de expertos.
Confiabilidad:	0,963 de alfa de Cronbach.
Escala:	Likert Ordinal: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
Contenido:	28 preguntas.
Tiempo:	14 minutos aproximadamente.
Baremación:	Deficiente: 28-65, Regular: 66-103 y Eficiente: 104-140.

Anexo 10: Base de datos

N°	Variable 1: Habilidades directivas																																TOT			
	D1: Habilidades instrumentales												D2: Habilidades interpersonales										D3: Habilidades sistémicas													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TD1	13	14	15	16	17	18	19	20	TD2	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31	32	TD3
1	2	3	3	2	3	3	3	1	1	2	5	5	33	5	2	3	3	3	5	5	5	31	5	2	3	3	3	5	5	5	2	3	3	3	42	106
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	126
3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	39	4	4	2	3	3	5	5	5	31	4	4	2	3	3	5	5	5	4	2	3	3	43	113
4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4	5	5	42	4	4	2	3	3	4	4	4	28	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	40	110
5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	45	4	4	4	3	2	4	4	4	29	5	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	2	44	118
6	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	44	4	3	4	3	4	4	3	4	29	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	44	117
7	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	40	4	3	3	3	4	4	3	4	28	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	42	110
8	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50	4	4	5	4	4	2	4	4	31	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50	131	
9	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	45	5	4	3	3	4	5	5	5	34	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	48	127	
10	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	43	4	4	4	4	3	4	3	3	29	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	43	115
11	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	25	2	2	2	2	3	1	1	15	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	22	62
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	24	3	2	2	2	2	3	3	3	20	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	28	72
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	40	5	3	3	3	3	5	4	4	30	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	40	110
14	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	41	2	3	3	3	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	38	101
15	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	4	3	38	4	3	4	2	2	4	4	3	26	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	2	2	37	101
16	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	34	4	2	2	2	2	4	4	4	24	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	32	90
17	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	53	4	5	4	4	4	5	4	5	35	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	53	141
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	126
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	46	5	4	4	4	4	3	4	4	32	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51	129
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46	3	4	4	4	4	3	3	3	28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	121
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	48	4	4	3	4	4	4	4	5	32	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	50	130
22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	51	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	54	142
23	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	2	37	3	2	3	4	3	4	5	5	29	5	2	3	4	3	5	5	5	2	3	4	3	44	110
24	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	45	4	4	3	4	5	4	3	4	31	4	4	3	4	5	4	4	2	4	3	4	5	46	122
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	45	3	4	4	4	4	2	1	3	25	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	40	110
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	5	4	4	33	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	51	132
27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	56	4	5	4	5	5	5	3	5	36	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	57	149
28	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48	3	4	4	4	3	4	4	3	29	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	3	42	119
29	4	4	2	3	4	2	4	1	3	2	4	4	37	4	3	4	2	4	4	4	4	29	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	2	4	40	106
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46	3	4	4	4	4	3	3	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	123
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	48	3	5	4	4	4	4	3	4	31	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	49	128
32	3	4	2	2	3	4	2	4	4	4	3	2	37	2	2	3	4	2	4	4	5	26	4	2	3	4	2	5	5	3	2	3	4	2	39	102
33	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	5	4	3	4	3	31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50	130

34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	56	2	5	5	5	5	1	2	2	27	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	44	127	
35	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	43	4	3	3	4	3	4	4	5	30	5	3	3	4	3	5	5	5	3	3	4	3	46	119	
36	5	3	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3	39	4	2	4	4	4	3	3	4	28	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	44	111		
37	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	2	45	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	40	114	
38	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	44	125	
39	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3	3	4	4	4	3	4	4	29	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46	121	
40	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	43	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	40	108	
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	3	4	4	4	4	4	31	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	50	128	
42	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	47	4	5	3	4	4	4	4	4	32	4	5	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	47	126	
43	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40	4	4	3	3	3	4	4	4	29	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	44	113	
44	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	42	2	4	4	4	3	3	2	3	25	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	43	110	
45	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	40	2	3	3	4	4	2	1	2	21	2	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	36	97	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46	3	4	4	4	4	3	3	4	29	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	46	121	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	125	
48	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	41	3	4	3	3	3	4	4	3	27	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	41	109	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	44	2	4	4	4	4	4	2	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	120	
50	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	48	5	4	4	3	3	5	4	4	32	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	48	128	
51	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	48	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	51	132	
52	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	45	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	47	123	
var	0.44	0.43	0.84	0.71	0.60	0.56	0.57	0.68	0.50	0.57	0.83	0.91	###	0.76	0.71	0.60	0.56	0.57	0.92	0.96	0.64	15.51	0.83	0.71	0.60	0.56	0.57	1.20	1.00	1.00	0.71	0.60	0.56	0.57	39.11	237.80	
																																				22.37	

