



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Influencia de Habilidades Directivas en el Emprendimiento
de los Docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2020**

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

AUTORA:

Landín Macías, Marlene Maribel (ORCID: 0000-0002-9782-5425)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4741)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo investigativo está dedicado a Dios principalmente por haberme dado sabiduría y salud para culminar uno de mis objetivos más anhelados, a mi madre Irene Macías por estar siempre a mi lado dándome su apoyo incondicional y a mi querido padre Sergio Landin que, aunque no esté conmigo en este mundo sé que desde el cielo como un ángel me acompaña noches trasnoches de investigaciones para obtener nuevos conocimientos y plasmarlo en mi tesis.

Agradecimiento

Agradezco principalmente a Dios por haberme dado sabiduría, a mis amigas que siempre me dieron su apoyo con palabras optimistas y seguras para continuar en esta etapa profesional de mi vida.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra, muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	17
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV.RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXO.....	38

Índice de tablas

Tabla 1 Población Docente	16
Tabla 2 Influencias de las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes.....	19
Tabla 3 Variable independiente habilidades directivas.....	20
Tabla 4 Variable dependiente emprendimient	21
Tabla 5 Influencia significativa de la dimensión habilidades personales en el emprendimiento de los docentes.....	22
Tabla 6 Influencia significativa de la dimensión habilidades interpersonales en el emprendimiento de los docentes.....	23
Tabla 7 Influencia significativa de la dimensión habilidades grupales en el emprendimiento de los docentes.....	24
Tabla 8 Influencia significativa de la dimensión habilidades esenciales de comunicación en el emprendimiento de los docentes	25

RESUMEN

El trabajo investigativo con el título “Influencias de habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil, 2020”, su objetivo principal es Determinar la influencia de las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil, 2020.

Se empleó para este trabajo el enfoque cuantitativo, con una investigación de tipo básica, de carácter correlacional causal, con un diseño no experimental, se utilizó una población de 20 docentes, la técnica empleada para la recopilación de datos fue la encuesta y el instrumento que se empleó fue el cuestionarios de 25 ítems en la variable habilidades directivas y 20 ítems en la variable emprendimiento que fueron validados por los expertos y determinado su confiabilidad a través del alfa de cronbach cuyo resultados fueron de 0,958 que corresponde a una excelente confiabilidad de la variable habilidades directivas y un 0,869 corresponde a la variable emprendimiento que tiene una buena confiabilidad. Así mismo los resultados revelaron que no existe significancia es 0,136 siendo mayor a 0,05 establecido por el estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Palabras Clave: Habilidades directivas, emprendimiento , docentes

ABSTRACT

The research work entitled "Influences of management skills in the entrepreneurship of teachers of the Educational Unit Camilo Destruge, Guayaquil, 2020", its main objective is to determine the influence of management skills in the entrepreneurship of teachers of the Educational Unit Camilo Destruge, Guayaquil, 2020.

The quantitative approach was used for this work, with a basic type investigation, of a causal correlational nature, with a non-experimental design, a population of 20 teachers was used, the technique used for data collection was the survey and the instrument that It was used the questionnaires of 25 items in the managerial skills variable and 20 items in the entrepreneurship variable that were validated by the experts and their reliability determined through cronbach's alpha whose result was 0.958, which corresponds to an excellent reliability of the variable management skills and 0.869 corresponds to the entrepreneurship variable that has good reliability. Likewise, the results revealed that there is no significance is 0.136 being greater than 0.05 established by the study, therefore, the null hypothesis is accepted, and the research hypothesis is rejected.

Keywords: Management skills , entrepreneurship , teachers

I. INTRODUCCIÓN

Para Thelma, Ortega & Aguilar, (2010) las habilidades directivas está relacionada con el liderazgo, donde los profesionales desarrollan sus competencias que les permiten convertirse en líderes más eficaces, aplicando herramientas comprometidas con el éxito de la organización, por lo tanto se las considera como un conjunto de habilidades identificables donde solo el individuo toma el control de sus acciones y conducta (Whetten & Cameron, 2016). Por lo tanto, al referirse de emprendimiento podemos sostener que es una manera de razonar, opinar y proceder, que permite crear oportunidades innovadoras a cualquier individuo que aporta el desarrollo de la sociedad (Rivera, Edna , & Castillo, 2019).

En el contexto internacional las empresas tienen que conocer los cambios económicos, políticos y sociales que globalmente se presentan para obtener un mejor desarrollo, donde el individuo será el protagonista en estos cambios, al utilizar su potencial de pensamiento que generan ideas, estrategias, habilidades y actitudes (Torres & Gámez, 2018). Se explica también que emprendimiento es un motor de incremento donde los emprendedores de éxito convierten sus ideas e iniciativas rentables, reconociendo también como un proceso que debe de estar inmersa la habilidad para dirigir (Lederman & Julián, 2014).

Se presenta en la ciudad de Medellín varios programas de emprendimiento cultura “E “ y fondo emprendedor que el gobierno ha invertido para crear actividades que fomenten ingreso y de formación a los emprendedores (Cardona, Vera, & Tabares , 2008) así que se trata de vincular actividades que ayuden al progreso, sin embargo en otras ciudades de Latinoamérica se presenta un gran problema en las instituciones al no contar con el personal capacitado y profesional, que demuestren el desarrollo de habilidades emprendedoras y directivas, que su manejo sea adecuado con dirección a dirigir con habilidades de comunicación e interpersonales, aplicadas apropiadamente a su equipo, pero no es así solo se cumple lo que ellos ordenan y no toman sugerencias de los demás (Johnson, 2018).

De igual manera en Colombia se ha visto preciso organizar trabajos que se desarrollen destrezas que ayuden a fomentar el emprendimiento y el fortalecimiento de las identidades públicas, por eso las instituciones educativa muestran la importancia que tiene el emprendimiento en el desarrollo del individuo proponiendo charlas, cursos y programas de administración de empresa que ayuden a los

estudiantes a cambiar su estilo de vida, si el docente es emprendedor tendrán estudiantes emprendedores, capaces de cambiar por completo su ritmo de vida. (Alfaro, Cruzate, & Santana, 2016).

En el Ecuador, los directivos deben tener la habilidad de dirigir adecuadamente una institución dando una educación de calidad y calidez como lo sostiene la constitución del 2008, empleando el Sumay Kawsay o conocido como buen vivir, para esto se debe seleccionar personas que sean capaces de tener habilidades directivas como lo sostiene Peña (2005) manifiesta que el director debe de ejercer tres tareas principales como son las relaciones interpersonales, la transmisión de información y la toma de decisiones para dirigir y resolver conflicto, con un espíritu innovador, emprendedor tal como lo indica el currículo 2016, que el bachiller ecuatoriano debe de tener un perfil de salida aplicando el JIS, justicia, innovación y solidaridad (Mineduc, 2016).

En el contexto local existen instituciones educativa donde los directivos aplican los estándares de gestión escolar y desempeño profesional, que se encuentran inmerso en las habilidades directivas, permitiéndole al director hace respetar las normas , principios de equidad y diversidad que están vigente en el marco legal educativo, por otro lado también se vincula en el campo educativo al emprendimiento, que nos da una visión de innovación ya que se encuentran establecido en el currículo (Mineduc, 2016).

Por lo expuesto se presentó el problema ¿Cómo influyen las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil, 2020?, se presenta también los problemas específicos ¿cómo influye las habilidades personales en el emprendimiento de los docentes?; ¿cómo influye las habilidades interpersonales en el emprendimiento de los docentes? ¿cómo influye las habilidades grupales en el emprendimiento de los docentes? y por último ¿cómo influyen las habilidades esenciales de comunicación en el emprendimiento de los docentes? . Así tenemos que en el ámbito social ,cultural y económico los sistemas educativos han cambiado, creando sus propias estructuras para obtener un mejor ambiente de trabajo, donde los docentes aplican sus técnicas y estrategias que ayuden a mejorar el aprendizaje, por eso es importante que el directivo aplique las habilidades directivas para tener una buenas relaciones con todos los órganos de la identidad educativa, y de esta manera su docentes puedan

innovar estrategias para mejorar el aprendizaje (Atunez, Barrientos, & García, 2016), para Rabouin (2008) manifiesta que un directivo tiene que ser motivador y guiador para sus empleados, ocasionando en ellos que trabajen solos, aceptando con convicción los retos que les serán propuestos, así mismo los estudios de Valls (2003) sostiene que las habilidades directivas son importante ya que permite a los directores aplicarlas en su diario vivir, además se recalca que el directivo actual debe de iniciar y ayudar la creación de un enfoque organizacional de progreso institucional (Vázquez, 2010).

En consecuencia, se propuso determinar la influencia de las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil, 2020. Se establecieron también como objetivos específicos : caracterizar las habilidades directivas más relevantes del director; así también caracterizar el emprendimiento de los docentes; igualmente determinar la influencia de la dimensión habilidades personales en el emprendimiento de los docentes; así mismo determinar la influencia de la dimensión habilidades interpersonales en el emprendimiento de los docentes; también determinar la influencia de la dimensión habilidades grupales en el emprendimiento de los docentes y por último determinar la influencia de la dimensión habilidades esenciales de la comunicación en el emprendimiento de los docentes.

Así también se planteó la hipótesis general que afirma que las habilidades directivas influyen significativamente en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil, 2020. Las hipótesis específicas mencionan que: la dimensión habilidades personales influyen significativamente en el emprendimiento de los docentes; también que la dimensión habilidades interpersonales influyen significativamente en el emprendimiento de los docentes; así mismo que la dimensión habilidades grupales influyen significativamente en el emprendimiento de los docentes; y por último que la dimensión habilidades esenciales de comunicación influyen significativamente en el emprendimiento de los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Con la revisión de la variable habilidades directivas de Johnson (2018), en su artículo habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional, el objetivo fue explicar la influencia de las habilidades directivas en la Dirección Regional de Producción – Ancash; empleando el método deductivo y diseño explicativo, para esta investigación participaron 56 empleados respondiendo un cuestionarios de 65 y 48 ítems, teniendo un coeficiente de confiabilidad de 0,923 y 0,943, los resultado más relevantes están que las habilidades directivas explica el 82,5% de la variación de la gestión del cambio, un 84.4%, por la comunicación y el trabajo en equipo un 85,3%, por último el 85,3% por la falta de contacto visual y por no utilizar estrategias comunicativas adecuadas para mejorar las relaciones con los trabajadores y de esta manera poder trabajar en equipo para obtener buenos resultados que permitan hacer una institución sin competencias. Por otro lado, se complementa el trabajo de investigación afirmando que los directivos no están preparados para cambiar su conducta ante los demás y que siempre prevalecerá su postura, aunque este equivocado.