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Variable 1: Habilidades directivas

$$\alpha = 32/31 * (1 - 22.37/237.80)$$

$$\alpha = 1.032 * 0.906$$

$$\alpha = 0.935$$

N°	Variable 2: Inclusión educativa																												TOT		
	D1: Cultura inclusiva										D2: Política inclusiva										D3: Práctica inclusiva										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TD1	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	TD2	20	21	22	23	24	25	26		27	28
1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	18	2	3	3	2	3	3	1	1	2	23	2	1	2	2	2	2	1	1	1	14	55
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	119
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34	3	4	3	4	2	3	3	3	3	31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	100
4	4	2	4	2	4	4	2	2	3	27	4	3	2	4	2	3	3	4	3	32	4	4	3	4	3	4	3	2	3	30	89
5	2	4	3	3	4	4	3	4	3	30	4	4	4	4	4	3	2	4	4	37	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29	96
6	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	107
7	4	2	3	2	3	4	3	4	3	28	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32	3	3	4	3	3	3	4	4	3	30	90
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	121
9	2	4	4	4	4	4	3	4	4	33	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	105
10	4	3	3	3	4	3	5	4	3	32	4	3	3	4	4	4	3	3	4	36	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	106
11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	72
12	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	56
13	3	4	3	4	3	3	2	2	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	3	4	3	3	4	3	32	88
14	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	103
15	3	3	4	3	4	4	4	4	3	32	4	2	2	3	4	2	2	4	4	31	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	97
16	2	2	2	3	3	3	2	2	2	21	4	2	2	2	2	2	4	4	2	26	4	4	4	4	2	3	4	4	4	33	80
17	4	3	3	4	3	5	4	4	4	34	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45	4	5	5	4	4	5	5	5	5	42	121
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39	116
19	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	109
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39	114
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	109
22	4	3	5	5	4	4	4	5	4	38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38	117
23	3	4	3	4	4	4	2	2	2	28	3	4	2	2	3	4	3	4	3	32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	98
24	4	3	5	4	3	3	3	4	4	33	3	4	4	4	3	4	5	4	4	39	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34	106
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	111
26	3	4	4	4	2	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	109
27	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42	133
28	2	2	1	4	4	1	3	5	4	26	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38	104
29	2	2	4	4	2	5	2	2	2	25	4	4	2	3	4	2	4	1	3	29	1	2	3	2	2	3	4	3	2	22	76
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	112
31	4	3	5	5	4	4	4	5	4	38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39	118
32	3	4	3	4	4	4	2	2	2	28	3	4	2	2	3	4	2	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	96
33	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38	117
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	139
35	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38	107

36	2	2	1	3	2	2	4	1	2	19	5	3	2	2	4	4	4	2	2	4	32	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31	82		
37	2	2	3	2	4	3	3	3	3	25	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	40	4	4	3	4	4	5	3	4	4	35	100		
38	4	3	5	5	4	4	4	4	4	37	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39	118		
39	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	108		
40	2	2	3	2	2	3	3	3	3	23	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	96		
41	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39	116		
42	3	3	3	2	4	2	3	3	3	26	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	102		
43	4	4	5	3	5	2	5	4	4	36	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38	108		
44	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	106		
45	3	4	4	3	4	4	3	3	3	31	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	104		
46	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	116		
47	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	115		
48	2	2	2	3	4	2	3	3	3	24	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	97		
49	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38	116		
50	2	2	3	2	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	4	4	5	4	4	4	3	4	4	36	98		
51	2	4	4	4	4	2	4	5	4	33	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	40	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40	113		
52	4	3	3	4	4	3	4	2	3	30	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	5	5	4	4	4	3	4	4	4	37	105		
VAF	0.83	0.75	1.09	0.94	0.55	0.80	0.76	1.04	0.76	37.86	0.44	0.49	0.84	0.71	0.60	0.56	0.57	0.68	0.50	0.57	34.95	0.50	0.54	0.46	0.51	0.65	0.53	0.70	0.57	0.54	32.21	262.26		
																																	18.50	

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Variable 2: Inclusión educativa

$$\alpha = 28/27 * (1 - 18.50/262.26)$$

$$\alpha = 1.037 * 0.929$$

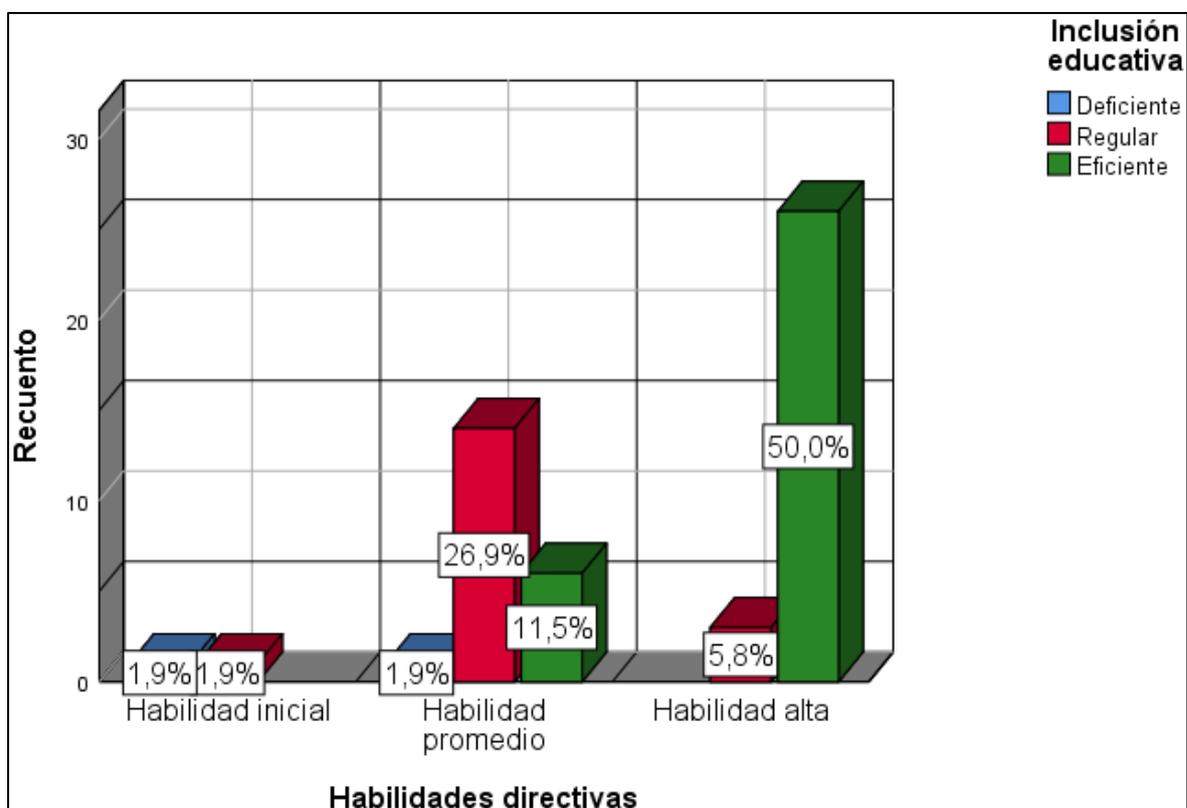
$$\alpha = 0.963$$

Anexo 11: Tablas cruzadas y gráficos de barras

**Habilidades directivas e inclusión educativa**

			Inclusión educativa			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Habilidades directivas	Habilidad inicial	Recuento	1	1	0	2
		% del total	1,9%	1,9%	0,0%	3,8%
	Habilidad promedio	Recuento	1	14	6	21
		% del total	1,9%	26,9%	11,5%	40,4%
	Habilidad alta	Recuento	0	3	26	29
		% del total	0,0%	5,8%	50,0%	55,8%
Total		Recuento	2	18	32	52
		% del total	3,8%	34,6%	61,5%	100,0%