Se puede señalar también la tesis de Villafuerte (2019) “Habilidades directivas y satisfacción laboral en la Institución Educativa “Enrique Milla Ochoa”, Los Olivos, 2019”, para lograr el título de master en administración educativa de la Universidad César Vallejo, empleando un enfoque cuantitativo básico no experimental, con tipo descriptivo-correlacional, aplicando el método deductivo, para este estudio se realizó un cuestionario y sé, ejecutó en una prueba piloto a 20 profesores donde se presenta los resultados descriptivo de la variable habilidades directivas con un, 31,4% lo considera malo, el 40,0% lo considera regular y el 28,6% es apreciado como bueno; en la dimensión habilidades personales el 15,7% lo considera malo, el 55,7% los considera regular y el 28,6% es estimado como bueno; en la dimensión habilidades interpersonales el 25,7% lo considera malo, el 60,0% los considera regular y el 14,3% es considerado como bueno; en la dimensión habilidades grupales el 32,9% lo considera malo, el 38,6% los considera regular y el 28,6% es considerado como bueno.

En otro estudio de Castillo (2017) en su tesis “Habilidades directivas y gestión de alianzas estratégicas de la IEPGP N° 6005 “General Emilio Soyer Cabero” de la Universidad Nacional de Educación Enríquez Guzmán y Valle a conseguir el grado

de master en administración, el objetivo del trabajo es establecer la dependencia entre las habilidades directivas y la gestión de alianzas estratégicas en la IEPGP N.º 6005 “General Emilio Soyer Cabero”. Su trabajo fue cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo compuesta por 1092 sujetos (docentes y padres de familia) de la IEPGP N.º 6005 “General Emilio Soyer Cabero” se utilizó un muestreo a la población de 284 sujetos. Se empleó la técnica la encuesta con un cuestionario que estuvieron validados con un gran nivel de confiabilidad. Los resultados arrojan una relación significativa ($p = 0,000$) con un nivel de correlación positiva, de tal manera se concluyen la existencia de relación significativa entre las habilidades directivas y la gestión de alianzas estratégicas en la IEPGP N.º 6005 “General Emilio Soyer Cabero” – Chorrillos, 2017, con un nivel de significancia de 0,05 y Rho de Spearman = 0,771 y $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$.

Se puede señalar a Sánchez (2017) en su tesis “Habilidades directivas y actitud emprendedora de los docentes de la red 19, UGEL 04, Coma 2016” de la Universidad Cesar Vallejo a obtención del título de master en administración educativa, el objetivo conocer la influencia entre las habilidades directivas en la gestión institucional de la Red 19 de la UGEL 04 Comas, 2016 .Empleando una investigación descriptiva correlacional causal, se aplicó a 120 docentes el cuestionario, los datos fueron analizados con el coeficiente de regresión lineal, se presentó los resultados de la variable habilidades directivas con un porcentaje de 34,1% ,sin embargo la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual la eficiencia de la gestión institucional de la Red 19 de la UGEL 04 Comas 2016 se debe al 45,5 % de las habilidades directivas , también se presenta un 60% que los docentes manifestaron que las habilidades directivas en la institución es regular, el 20,8 % mala y el 19,2 % considera que es buena.

En otro estudio de Infantes (2016) en su tesis “ Habilidades directivas y motivación laboral de docentes de secundaria en instituciones educativas privadas, Rímac-2016” de la UCV a adquirir el título de Msc. en administración de la educación , cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre las habilidades directivas del director y la motivación laboral de los docentes de secundaria en las instituciones educativas privadas, UGEL N°2, Rímac-2016. Aplicó la investigación básica, no experimental de corte transversal, correlacional. La muestra estaba

integrada por 124 docentes. Se utilizó la técnica la encuesta con un cuestionario polinómico, escala de Likert. Los resultados obtenido se presentaron con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,571 con una moderada relación positiva de las variables lo que significa que existe una relación positiva entre ellas, frente al grado de significación estadística $p < 0,05$, así mismo la descripción de la variable habilidades directivas del director, alcanzó un 7,45% , los encuestados revelan que el nivel es 88 aceptable, así mismo una tendencia positiva de 92,55% que muestran que la habilidad directiva del director de secundaria en las instituciones educativas privadas es adecuada.

Se presenta a Solís (2018) con su tesis "Habilidades directivas en el desempeño laboral en instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2018" para obtener el título de master en administración educativa, el objetivo principal fue relacionar la incidencia de las habilidades directivas en el desempeño laboral en instituciones educativas de la Red N° 24, Comas 2018. Este trabajo se presenta con una investigación básica, de diseño no experimental de corte transversal, correlacional causal, con enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 260 profesores, la muestra conformada presentó un 155, la técnica usada fue la encuesta con un cuestionario que fueron validados por los expertos, los resultados de la variable habilidades directivas tiene un 0,914 con una alta confiabilidad y en el desempeño laboral indicó un 0,923 una alta confiabilidad. En la parte descriptiva se manifiestan un 49,7% de los maestros sostienen que las habilidades directivas son regular y el 50,3% de los docentes muestran que el desempeño laboral se encuentra en el nivel proceso. Por lo tanto, se concluyó que existe incidencia de las habilidades directivas en el desempeño laboral de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas 2018, con un 55,4%.

Para Caycho (2019) en sus Tesis "Habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Red 13, UGEL 04, Carabayllo-2019" para obtener el título de magister en administración de la educación, de la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo fue determinar la influencia de las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes De La Red 13, UGEL 04 Carabayllo - 2019. Se aplicó un estudio cuantitativo, investigación básica, diseño no experimental, sus variables de estudios fueron habilidades directivas y emprendimiento , se empleó la técnica la encuesta con un cuestionarios de 24 ítems para la variable habilidades

directivas y 20 ítems para la variable emprendimiento , dando como resultados un 14% de los docentes que perciben que los directivos presentan alto nivel de habilidades directivas De La Red 13, UGEL 04, Carabayllo-2019. Así mismo los resultados de emprendimiento demostraron que el 5% de los docentes presenta un deficiente nivel de emprendimiento, mientras que el 67% de los docentes se observa un moderado nivel de emprendimiento y el 28% de los docentes presenta un eficiente nivel de emprendimiento en la Red 13, UGEL 04, Carabayllo - 2019.

Para Barba (2014) donde manifiesta que las habilidades de los directivos podrían estar inmersa en la formación e innovación ,esto es muy importante para los docentes porque permite crear nuevas estrategias e implementarlas, además a los directivos se lo considera como clave principal para administrar una institución, se sostiene también que el éxito del establecimiento refleja en las habilidades de sus directivos. A principio del siglo XX las habilidades directivas entrelazan su misión con la segunda revolución industrial, que aparece como una actividad necesaria e importante para el desarrollo de las personas ya sea para las instituciones públicas o privadas (López & González, 2016). Al mismo tiempo surgen nuevas teorías, corrientes y movimientos administrativos como es la teoría de Taylorismo que permite a los empleadores y directivos formar los mecanismos para desarrollar el control sobre el trabajo de los trabajadores (Jurado, 2017).

Sobre el concepto de la variable habilidades directiva, Griffin & Van Fleet (2016) manifiestan que son conjuntos de acciones conductuales que los individuos llevan a cabo y que arrastran a ciertos resultados, porque no son atributos personales ya que son observadas por los demás, de esta manera no se las considera como atributos debido a que son determinadas y fijas en el individuo, y pueden ser controlable y cognoscitiva que permite mejorar el rendimiento de las habilidades por medio de la praxis y por último la retroalimentación, por eso los directivos eficaces desarrollan las habilidades directivas que se aplican y se relacionan unas de otras, permitiendo flexibilidad en la administración. Así mismo los estudios de Ascón , García , & Lajara (2019) manifiestan que son un cúmulo de capacidades, destrezas u aptitudes no innatas, pero si duraderas que se relacionan a través de conocimientos esenciales, permitiendo desenvoltura, seguridad, perspectiva y exactitud.

Por otro lado, Rosales (2017) plantea que las habilidades directivas es un conjunto de destrezas, motivaciones y comunicaciones que son ejecutada por el individuo y que ayudan al desarrollo profesional de las organizaciones e instituciones. Así mismo González, López, & Pereda (2014) muestra que las habilidades directivas son elementos que conllevan al éxito de orden superior especialmente en el siglo XXI, que permite conseguir los objetivos y metas específicas. De igual forma Ramírez (2018) sostiene que las habilidades directivas son un conjunto de capacidades actitudes, aptitudes de conocimientos que poseen los directivos y que mediante la aplicación correcta de estas habilidades le permite influir en su personal docente y de esta manera cumplir con los objetivos, metas y logros de su plan de trabajo de una manera correcta, eficaz y adecuada. Esta es la propuesta que asume el estudio de la variable habilidades directivas.

Se puede señalar a Sima (2015) manifiesta que los directivos tienen que desarrollar habilidades para llegar al progreso de la institución educativa, donde ellos sean líderes para guiar a sus maestros a crear, innovar técnicas y estrategias que mejoren el proceso de aprendizaje de los escolares, que solo se puede obtener este proceso cuando el director demuestre sus experiencias y las ganas de motivación que le pone a la labor que desempeña, creando un ambiente favorable para su personal docente y de esta manera poder juntos llevar una organización favorable para la institución. Después de varias definiciones de la variable habilidades directivas es importante que un directivo, gerente o cualquier individuo logre aplicarlas en su diario vivir (Arroyo , 2012) .

En la revisión del modelo teórico sobre la variable habilidades directivas, según Griffin & Van Fleet (2016) presenta un modelo de siete dimensiones: Habilidades centrales para dirigir que es un conjunto de técnicas y estrategias que permiten a los directores y a los gerentes evaluar mejor sus competencias que necesitan en su puesto de trabajo actual y del futuro; habilidades de comunicación que se describe como la capacidad del director o gerente que tienen la facilidad de transmitir eficazmente ideas, informaciones y mensajes a los demás; habilidades de motivación se considera como acción que realiza los individuos para alcanzar metas y objetivos; habilidades de administrar el tiempo se refiere a la capacidad del director para establecer horarios correspondientes al desarrollo de sus actividades, trabajo en forma ordenada y responsable; habilidades interpersonales es un

conjunto de destrezas que nos permiten entender, relacionarse y establecer vínculos estables y efectivos con todas las personas; habilidades técnicas son aquellos conocimientos esenciales y concretas que tiene los profesionales en un campo determinado y que ayuda a dar soluciones a los problemas que se dan en el diario vivir; habilidades para tomar decisiones es considerada como competencia donde el director o gerente ayuda a resolver de manera pacífica el problema, sin perjudicar a nadie.

Otra propuesta es de Cardona & Chinchilla (1998) que precisan que las habilidades directivas son aquellos comportamientos observables y habituales que facilitan el éxito de una persona en su cargo directivo, además presentan tres dimensiones de las habilidades directivas: Las competencias estratégicas, necesarias para conseguir buenos resultados económicos y dentro de la misma están inmersa la visión, la resolución de problemas, la gestión de recursos, la orientación al cliente y la red de relaciones efectivas; las competencias intratécnicas, importantes para el progreso de los empleados porque se comprometen a trabajar por su institución o empresas, también sobresalen la comunicación, la empatía, la delegación, el coaching y el trabajo en equipo; las competencias de eficacia personal, que mantienen las buenas relaciones con las demás personas de su entorno y se encuentra dentro de la misma la capacidad de auto dirección, que le permite dirigir, guiar y organizar la institución desarrollando competencias estratégicas e intratécnicas.

Wetter & Cameron (2016) presenta un modelo de cuatro dimensiones; habilidades personales que se conceptualiza como las capacidades propias del ser, es decir que describen a la persona en su vida personal y profesional demostrando la capacidad de autoconocimiento, dominio intelectual - emocional, valores personales, y resolución de problema; habilidades interpersonales, es un conjunto de comportamientos y hábitos importantes que ayuda a mantener una adecuada comunicación con los demás llegando mensajes claro preciso y conciso para poder cumplir con los objetivos propuesto; habilidades grupales es el conjunto de fortalezas y dones que se encuentran en el individuo, esta dimensión implica la delegación de formar equipos de trabajo profesional liderado por el individuo, quien tiene cualidades comunicativa, colaborativa y participativa; habilidades esenciales de comunicación que se presenta como un conjunto de capacidades de

comunicación para tener una buena relación con las personas de su entorno, este modelo es el que asumió la investigación.

Para este estudio la teoría de Katz (1955) en su teoría de las habilidades gerenciales donde sostiene que un administrador o gerente debe de desarrollar tres habilidades principales para dirigir una institución o empresas, estas habilidades son; habilidad técnica que son conocimientos especializados que debe de tener un director en un área específica que ha adquirido por medio del estudio y de la experiencias; habilidades humanas que son un conjunto de actitudes y cualidades que tiene un director para relacionarse con su personal y mantener una buena comunicación, coordinación y motivación; habilidad conceptual que se describe a la capacidad de entender conocimientos abstractos y teóricos para organizar una institución. Esta es la teoría que sustenta la investigación.

Al principio el término de emprendimiento es muy popular de manera global y se ha vuelto muy necesario e importante para superar los diversos problemas sociales, culturales, educativos y económicos que se nos presenta , cabe recalcar que la palabra proviene del francés *entrepreneur* que significa pionero y se refiere a la capacidad de las personas para alcanzar metas, objetivos y logros, en conclusión se puede resumir en tres A: actitud, aptitud y acción (Schnarch, 2016) .

Asimismo, Núñez & Núñez (2016), En la literatura de la variable emprendimiento sostiene que es un conjunto de oportunidades innovadora que permiten a el individuo implementarla en su vida cotidiana alcanzando un buen desarrollo.

Para Bretones & Radrigan (2018) considera que el emprendimiento son competencias que desarrolla un individuo para crear, innovar, cambiar y transformar las sociedades con las actitudes emprendedoras que le permita hacer cosas extraordinarias. Por otro lado, Salhi & Jemmali (2018) considera que el emprendimiento es un conjunto de habilidades que tiene el individuo para diseñar, pensar, innovar y ampliar su creatividad haciendo surgir en él un espíritu empresarial transformando ideas en oportunidades comerciales y así poder administrar una empresa o institución, que su espíritu innovador y creativo se sienta en todo lo que realiza para mejorar su estilo de vida. Esta es la propuesta que asumen el estudio de la variable emprendimiento.

Cabe destacar que el emprendimiento es considerado como la virtud de competencias clave en donde los aprendizajes se encuentran relacionado con

empleabilidad (Eurydice, 2016). Por otro lado Brand, (2020) destaca que el individuo debe de tener excelentes hábitos para ser un gran emprendedor capaz de usar su creatividad para diseñar, crear y presentar nuevas ideas que generen ganancias, por eso Burbano, Novoa, & Segura (2019) se refieren al emprendimiento como base importante para estudiar, comprender y analizar el espíritu emprendedor de cada persona que sean generadores de ideas que lo llevan al desarrollo de metas, competencias y objetivos, así mismo se ha realizados diferentes estudios de la actitud de emprendimiento entre los jóvenes de Kenia, siendo el primer país de África en que su modelo de educación incorporó el emprendimiento, en donde los docentes aportaron gran conocimiento para la educación empresarial de los jóvenes (Wise , 2016), por otro lado Aldana, Mejía, & Tafur, (2019) manifiesta que el papel del docente no solamente es innovar para mejorar el aprendizajes de los niños, jóvenes y adolescentes sino también forma parte interna del maestro que desarrolla habilidades personales que le ayuden a innovar, crear , diseñar y resolver todos los desafíos que se le muestran en el diario vivir. Por tal motivo el papel del docente es la parte clave para el espíritu emprendedor de los estudiantes, deben de enseñar en el aula temas más emprendedores que influyan en sus educando y que les permita cultivar en ellos ese espíritu innovador y un pensamiento crítico , para esto el docente debe de haber recibido una preparación específica que le permite diseñar, crear e innovar nuevas estrategias para cambiar el estilo de aprendizaje a sus estudiantes (Borrás, Fernández, & Martínez, 2017).

Entre los modelos teóricos de la variable emprendimiento se presenta a Bolaños (2006) , sostiene que existe el factor interno donde el individuo establece procesos intelectuales, conductuales, conocimientos, destrezas y materiales, mientras en el factor externo está vinculado las leyes, los tratados , los recursos tecnológicos, humanos y financieros, con esto se presenta Gartner (1985) con las cuatro dimensiones correspondientes de emprendimiento; individuo es un conjunto determinado de personas que posee competencias y destrezas emprendedoras; proceso es aquella donde encontramos todos los progresos profesionales que una persona realiza en su vida profesional como los cursos de capacitaciones; entorno se refiere al contexto social en que se desenvuelve una persona; organización se

refiere el conjunto de capacidades y destrezas que tienen las personas para crear, transformar y dirigir una institución.

Según Morris (1998.) presenta tres dimensiones de emprendimiento que son: la innovación es un conjunto que se hace referente a la creatividad para que surjan nuevas ideas que ayuden a resolver problemas; la toma de riesgo donde el individuo habla de voluntad y de las oportunidades que le dan la sociedad; la proactividad que no significa solo tomar la iniciativa si no mas bien tener la responsabilidad en todo momento para las diferentes situaciones que se presenta en el diario vivir (López A. , 2010) y para Stevenson & Jarillo, (1990), presentan cuatro dimensiones de emprendimiento; resultados, motivación, actividad emprendedora y formación del emprendedor.

Otra propuesta de Parra, López, & Rubio (2017) sostiene un marco de tres dimensiones ; optimismo son actitudes y cualidades de una persona que presenta en cualquier momento, ya que una persona optimista tiene expectativas y precepciones positiva para toda la vida; proactividad es un conjunto de conductas motivadoras y orientada al cambio que dan en el individuo su forma de pensar, predecir, prevenir y solucionar situaciones que se presenta en la vida cotidiana ; persistencias es el propósito que tiene el individuo para alcanzar grandes metas que nos proponemos; creatividad es una habilidad del ser humano donde saca todo su potencial para crear cosas ya sea objetos , ideas o artículo donde interviene la memoria ,inteligencia y la imaginación que conlleva a el desarrollo de un pensamiento innovador, este modelo es el que asumió el desarrollo de la tesis.

Para este estudio la teoría McClelland (1969) conocida como la teoría de la motivación que explica que las necesidades de logro, poder y afiliación afectan las acciones de las personas, así expone que en la necesidad de logro el eje principal es lograr alcanzar todas las metas y objetivos propuestos a pesar de las dificultades que se pueda presentar, también nos revela la necesidad de afiliación que permite participar o formar un determinado grupo para cumplir con las metas, cree que los seres humanos no pueden estar aislados y por último la necesidad de poder que les permite tener influencia en los demás y les gustan estar en competencia, para ser reconocidos por los objetivos que cumplen obteniendo así un status mejor que las otras personas. Esta es la teoría que sustenta la investigación.

También el sistema educativo va cambiando y se toma como bases al emprendimiento, donde se deben crear proyectos que tengan como fin implementar actitudes innovadoras en el individuo, en estos planes de estudios se debe de dar temas de creatividad, liderazgo, confianza en sí mismo y trabajo en equipo para que de esta manera desarrollen competencias emprendedoras (Saji & Nair, 2018).