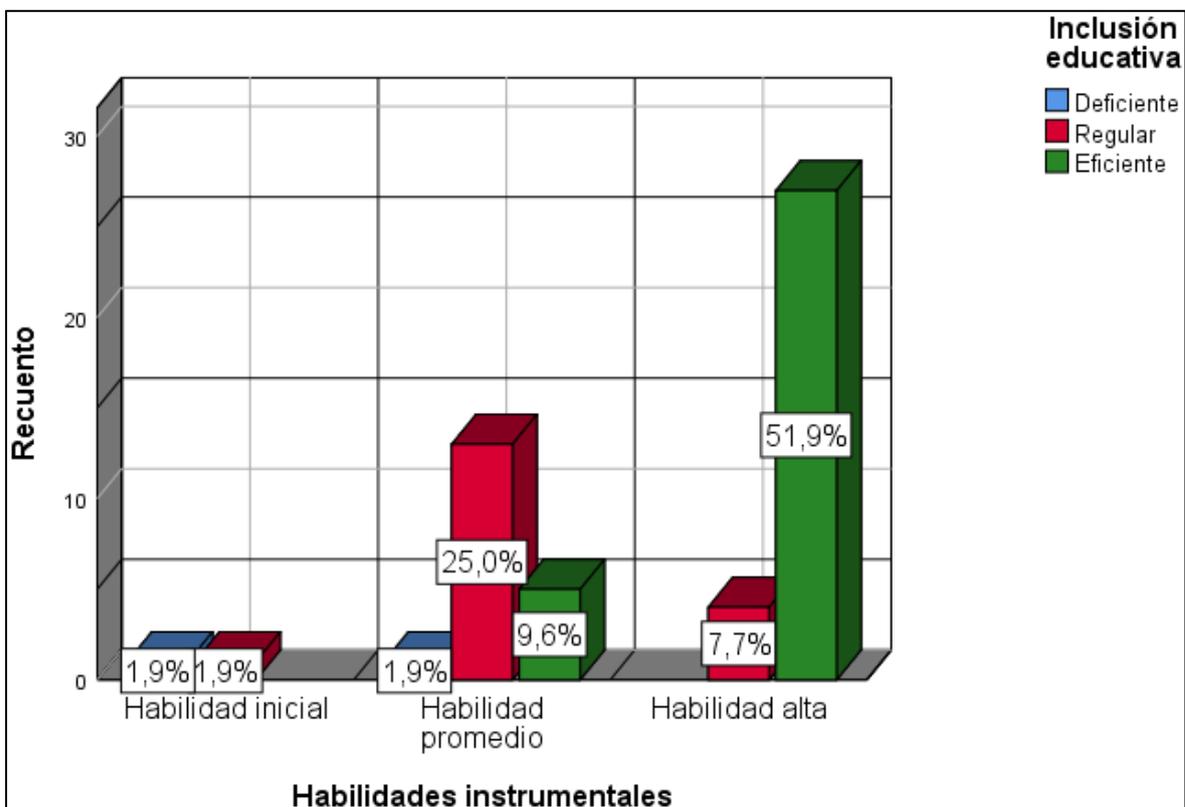
**Barras entre las habilidades directivas y la inclusión educativa**



### Habilidades instrumentales e inclusión educativa

		Inclusión educativa			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Habilidades instrumentales	Habilidad inicial	Recuento	1	1	0	2
		% del total	1,9%	1,9%	0,0%	3,8%
	Habilidad promedio	Recuento	1	13	5	19
		% del total	1,9%	25,0%	9,6%	36,5%
	Habilidad alta	Recuento	0	4	27	31
		% del total	0,0%	7,7%	51,9%	59,6%
Total		Recuento	2	18	32	52
		% del total	3,8%	34,6%	61,5%	100,0%