En conclusión, es importante las habilidades y destrezas de los docentes porque ayudan a tener una actitud y aptitud transversales, creando pensamientos crítico e iniciativa para que el proceso de aprendizaje llegue a los estudiantes con una formación de competencias emprendedora (Lackeus & Krueger, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

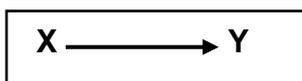
Por su finalidad fue básica, como menciona Cazau, (2006) mediante este tipo de investigación se buscó aumentar y extender el juicio mismo del contexto, porque lleva a la búsqueda de nuevos saberes científicos.

Según su carácter y considerando la definición de Hernández, Fernández & Baptista , (2014) se puede sustentar que fue una investigación correlacional causal porque recogió datos y representó una relación causa - efecto de la variable de estudio. Así mismo por su naturaleza se tomó la información citada otra vez de Hernández, Fernández & Baptista, (2014) con un enfoque de tipo cuantitativo porque se aplicó la estadística para medir las variables y obtener resultados de la medición en valores ordinales.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación se presentó no experimental, porque se hizo sin el manejo directa de las variables de estudio, así mismo fue correlacional causal, su objetivo fue representar la relación que existe entre habilidades directivas y emprendimiento que son las variables de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Se presenta el diseño en el siguiente diagrama:



X: variable habilidades directivas

Y: variable emprendimiento

→ Influyen

3.2 Variables y operacionalización

Fue un estudio correlacional causal se trabajó con dos variables las habilidades directivas y el emprendimiento.

Variable Habilidades directivas:

Definición conceptual

Las habilidades directivas son conjunto de capacidades, actitudes, aptitudes, conocimientos que poseen los directivos y mediante la aplicación correctamente de estas habilidades le permite influir en su personal docente, obteniendo el resultado del cumplimiento de los objetivos, metas y logros de su plan de trabajo de una manera correcta, eficaz y adecuada (Ramírez, 2018).

Definición Operacional

Las habilidades directivas son las relaciones que presenta el director de la Unidad Educativa Camilo Destruge con el personal docente, manteniendo una buena relación con su equipo de trabajo, se presenta para este estudio en cuatro dimensiones; habilidades personales, interpersonales, grupales y habilidades específicas de comunicación. Los indicadores se construyen por medio de las dimensiones de las variables; habilidades personales con sus indicadores de autoconocimiento, autoevaluación, valores y estabilidad emocional; habilidades interpersonales que se presenta con sus indicadores de motivación, esfuerzo, legitimidad, relevancia, satisfacción y manejo de conflictos; habilidades grupales y sus indicadores confianza, autodeterminación, delegación, trabajo en equipo y liderazgo; habilidades específicas de comunicación con sus indicadores propósito, planeación, participación y perspectiva. Se utilizó una escala de medición ordinal cuyos rangos son: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= algunas veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre.

Variable Emprendimiento:

Definición conceptual

El emprendimiento se considera como un conjunto de habilidades que tiene el individuo para diseñar, pensar, innovar y ampliar su creatividad haciendo surgir en el un espíritu empresarial que transforman ideas en oportunidades y pueda administrar una empresa o institución. (Salhi & Jemmali, 2018).

Definición Operacional

El emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge está constituida de cuatro dimensiones; optimismo, proactividad, persistencia y creatividad. Así mismo para la dimensión optimismo sus indicadores son; respuesta positiva, alta confianza y entusiasta; la dimensión proactividad se presenta los indicadores como: responsable, toma iniciativa ,activo, confiable y equilibrado; la dimensión persistencia aparecen sus indicadores; decisión, firmeza y superación de obstáculo; la dimensión creatividad consta de los siguientes indicadores: Imaginación ,ingenio y curiosidad ,se empleó una escala ordinal con los siguientes rangos 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre.

3.3 Población, muestra, muestreo

Población:

Para, Hernández , Fernández & Baptista, (2014) define a la población como el conjunto total de individuo, objeto o evento que tienen las mismas características específicas. Indicando que en este trabajo de investigación la población estuvo constituida por 20 docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge de Guayaquil del año 2020.

Tabla 1

Población Docente

Género	Total	%
Varones	10	50
Mujeres	10	50
Total	20	100

Criterios de inclusión

Se tomó en cuenta a 20 docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge de Guayaquil de 2020.

Criterio de exclusión

Para este trabajo de investigación no se tomó en cuenta, a 5 docente contratados porque tenían pocos meses en la institución.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas

Para el estudio de medición de las variables habilidades directivas y emprendimiento se aplicó una encuesta, según Carrasco (2018) afirma que son procedimientos que permiten recopilar datos y que ayuda a los investigadores a obtener los resultados confiables.

Instrumentos

Para este trabajo de investigación se utilizó el cuestionario, que se aplicó con el objetivo de medir las dimensiones de las variables habilidades directivas y emprendimiento. Los instrumentos según Abanto (2014), son recursos auxiliares que permiten recopilar los resultados recogidos de la investigación científica. Para la variable habilidades directivas se utilizó un cuestionario en formato virtual que midió la dimensión habilidades personales con seis (6) ítems; la dimensión habilidades interpersonales que tiene siete (7) ítems; la dimensión las habilidades grupales que contiene seis (6) ítems y la dimensión habilidades específicas de comunicación que tiene seis (6) ítems; haciendo un total de (25) ítems.

Esta evaluación se basó en una escala ordinal con cinco categorías:1(Nunca), 2(Casi nunca), 3 (Algunas veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre), Así mismo se presenta los datos de la variable emprendimiento que empleó un cuestionario digital que midió las dimensiones con sus correspondientes indicadores: la dimensión optimismo que contiene cinco (5) ítems; la dimensión proactividad que tiene cinco (5) ítems; la dimensión de persistencia con (5) ítems y la dimensión creatividad que tiene (5) ítems; haciendo un total de (20) ítems. Esta evaluación se basó en una escala ordinal mediante cinco categorías: 1(Nunca), 2(Casi nunca), 3 (Algunas veces), 4(Casi siempre) y 5 (Siempre).

3.5 Procedimientos

Para obtener la información se siguieron los siguientes procedimientos: Una vez validado los instrumentos de recolección de datos, se coordinó y se solicitó mediante documento formal la autorización del directivo de la Institución Educativa. Luego se solicitó también la autorización correspondiente del consentimiento para la participación de los docentes. Se informó el propósito de este proceso de investigación que será mediante la aplicación de un cuestionario en formato virtual

a los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge de Guayaquil, 2020. Una vez obtenida toda la información, se tabuló en una hoja de Excel para obtener los resultados estadísticos.

3.6 Método de análisis de datos

Los resultados del trabajo de investigación fueron analizados mediante el programa estadístico, software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) para obtener los resultados del trabajo investigativo por medio de la tabulación, frecuencia y análisis.

3.7 Aspectos éticos

En este trabajo investigativo se contó con el conocimiento y autorización escrita de la autoridad de la Unidad Educativa Camilo Destruge de Guayaquil, así como de los docentes que conforman la institución educativa y se afirmó que no se cambió ningún resultado obtenidos del caso en estudio, actuando siempre bajo los principios éticos de la verdad y el profesionalismo que nos caracteriza, siguiendo lineamientos, normas y reglas en que fue creado este trabajo investigativo, que los resultados fueron guardado y respetado con toda confidencialidad, además se respetaron las normas APA en la redacción del trabajo de investigación para impedir el plagio.

IV.RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la influencia de las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil, 2020.

Hipótesis general

H₁: Las habilidades directivas influyen significativamente en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil, 2020.

H₀: Las habilidades directivas no influyen significativamente en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil, 2020.

Tabla 2

Influencias de las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes

<i>Correlacional</i>			
	Emprendimiento	Coeficiente de correlación	1,000
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	112.
		R	112
	Habilidades directivas	Coeficiente de correlación	,346
		Sig. (bilateral)	,136
		R	112

La Tabla 2 se observa que la significancia es ,136 siendo mayor a 0,05 establecido por el estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Objetivo específico 1

Caracterizar las habilidades directivas más relevantes del directivo de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil , 2020.

Tabla 3

Variable independiente habilidades directivas

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS		
			SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES
Habilidades Personales	Autoconocimiento	El directivo determina las principales necesidades de su institución educativa.	17 85%	1 5%	2 10%
	Valores	El directivo promueve los valores y las buenas relaciones internas en todos los niveles de su institución educativa	18 90%	2 10%	
Habilidades Interpersonales	Manejo de conflictos	El directivo interviene de manera imparcial en los conflictos procurando soluciones justas.	17 85%	3 15%	
	Confianza	El directivo muestra una actitud confiable a los docentes.	16 80%	4 20%	
Habilidades Grupales	Trabajo en equipo	El directivo promueve el trabajo en equipo entre los docentes de la institución.	15 75%	4 20%	1 5%
Habilidades esenciales de comunicación	Participación	El directivo promueve la participación de la comunidad educativa para el logro de los objetivos propuestos.	15 75%	5 25%	

La Tabla 3 se observa que el 85%(17) sostiene que el directivo determina las principales necesidades de la institución educativa , un 90%(18) manifiesta que el directivo promueve una buenas relación con el personal docentes y administrativo de la institución, un 85%(17) sostiene que el directivo sabe resolver los conflicto con una postura justa, un 80%(16) muestra el directivo que tiene una actitud confiable a los docentes, se aprecia también un 75% (15), donde el directivo promueve el trabajo en equipo y por último un 75%(15) donde el director promueve la participación de la comunidad educativa .

Objetivo específico 2

Identificar las características más relevantes del emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge , Guayaquil, 2020.

Tabla 4

Variable dependiente emprendimiento

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS		
			SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES
Optimismo	Entusiasta	Demuestra entusiasmo al realizar las actividades de la Institución Educativa.	19 95%	1 5%	
	Responsable	Muestra responsabilidad en la labor que lleva a cabo.	19 95%	1 5%	
Proactividad	Confiable	Demuestra confiabilidad a los estudiantes y padres de familia.	19 95%	1 5%	
	Equilibrado	Muestra un equilibrio adecuado en sus actos y acciones	17 85%	3 15%	
	Decisión	Muestra seguridad en las decisiones que toma.	18 90%	2 10%	
Persistencia	Firmeza	Demuestra firmeza en la realización de sus actividades.	17 85%	3 15%	
	Imaginación	Promueve un pensamiento imaginativo en los estudiantes.	16 80%	3 15%	1 5%
Creatividad	Ingenio	.Demuestra ingenio en el desarrollo de proyectos	17 80%	3 15%	

La Tabla 4 se observa que un 95%(19) se demuestra como un ser entusiasta para hacer sus actividades, se presenta también un 95%(19) como una persona con alta responsabilidad, un 95%(19) se muestra como un ser confiable ante la comunidad educativa, se presenta un 85%(17) muestra un equilibrio adecuado ante las situaciones, se observa también un 90%(18) muestra que es una persona con mucha seguridad al tomar decisiones, por otro lado un 85%(17) demuestra firmeza en sus decisiones, un 80%(16) promueve un pensamiento imaginativo a los estudiantes, y por el último un 85%(17) presenta que el docente tiene un ingenio al desarrollo de proyectos.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia significativa de la dimensión habilidades personales en el emprendimiento de los docentes.

Hipótesis específica 1

H_i La dimensión habilidades personales influye significativamente en el emprendimiento de los docentes.

H₀ La dimensión habilidades personales no influye significativamente en el emprendimiento de los docentes.

Tabla 5

Influencia significativa de la dimensión habilidades personales en el emprendimiento de los docentes

	Emprendimiento	
	Correlación de Spearman ,352	
Habilidades personales	Sig. (bilateral)	,129
	R	,071

La Tabla 5 muestra el valor de significancia es ,129 siendo mayor a 0,05 establecido por el estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

Objetivo específico 4

Determinar la influencia significativa de la dimensión habilidades interpersonales en el emprendimiento de los docentes.

Hipótesis específica 2

H_i La dimensión habilidades interpersonales influye significativamente en el emprendimiento de los docentes.

H₀ La dimensión habilidades interpersonales no influye significativamente en el emprendimiento de los docentes.

Tabla 6

Influencia significativa de la dimensión habilidades interpersonales en el emprendimiento de los docentes

	Emprendimiento	
	Correlación de Spearman	,408
Habilidades interpersonales	Sig. (bilateral)	,074
	R	,186

La Tabla 6 muestra el valor de significancia es ,074 siendo mayor a 0,05 establecido por el estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

Objetivo específico 5

Determinar la influencia significativa de la dimensión habilidades grupales en el emprendimiento de los docentes.

Hipótesis específica 3

H_i La dimensión habilidades grupales influye significativamente en el emprendimiento de los docentes.

H₀ La dimensión habilidades grupales no influye significativamente en el emprendimiento de los docentes.

Tabla 7

Influencia significativa de la dimensión habilidades grupales en el emprendimiento de los docentes

	Emprendimiento	
	Correlación de Spearman	,271
Habilidades grupales	Sig. (bilateral)	,257
	R	,055

La Tabla 7 muestra el valor de significancia es ,257 siendo mayor a 0,05 establecido por el estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

Objetivo específico 6

Determinar la influencia significativa de la dimensión habilidades esenciales de comunicación en el emprendimiento de los docentes.

Hipótesis específica 4

H₁ La dimensión habilidades esenciales de comunicación influye significativamente en el emprendimiento de los docentes.

H₀ La dimensión habilidades esenciales de comunicación no influye significativamente en el emprendimiento de los docentes.

Tabla 8

Influencia significativa de la dimensión habilidades esenciales de comunicación en el emprendimiento de los docentes

	Emprendimiento	
	Correlación de Spearman	,155
Habilidades esenciales de comunicación	Sig. (bilateral)	,513
	R	,060

La Tabla 8 muestra el valor de significancia es ,513 siendo mayor a 0,05 establecido por el estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

V. DISCUSIÓN

Con referente al objetivo 1: Caracterizar las habilidades directivas del director de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil 2020. Los referentes teóricos mencionan que habilidades directivas es un conjunto de capacidades, actitudes, aptitudes y conocimientos que poseen los directivos para guiar una institución y le permite tener una buena relación comunicativa con su personal docente, obteniendo resultados favorables en su plan de trabajo de una manera correcta, eficaz y adecuada (Ramírez, 2018). En la Tabla 3 de la descripción de la variable habilidades directivas representa una tendencia positiva (90%). Estos resultados coinciden con la postura de Ramírez (2018), es decir que las habilidades directivas les permiten a los directivos manejar un conjunto de cualidades y aptitudes profesionales que le ayudan a cumplir sus objetivos, de la misma manera Rosales (2017) nos indica que las habilidades directivas son un conjunto de destrezas, comunicaciones y motivaciones que ayudan al desarrollo profesional para la organización y administración institucionales. Se puede inferir entonces que los resultados concuerda con lo que sostiene la teoría de las habilidades gerenciales de Katz (1955) que afirma que los administradores deben de conocer, desarrollar y aplicar habilidades humanas, conceptuales y técnicas .Por lo tanto el trabajo de investigación se relaciona con los estudios de Infantes (2016) que tiene en la descripción de la variable habilidades directivas del director que se presenta con una tendencia positiva 92,55% demostrando de esta manera que el director de secundaria tiene sus habilidades directivas adecuadas para dirigir la institución.

En relación con el objetivo 2: Identificar las características del emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge ,Guayaquil 2020. Los referentes teóricos aluden que el emprendimiento es un conjunto de habilidades que tiene el individuo para diseñar, pensar, innovar y ampliar su creatividad haciendo surgir en el un espíritu empresarial, transformando ideas en oportunidades comerciales que le permita administrar una empresa o institución, (Salhi & Jemmali, 2018). En la Tabla 4 de la descripción de la variable emprendimiento representa tendencia positiva (95%). Estos resultados coinciden con la postura de Slhí & Jemmal (2018), que sostiene que cada persona emplea su creatividad para crear ideas innovadoras que permita progresar de manera

personal y profesional, también Núñez (2016), manifiesta que el emprendimiento es un conjunto de oportunidades innovadora que permiten al individuo emplearla en su vida cotidiana. Se puede inferir entonces que los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge son innovadores y emprendedores en sus funciones profesionales. Este trabajo se contrapone a el estudio de Caycho (2019) donde los docentes obtuvieron un 67% de nivel moderado en emprendimiento , por lo tanto, se puede predecir los fundamentos de Núñez & Núñez (2016) quienes sostienen que son oportunidades innovadoras que permite a el individuo crear, diseñar e innovar para hacer de una idea algo real. El resultado del trabajo de investigación concuerda con la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1969) donde manifiesta que el individuo puede llegar a alcanzar todas las metas o logros que se propone según las necesidades que tenga.

En cuanto al objetivo 3: Determinar la influencia significativa de la dimensión habilidades personales en el emprendimiento de los docentes. En la Tabla 5 se menciona que la dimensión habilidades personales no influyen significativamente en el emprendimiento de los docente dado los valores sig.,129; rho ,352 y R ,071 con nivel correlacional positiva baja de acuerdo a estos resultados se puede considerar que no existe influencia significativa entre la dimensión y la variable porque son independiente, la revisión teórica reporta que la dimensión habilidades personales son aquellas capacidades que describen a una persona (Watter & Cameron, 2016) ,de igual forma los resultados se contraponen a los obtenidos por Villafuerte (2019) , indicando que en la dimensión habilidades personales presenta un e15,7% lo considera malo, el 55,7% los considera regular y el 28.6% es considerado como bueno. Por lo tanto, se puede inferir lo manifestado por Katz (1955), en su teoría de la habilidad gerencial sostiene que el director debe de aplicar las habilidades humanas buscando estrategias para tener una mejor comunicación.

En relación con el objetivo 4: Determinar la influencia significativa de la dimensión habilidades interpersonales en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil 2020 . La revisión teórica sostiene que las habilidades interpersonales es un conjunto de comportamientos y hábitos importantes que ayuda a mantener una adecuada comunicación con las personas

(Watter & Cameron, 2016) . En la Tabla 6 se predice el valor de sig, 074; rho ,408 y R ,186, de nivel correlacional positiva moderada, por lo tanto no existe influencia de las habilidades interpersonales del director en el emprendimiento de los docentes , porque la dimensión de estudio es independiente de la variable, este trabajo se contraponen a los de Villafuerte (2019) , en que la dimensión habilidades interpersonales obtuvo un 25,7% lo considera malo, el 60,0% los considera regular y el 14,3% es considerado como bueno, se puede inferir lo manifestado por Katz (1955), en su teoría de las habilidades gerenciales donde explica que el administrador debe de desarrollar las habilidades humanas adecuadamente, porque le permite ser un actor sociable manteniendo buenas relaciones con su personal docente.

Respecto al objetivo 5: Determinar la influencia significativa de la dimensión habilidades grupales en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil 2020. La revisión teórica de Wetter & Cameron (2016) sostiene que las habilidades grupales son el conjunto de fortalezas y dones que posee el ser humano para realizar un trabajo en forma colaborativo . En la Tabla 7 predice los resultados de sig,257; rho ,271 y R ,055 con una tendencia de correlación positiva muy baja donde indica que no existe influencia significativa en la dimensión habilidades grupales porque es independiente de la variable de estudio , así mismo se obtuvo un 75% (15) , a la luz de estos resultados se puede expresar que el directivo promueve el trabajo en equipo pero no existe una buena empatía entre los docentes, de esta manera el trabajo se contrapone a los de Villafuerte (2019) en la dimensión habilidades grupales que presento un 32,9% considerado malo, el 38,6% los consideran regular y el 28,6% es considerado como bueno. Además, se puede inferir que la teoría habilidades gerenciales de Katz (1955), permite que los directivos manifiesten la capacidad de entender conocimientos abstractos y teóricos para organizar una institución.