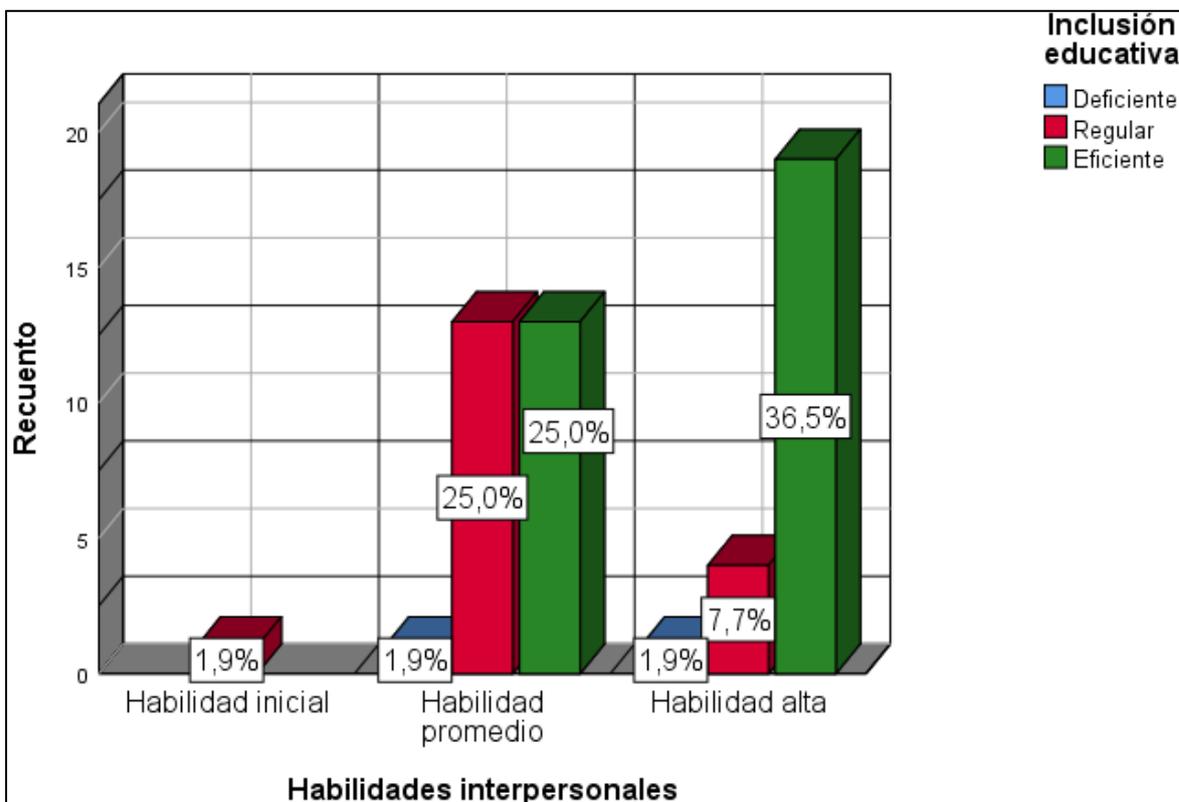
### Barras entre las habilidades instrumentales y la inclusión educativa



### Habilidades interpersonales e inclusión educativa

			Inclusión educativa			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Habilidades interpersonales	Habilidad inicial	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,9%	0,0%	1,9%
	Habilidad promedio	Recuento	1	13	13	27
		% del total	1,9%	25,0%	25,0%	51,9%
	Habilidad alta	Recuento	1	4	19	24
		% del total	1,9%	7,7%	36,5%	46,2%
Total		Recuento	2	18	32	52
		% del total	3,8%	34,6%	61,5%	100,0%

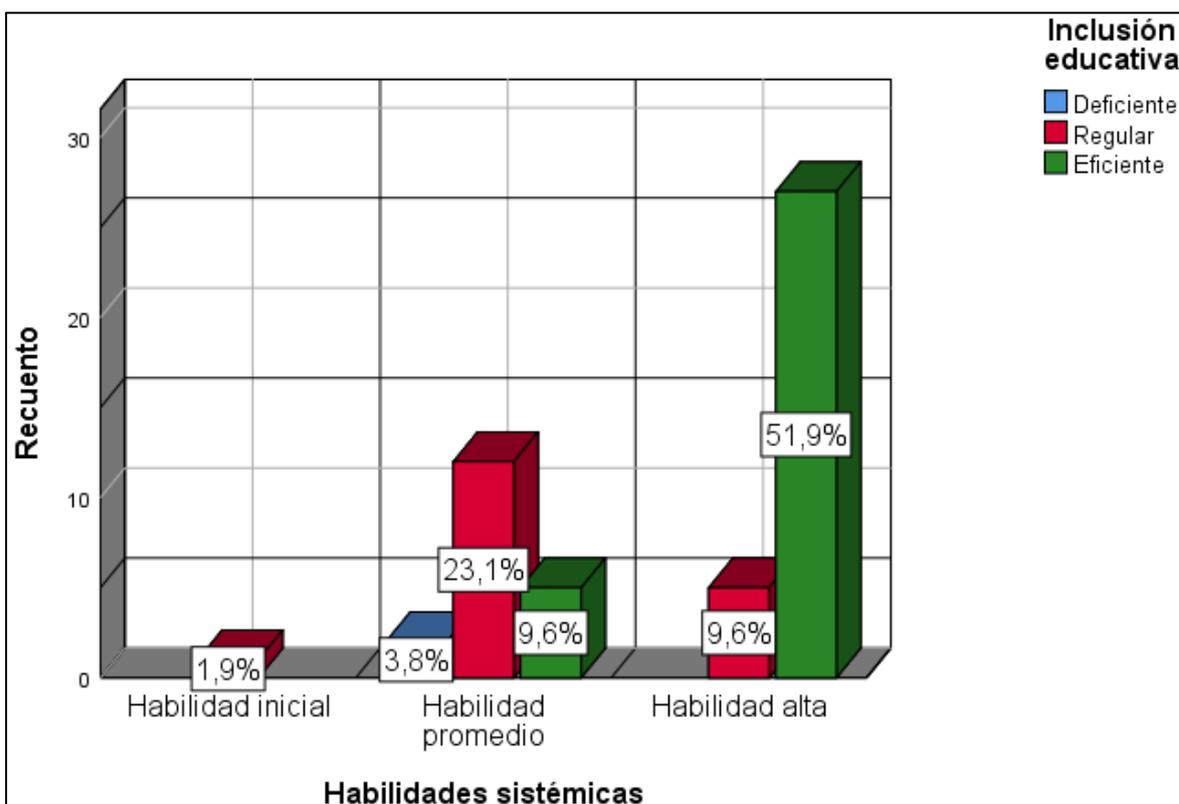
### Barras entre las habilidades instrumentales y la inclusión educativa