Con relación al objetivo 6: Determinar la influencia significativa de la dimensión habilidades esenciales de comunicación en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil 2020, en la revisión teórica de Wetter & Cameron (2016), sostiene que las habilidades esenciales de

comunicación son un conjunto de capacidades que deben de poseer el directivo para tener una buena relación con su personal. En la Tabla 8 se puede ver que la dimensión habilidades esenciales de comunicación no influye en la variable emprendimiento así como se presentan los resultados de correlacionales de sig, 513; rho,155 y R,060 manteniendo una correlación positiva baja, es decir aun demostrando el directivo la capacidad de liderar, planificar, organizar y tener buenas comunicación con su personal no influyen en el emprendimiento de ellos, por lo tanto se presenta que la dimensión y la variable son independiente, estos resultados se contraponen con el trabajo investigativo de Johnson (2018), donde se obtuvo un 85,3% que los directores no tiene buena relación con su personal y que existe una postura de imposición de ideas, normas y leyes impuestas por ellos para dirigir una institución, sin cambiar su forma de actuar por ningún motivo. Se puede inferir que la teoría de las habilidades gerenciales de Katz (1955), sostiene que los directivos de una organización, empresa e institución deben de aplicar tres habilidades importantes para ser considerado como líder, entre ellas la habilidad esenciales de la comunicación que se encuentra inmersa en la habilidad humana, que mientras el individuo mantenga una buena comunicación con su personal mejor será el trato y tendrán un clima laboral perfecto.

En relación con el objetivo general, determinar la influencia de las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil, 2020. Los referentes teóricos de Rosales (2017), sostiene que las habilidades directivas es un conjunto de destrezas, motivaciones y comunicaciones que son ejecutado por el individuo y que le ayudan al desarrollo profesional, así mismo Wetter & Cameron (2016), sostiene que son habilidades centrales e importante para el desarrollo de sus cualidades y así le permite mantener buenas relaciones con los demás. En la Tabla 2 los resultados indica que el valor de significancia (sig.) es ,136 siendo mayor a 0,05 establecido por el estudio, por lo tanto se reflejan que las variables no se relacionan porque son independiente, cabe resaltar que este estudio se contrapone a la investigación de Castillo (2017), que los resultados arrojan una relación significativa ($p = 0.000$) de nivel correlación positiva, y los datos descriptivos de la variable habilidades

directivas se presenta un 52,1% (148) considera regular, un 19% (54) lo considera malo, el 15,5% (44) lo considera bueno, y el 13,4% (38) lo considera muy bueno.

VI. CONCLUSIONES

1.- Los docentes de la Unidad Educativa evidencia dentro de las habilidades directivas que el director presenta un autoconocimiento, aplica valores y buenos modales, así mismo maneja situaciones y conflictos, además muestra confianza en su personal, promueve el trabajo en equipo y por último incorpora la participación en la comunidad educativa . Lo que se evidencia en la Tabla 3.

2.- Los docentes de la Unidad Educativa evidencia que son optimista ante toda situación, que tiene proactividad en el desarrollo de sus actividades, que son persistente hasta lograr obtener sus metas y por último son muy creativos en el desarrollo de proyectos , así lo indica la Tabla 4.

3.- La dimensión habilidades personales no influye significativamente en el emprendimiento de los docentes, lo que se afirma con el resultado de la Tabla 5 dado los valores sig: 0,129, rho 0,352 y R 0,071, además se evidenció que son variables independientes.

4.- La dimensión habilidades interpersonales no influye significativamente en el emprendimiento de los docentes, lo que se sustenta con los resultados de la Tabla 6 los valores sig.:0,074; rho 0,408 y R 0,186, porque son variables independientes.

5.- La dimensión habilidades grupales no influyen significativamente en el emprendimiento de los docentes, lo que se presenta con los valores de la Tabla 7 de sig: 0,257; rho 0,271 y R 0,055, a la luz de los resultados se dice que son variables independientes.

6.- La dimensión habilidades esenciales de comunicación no influyen significativamente en el emprendimiento de los docentes , lo que se describe en la Tabla 8 los valores de sig: 0.513; rho 0,155 y R 0,060. por esta razón son variables independientes .

7.- Las habilidades directivas no influyen en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge ,Guayaquil, 2020. Lo que se describe en la Tabla 2 dado el resultado sig: 0,136; rho 1,000 y R 0,112, reflejando por lo tanto que son variables independientes.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al directivo realizar encuentros virtuales que permitan promover el trabajo en equipo, según Wetter & Cameron (2016) las habilidades grupales es el conjunto de fortalezas y dones que se encuentran en el individuo. Así mismo se indica a las autoridades hacer capacitaciones de habilidades emprendedoras, según Eurydice (2016), el emprendimiento es como la virtud de competencias clave en donde los aprendizajes se encuentran relacionado con empleabilidad.

A las autoridades se les recomienda realizar talleres de habilidades personales, según Wetter & Cameron (2016), son conjunto de habilidades que desarrolla el individuo. Así mismo se sugiere que elaboren webinar de estrategias de emprendimiento, según Slhí & Jemmali (2018) el emprendimiento es un conjunto de habilidades que tiene el individuo para innovar y crear.

Al director se le sugiere realizar cafés virtuales de habilidades interpersonales, según Wetter & Cameron (2016) son un conjunto de comportamientos y hábitos. Así mismo deben de crear proyectos emprendedores, según Núñez & Núñez (2016), el emprendimiento es un conjunto de oportunidades innovadoras.

Se les exhorta a los administradores que realicen webinar de técnicas de habilidades grupales, según Katz (1955) en su teoría de habilidades gerenciales el administrador debe de desarrollar tres habilidades para ser un buen líder. Se le sugiere crear programas de emprendimiento pedagógico, según Bretones & Radrigàn (2018) el emprendimiento es una competencia innovadora.

A los directores se le sugiere realizar círculos de diálogo para mejorar la comunicación, según Wetter & Cameron (2016) las habilidades esenciales de comunicación son un conjunto de capacidades comunicativas. También deben de crear un plan de comunicación adecuado, según Parra, López, & Rubio (2017) lo relaciona con la proactividad comunicativa del individuo .

Se recomienda al director dirigir taller de habilidades directivas, según Rosales (2017) son un conjunto de destrezas que ayudan al desarrollo profesional. Se le sugiere también ejecutar talleres de fortalecimiento emprendedores, según Núñez & Núñez (2016), sostiene que emprendimiento es un conjunto de oportunidades innovadoras .

REFERENCIAS

- Aldana, E., Mejia, C., & Tafur, J. (2019). Práctica pedagógica de emprendimiento en docentes de educación superior e Institución Educativa Universitaria de Barranquia. Disponible en: https://www.revistaavft.com/images/revistas/2019/avft_2_2019/2practica_pedagogica_emprendimiento.pdf
- Ascón , J., García , M., & Lajara , A. (2019). Teoría y práctica en el desarrollo de habilidades directivas. Un acercamiento desde las perspectiva de las Instituciones de Educación Superior. Disponible en: <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/177>
- Abanto, W. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje. Trujillo- Perú.
- Alfaro, C., Cruzate, M., & Santana, F. (2016). Caracterización de la formación en emprendimiento, una alternativa para el crecimiento económico del municipio de Plato, Magdalena. Training in entrepreneurship, an alternative for economic growth of municipality of Plato, Magdalena. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5757833>
- Arroyo , R. (2012). Habilidades gerenciales , desarrollo de destrezas, competencias y actitudes. Ecoe Ediciones . Bogotá .
- Atúnez, S., Barrientos, C., & García, P. (2016). El papel directivo y la promoción de la participación de las familias y la comunidad en las escuelas básica. El caso de la comuna de Panguipulli-Chile. REICE. Madrid – España .
- Burbano, M., Novoa, H., & Segura, U. (2019). Hacia un modelo educativo para el emprendimiento1. Revista escuela de administración y negocios. Colombia.
- Brand, J. (2020). Emprender con éxito. 100 respuestas a 100 preguntas de emprendimiento que debes saber para lograr tus objetivos. Ediciones Kindle. Maryland – EEUU.
- Barba, M. (2014). La habilidad de los que directivos y su papel mediador entre formación e innovación. Revista europea de dirección y economía de la empresa. España.
- Bolaños , R. (2006). VIII Reunión de economía mundial. Libro de comunicación. México. Disponible en : <http://altea.daea.ua.es/ochorem/comunicaciones/MESA1COM/Bolanos.pdf>

- Borrás, F., Fernández, A., & Martínez, F. (2017). El emprendimiento: Una aproximación internacional al desarrollo económico. Editorial de la Universidad de Cantabria. España.
- Bretones, F., & Radrigàn, M. (2018). Actitudes hacia el emprendimiento: El caso de los estudiantes universitarios chilenos - españoles. Revista de economía pública, social y cooperativa. España.
- Cardona, M., Vera, L., & Tabares, J. (2008). Diferencias y similitudes en las teorías del crecimiento económico. Grupo de estudios sectoriales y territoriales, departamento de economía. Universidad EAFIT. Medellín
- Cardona, P., & Chinchilla, M. (1998). Evaluación y desarrollo de las competencias directivas. Harvard deusto business review. Barcelona.
- Carrasco Días, S. (2018). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación científica. San Marcos. Lima .
- Castillo, S. (2017). Habilidades directivas y gestión de alianzas estratégicas de la IEPGP N° 6005 General Emilio Soyer Cabero Chorrillos, 2017. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima – Perú . Disponible en: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1846>
- Caycho, P. (2019). Habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la R13, UGEL 04, Carabayllo-2019. Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú. Disponible en : <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39581>
- Cazau, P. (2006). Instrucción a la investigación en ciencias sociales .Buenos Aires. Disponible en: https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2015/10/cazau_pablo_-_introduccion_a_la_investigacion.pdf
- Eurydice, E (2016). La educación para el emprendimiento en los centros educativos de Europa. European Commission/EACEA. Luxemburgo
- González, F., López, T., & Pereda, F. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público , en la provincia de Córdoba. Intangible capital . Barcelona – España .
- Gartner, W. (1985). A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation. Academy of management. Disponible en : <https://www.jstor.org/stable/258039>

- Griffin, R., & Van Fleet, D. (2016). Habilidades directivas . Cengage learning. México.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta .Ed). México: Mc Graw Hill
- Infantes, J. L. (2016). Habilidades directivas y motivación laboral del docente de secundaria de una Institución privada, Rímac 2016. Universidad Cesar Vallejo. Lima- Perú. Disponible en : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8371/Infantes_EJ_L.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Johnson, L. (2018). Habilidades directivas como predictor de la gestión en el cambio organizacional. Revista Espergesia. Trujillo – Perú .
- Jurado, J. (2017). Historia de la administración. Fondo Editorial ITM. Bogotá.
- Katz, R. (1955). Skills of an Effective Administrator. Harvard Business Review. EEUU.
- Lackeus, A. & Krueger, N. (2015). Entrepreneurial education in practice. Part 1: The entrepreneurial mind-set, entrepreneurship360 thematic paper. Ediciones OECD. Paris
- Lederman, D., & Julián, M. (2014). Emprendimiento en América Latina: muchas empresas y poca innovación .DC: Banco Mundial . Washington.
- López, A. (2010). La proactividad empresarial como elemento de competitividad. Ra Ximhai. México.
- McClelland, D. (1969). Estudio de la motivación humana. Ediciones Nacea S. A . Madrid.
- Mineduc. (2016). Currículo nacional ecuatoriano. Quito- Ecuador .Disponible en : <https://educacion.gob.ec/curriculo/>
- Morris, M. (1998.) . Entrepreneurial Intensity Sustainable Advantages for Individuals Organizations and Societies. Academy of Management. London.
- Núñez, L., & Núñez , M. (2016). Noción de emprendimiento para una formación escolar en competencia emprendedora. Revista Latina de Comunicación Social. Disponible en: <http://www.revistalatinacs.org/071/paper/1135/55es.html>
- Parra, M., López, L., & Rubio. (2017). Emprendimiento y creatividad, aspectos esenciales para crear empresa. Eco Ediciones. Bogotá.

- Peña, B. (2005). La dirección de comunicación y las habilidades directivas. Revista de comunicación SEEC. Murcia – España.
- Rabouin, R. (2008). Habilidades directivas para un nuevo management.(1ra.Ed). Pearson Education. Buenos Aires.
- Ramírez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. México. Disponible en: <http://www.revistasbolivianas>
- Robbins, S. & Coulter, M. Administración. (8va .Ed) .Pearson prentice hall. México
- Rosales, H. (2017). Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal en club de Regatas Lima, filial Chorrillos. Lima, Perú.
- Saji, B, & Nair, A. (2018). Effectiveness of innovation and entrepreneurship education in UAE higher education. Academy of strategic management journal. Disponible en:
<https://search.proquest.com/openview/27d1a7da99e8f9a9115911ebdb63f9e6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=38745>
- Salhi, B., & Jemmali, M. (2018). Entrepreneurship intention scoring. Journal of entrepreneurship education. Disponible en :
<https://www.scholarscentral.com/pdfs/78/Entrepreneurship-intention-scoring-528-2651-21-1-144.pdf>
- Sánchez , R. (2017). Las habilidades directivas en la gestión institucional de la Red 19 de la UGEL 04 Comas, 2016 . Perú.
- Schnarch, A. (2016). El marketing como estrategias de emprendimiento. (1ra. Ed). Ediciones de la U. Bogotá.
- Sima, E. (2015). Managerial skills of women entrepreneurs in dobrudgea's rural. Econstor. Bucharest.
- Solís , E. (2018). Habilidades directivas en el desempeño laboral en institución educativa de la Red N# 24, Comas, 2018. Perú.
- Stevenson, H., & Jarillo, J. (1990). A paradigm of entrepreneurship entrepreneurial management. Strategic management journal. Disponible en:
<https://search.proquest.com/openview/29fab0efed393310753be96729f857d6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=47895>
- Thelma , C., Ortega , I., & Aguilar, C. (2010). Habilidades directivas desde la percepción de los subordinados : un enfoque relacional para el estudio del liderazgo. Universidad de Yucatán . México.

- Torres, D., & Gámez. (2018). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación en instituciones de Colombia y Venezuela. Universidad e Empresa. Bogotá – Colombia.
- Vázquez, R. (2010). Habilidades directivas y técnica del liderazgo. Ideas apropiadas Editorial S.I. España.
- Valls, A. (2003). Las doce habilidades directivas clave. Gestiones 2000, SA. España.
- Villafuerte, M. (2019). Habilidades directivas y satisfacción laboral en la Institución Educativa “Enrique Milla Ochoa”, Los Olivos, 2019. Lima - Perú.
- Wise, S. (2016). Factors affecting youth entrepreneurship development within Kibera, Kenya: the perspective of entrepreneurship education. Business perspectives. South África.
- Wetter, D., & Cameron, K. (2016). Desarrollo de habilidades directivas. Editorial Pearson educación. México .

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

v	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
HABILIDADES DIRECTIVAS	<p>Las habilidades directivas Sostiene que las habilidades directivas son un conjunto de capacidades, actitudes, aptitudes, conocimientos que poseen los directivos y mediante la aplicación correctamente de estas habilidades le permite influir en su personal docente obteniendo el resultado del cumplimiento de objetivos, metas y logros de su plan de trabajo de una manera correcta, eficaz y adecuada (Ramírez 2018).</p>	<p>Las habilidades directivas son las relaciones que se observan en la cotidianidad de la unidad educativa Camilo Destrugue y se conforma de cuatro dimensiones: Habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales y habilidades específicas de comunicación.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Habilidades personales</u></p> <p>Es las capacidades propias del ser, es decir que describen a la persona en su vida personal y profesional demostrando la capacidad de autoconocimiento, dominio intelectual emocional, valores personales, y resolución de problema (Wetter y Cameron 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autoconocimiento ✓ Autoevaluación ✓ Valores ✓ Estabilidad emocional ✓ Motivación 	<p>5. Siempre 4. Casi Siempre 3. A Veces 2. Casi Nunca 1. Nunca</p>
			<p style="text-align: center;"><u>Habilidades interpersonales</u></p> <p>Es un conjunto de comportamientos y hábitos importantes que ayuda a mantener una adecuada comunicación con los demás llegando mensajes claro, preciso y conciso para poder cumplir con los objetivos propuesto (Wetter y Cameron 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Esfuerzo ✓ Legitimidad ✓ Relevancia ✓ Satisfacción ✓ Manejo de conflictos 	<p>5. Siempre 4. Casi Siempre 3. A Veces 2. Casi Nunca 1. Nunca</p>

			<p style="text-align: center;"><u>Habilidades grupales</u></p> <p>Es el conjunto de fortalezas y dones que se encuentran en el individuo, esta dimensión implica la delegación de formar equipos de trabajo profesional que liderado por el individuo que tiene cualidades comunicativa, colaborativa y participativa (Wetter y Cameron 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Confianza ✓ Autodeterminación ✓ Delegación ✓ Trabajo en equipo 	<p>5. Siempre 4. Casi Siempre 3. A Veces 2. Casi Nunca 1. Nunca</p>
			<p style="text-align: center;"><u>Habilidades especifica de comunicación</u></p> <p>Es conjunto de capacidades de comunicación para tener una buena relación con las personas de su entorno, este modelo es el que asumió el modelo de la investigación (Wetter y Cameron 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Propósito ✓ Planeación ✓ Participación ✓ Perspectiva 	<p>5. Siempre 4. Casi Siempre 3. A Veces 2. Casi Nunca 1. Nunca</p>

ANEXO 2: Instrumento de evaluación de la primera variable
Cuestionario de habilidades directivas

Instrucciones:

A continuación, tiene una lista que incluye diferentes ítems relacionados con las habilidades directivas. En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según usted corresponde.

Calificación:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Habilidades directivas	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Habilidades personales					
1	El directivo determina las principales necesidades de su institución educativa.					
2	El directivo en su accionar muestra una actitud orientada al cambio.					
3	El directivo promueve los valores y las buenas relaciones internas en todos los niveles de su institución educativa.					
4	El directivo promueve el trato amable, estable, respetuoso en su Institución.					
5	El directivo demuestra seguridad, estabilidad, empatía, en sus decisiones.					
6	El directivo propone alternativas de solución utilizando una óptima información y evaluando alternativas de solución adecuadas.					
	Habilidades interpersonales					
7	El directivo contribuye en el desarrollo de técnicas de motivación a los docentes de su institución educativa.					
8	El directivo demuestra esfuerzo y dedicación en la realización de las actividades con los docentes.					
9	El directivo promueve una buena convivencia entre todos los docentes.					
10	El directivo demuestra satisfacción ante los logros obtenidos por su estudiantes y docentes					

11	El directivo muestra una actitud positiva en la solución de conflictos dentro de su institución educativa.					
12	El directivo interviene de manera imparcial en los conflictos procurando soluciones justas.					
13	El directivo propone ideas novedosas, relevantes para mejorar el trabajo docente.					
Habilidades Grupales						
14	El directivo muestra una actitud confiable a los docentes.					
15	El directivo demuestra autodeterminación en las decisiones que toma en la Institución Educativa.					
16	El directivo delega funciones de manera adecuada y a las personas idóneas.					
17	El directivo promueve el trabajo en equipo entre los docentes de la institución.					
18	El directivo demuestra capacidad de guía y liderazgo influenciando positivamente en los docentes.					
19	El directivo propone formas de coordinación exitosas entre los equipos de trabajo de la institución educativa.					
Habilidades Especificas de Comunicación						
20	El directivo promueve el logro de los propósitos establecidos en la institución.					
21	El directivo Muestra capacidad para liderar, planificar, organizar, dirigir, controlar el desarrollo adecuado su institución educativa					
22	El directivo promueve la participación de la comunidad educativa para el logro de los objetivos propuestos.					
23	El directivo demuestra una perspectiva adecuada para el logro de las metas propuestas.					
24	El directivo influye adecuadamente en la perspectiva de los docentes y padres de familia.					
25	El directivo mantiene una comunicación fluida con sus equipos de trabajo					

Anexo 3: Prueba de confiabilidad del primer instrumento

Variable habilidades directivas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	25

Interpretación: En la tabla adjunta se expone que el alfa de Cronbach fue de 0,958 que de acuerdo con el rango propuesto por George y Mallerly (2003), corresponde a una excelente confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda una total seguridad y confianza para medir la variable habilidades directivas.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR000 01	110,2143	106,027	,562	,958
VAR000 02	110,3571	108,555	,590	,957
VAR000 03	110,1429	109,824	,526	,958
VAR000 04	110,0000	112,308	,360	,959
VAR000 05	110,3571	104,247	,793	,955
VAR000 06	110,3571	104,863	,948	,954
VAR000 07	110,4286	102,725	,921	,954
VAR000 08	110,2857	105,912	,855	,955
VAR000 09	110,3571	105,786	,673	,956
VAR000 10	110,0714	111,302	,415	,958
VAR000 11	110,2857	106,066	,550	,958
VAR000 12	110,2143	107,566	,717	,956
VAR000 13	110,1429	109,670	,542	,958