### Habilidades sistémicas e inclusión educativa

		Inclusión educativa			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Habilidades sistémicas	Habilidad inicial	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,9%	0,0%	1,9%
	Habilidad promedio	Recuento	2	12	5	19
		% del total	3,8%	23,1%	9,6%	36,5%
	Habilidad alta	Recuento	0	5	27	32
		% del total	0,0%	9,6%	51,9%	61,5%
Total		Recuento	2	18	32	52
		% del total	3,8%	34,6%	61,5%	100,0%

### Barras entre las habilidades sistémicas y la inclusión educativa



## Anexo 12: Autorizaciones



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 3 de noviembre de 2023  
Carta P. 0779-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.  
Rosario Huamán Huarcaya  
Directora  
I.E. Escuela 50141 Huancancalla- Chinchaypujio - Anta

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a PEREZ ARONE, HAYDEE MARIBEL; identificada con DNI N° 31344075 y con código de matrícula N° 7002744654; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Habilidades directivas e inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador PEREZ ARONE, HAYDEE MARIBEL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



*Helga R. Majo Marrufo*  
Dra. Helga R. Majo Marrufo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos



*Rosario Huaman Huarcaya*  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UGEL ANTA - CUSCO  
Rosario Huaman Huarcaya  
DIRECTORA

*Autorizo Para que el  
instrumento sea aplicado  
en la I.E 50141.*



Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 3 de noviembre de 2023  
Carta P. 0776-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Prof.  
Bailón Chutas Torres,  
Director  
I.E. 50127 - CCACCAHUARA DISTRITO DE ANCAHUASI - ANTA - CUSCO

De mi mayor consideración:

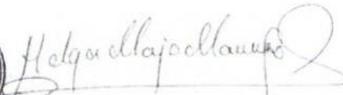
Es grato dirigirme a usted, para presentar a Pérez Arone, Haydee Maribel; identificada con DNI N° 31344075 y con código de matrícula N° 7002744654; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Habilidades directivas e inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador Pérez Arone, Haydee Maribel asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrufo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos



*Autorizada para la aplicación de los instrumentos con docentes de primaria y secundaria*  
Cc.- 07-11-2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 3 de noviembre de 2023  
Carta P. 0778-2023-UCV-VA-EPG-F01/J



Mag.  
Juan De Dios Sallo Ttito  
Director  
I.E. AGUSTIN GAMARRA - ANTA- CUSCO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a PEREZ ARONE, HAYDEE MARIBEL; identificada con DNI N° 31344075 y con código de matrícula N° 7002744654; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Habilidades directivas e inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de la UGEL Anta, Cusco, 2023**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador PEREZ ARONE, HAYDEE MARIBEL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



*Helga R. Majo Marrúfo*  
Dra. Helga R. Majo Marrúfo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos



Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

*Autorizado para la aplicación del instrumento con docentes de primaria y secundaria*  
*Del lunes 13/11/2023*  
ucv.edu.pe