VAR000	110,2143	106,797	,794	,955
14				
VAR000	110,2857	105,297	,716	,956
15				
VAR000	110,3571	102,863	,764	,955
16				
VAR000	110,2857	105,143	,728	,956
17				
VAR000	110,2857	104,374	,789	,955
18				
VAR000	110,4286	101,187	,776	,956
19				
VAR000	110,2143	106,797	,794	,955
20				
VAR000	110,2857	103,297	,738	,956
21				
VAR000	110,2143	110,797	,398	,959
22				
VAR000	110,2143	106,797	,794	,955
23				
VAR000	110,1429	107,824	,736	,956
24				
VAR000	110,4286	103,033	,662	,957
25				

ANEXO 4: Matriz de validación del primer instrumento y currículo del experto

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI NUNCA	RELACION ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
HABILIDADES DIRECTIVAS Las habilidades directivas son aquellas capacidades, actitudes, aptitudes, conocimientos que tiene un directivo y le permite influir de manera correcta a otras personas para lograr cumplir con los objetivos, metas y logros de su plan de trabajo de una manera correcta, eficaz y con calidad (Ramírez, 2018)	Habilidades Personales Son las competencias propias de un individuo, es decir que describen a la persona en su vida personal y profesional demostrando la capacidad de autoconocimiento, dominio intelectual emocional, valores personales, manejo adecuado del stress, la solución analítica, creativa de problema y la orientación al cambio (Wetter y Cameron 2016)	Autoconocimiento	1. El directivo determina las principales necesidades de su institución educativa.						X		X		X		X		
			2. El directivo en su accionar muestra una actitud orientada al cambio.						X		X		X		X		
		Autoevaluación,	3. El directivo propone alternativas de solución utilizando una óptima información y evaluando alternativas de solución adecuadas						X		X		X		X		
		Valores	4. El directivo promueve los valores y las buenas relaciones internas en todos los niveles de su institución educativa						X		X		X		X		
		Estabilidad emocional	5. El directivo promueve el trato amable, estable, respetuoso en su Institución.						X		X		X		X		
			6. El directivo demuestra seguridad, estabilidad, empatía, en sus decisiones.						X		X		X		X		
		Motivación	7. El directivo contribuye en el desarrollo de técnicas de motivación a los docentes de su institución educativa.						X		X		X		X		

<p>Habilidades Interpersonales Es un conjunto de comportamientos y hábitos importantes que ayuda a mantener una adecuada comunicación con los demás llegando mensajes claro, preciso y conciso para poder cumplir con los objetivos propuesto (Wetter y Cameron 2016)</p>	Esfuerzo	8. El directivo demuestra esfuerzo y dedicación en la realización de las actividades con los docentes.							X		X		X					
	Legitimidad	9.El directivo promueve una buena convivencia entre todos los docentes							X		X		X		X			
		10.El directivo demuestra satisfacción ante los logros obtenidos por su estudiantes y docentes.							X		X		X		X			
	Relevancia	11. El directivo propone ideas novedosas, relevantes para mejorar el trabajo docente.							X		X		X		X			
	Satisfacción	12.El directivo muestra una actitud positiva en la solución de conflictos dentro de su institución educativa.							X		X		X		X			
	Manejo de conflictos	13.El directivo interviene de manera imparcial en los conflictos procurando soluciones justas.							X		X		X		X			
<p>Habilidades Grupales es el conjunto de fortalezas y dones que se encuentran en el individuo, esta dimensión implica el facultamiento, la formación de equipos efectivos y trabajo en equipo que facilita el liderazgo a el individuo. (Wetter y Cameron 2016)</p>	Confianza	14. El directivo muestra una actitud confiable a los docentes.							X		X		X		X			
	Autodeterminación	15. El directivo demuestra autodeterminación en las decisiones que toma en la Institución Educativa							X		X		X		X			
	Delegación	16. El directivo delega funciones de manera adecuada y a las personas idóneas.							X		X		X		X			
	Trabajo en equipo	17. El directivo promueve el trabajo en equipo entre los docentes de la institución.								X		X		X		X		
		18. El directivo propone formas de coordinación extensas entre los equipos de trabajo de la institución educativa								X		X		X		X		
	Liderazgo	19 El directivo demuestra capacidad de guía y liderazgo influenciando positivamente en los docentes								X		X		X		X		
<p>Habilidades esenciales de comunicación Son un conjunto de capacidades de</p>	Propósito	20. El directivo promueve el logro de los propósitos establecidos en la institución							X		X		X		X			
	Planeación	21. El directivo Muestra capacidad para liderar, planificar, organizar, dirigir, controlar el desarrollo adecuado su institución educativa.							X		X		X		X			

comunicación para tener una buena relación con las personas de su entorno. (Wetler y Cameron 2016)	Participación	22. El directivo promueve la participación de la comunidad educativa para el logro de los objetivos propuestos.						X		X			X				
		23. El directivo mantiene una comunicación fluida con sus equipos de trabajo.						X		X			X		X		
	Perspectiva	24. El directivo demuestra una perspectiva adecuada para el logro de las metas propuestas.						X		X			X		X		
		25. El directivo influye adecuadamente en la perspectiva de los docentes y padres de familia.						X		X			X		X		



Mg. Fernando Elías Manuel Casusol Moreno
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: El Cuestionario

OBJETIVO: Conocer la escala de influencia de las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil, 2020

DIRIGIDO A: Docentes que tenga nombramiento definitivo y que tenga más de dos años en la Unidad Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Casusol Moreno Fernando Elías Manuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	Adecuado	<input type="checkbox"/>	Inadecuado	<input type="checkbox"/>
--------------	-------------------------------------	----------	--------------------------	------------	--------------------------



Mg. Fernando Elías Casusol Moreno
Evaluador

Casusol Moreno Fernando Elías Manuel
DATOS GENERALES

1.1. **Lugar y fecha de nacimiento:** Puerto Eten - 25 de diciembre de 1981

1.2. **DNI:** 41239333

1.3. **Domicilio:** Diego Ferré N.º 304- Puerto Eten- Chiclayo

1.4. **Teléfonos:** 074- 487058/ 902658943

1.5. **E-mail:** fcasusol@ucv.edu.pe

cmorenof@ucvvirtual.edu.pe

fercamoiq@gmail.com



I. FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL

Grados o títulos obtenidos

- Magister en educación con mención en docencia y gestión educativa universidad César Vallejo grado de maestro
- Doctorado en ciencias de la educación universidad señor de Sipán egresado

II. CARGA ACADÉMICA Y/O ADMINISTRATIVA: Universitaria

Administrativa:

- Universidad Cesar Vallejo secretario Académico 2019
- Universidad Cesar Vallejo Coordinador de Sistema de Gestión de la Calidad y Acreditación 2017- 2018

III. INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN INTELECTUAL:

- Tendencias y necesidades de formación continua de docentes en instituciones educativas de la ciudad de Piura, Perú 2020 ARTÍCULO CIENTÍFICO DOI: <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i3.1334>
- Aplicación para mejorar el nivel de logro en la capacidad de resolución de problemas en de un programa de matemática recreativa geometría plana en los niños y niñas del quinto grado de educación primaria de la institución educativa “inmaculada concepción” – de la ciudad de Chiclayo en el año 2013 trabajos d investigación
- Detoxificación de efluentes cianurados 2008 Obras tipo ensayo

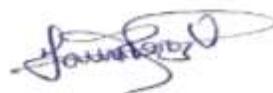
IV. ASESORÍA Y DIRECCIÓN DE TESIS

Asesor de proyecto de tesis pregrado 02/05/2018 n°060-2018/eii-UCV- Piura

Matriz de validación del primer instrumento y currículo del experto

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI NUNCA	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
HABILIDADES DIRECTIVAS Las habilidades directivas son aquellas capacidades, actitudes, aptitudes, conocimientos que tiene un directivo y le permite influir de manera correcta a otras personas para lograr cumplir con los objetivos, metas y logros de su plan de trabajo de una manera correcta, eficaz y con calidad (Ramirez, 2018)	Habilidades Personales Son las competencias propias de un individuo, es decir que describen a la persona en su vida personal y profesional demostrando la capacidad de autoconocimiento, dominio intelectual emocional, valores personales, manejo adecuado del stress, la solución analítica, creativa de problema y la orientación al cambio (Wetter y Cameron 2016)	Autoconocimiento	1. El directivo determina las principales necesidades de su institución educativa.						X		X		X		X		
			2. El directivo en su accionar muestra una actitud orientada al cambio.						X		X		X		X		
		Autoevaluación,	3. El directivo propone alternativas de solución utilizando una óptima información y evaluando alternativas de solución adecuadas						X		X		X		X		
		Valores	4. El directivo promueve los valores y las buenas relaciones internas en todos los niveles de su institución educativa						X		X		X		X		
		Estabilidad emocional	5. El directivo promueve el trato amable, estable, respetuoso en su Institución.						X		X		X		X		
			6. El directivo demuestra seguridad, estabilidad, empatía, en sus decisiones.						X		X		X		X		
		Motivación	7. El directivo contribuye en el desarrollo de técnicas de motivación a los docentes de su institución educativa.						X		X		X		X		

Habilidades esenciales de comunicación Son un conjunto de capacidades de comunicación para tener una buena relación con las personas de su entorno. (Walter y Cameron 2016)	Propósito	20. El directivo promueve el logro de los propósitos establecidos en la institución.						X		X		X				
	Planeación	21. El directivo Muestra Muestra capacidad para liderar, planificar, organizar, dirigir, controlar el desarrollo adecuado su institución educativa.						X		X		X				
	Participación	22. El directivo promueve la participación de la comunidad educativa para el logro de los objetivos propuestos.							X		X		X			
		23. El directivo mantiene una comunicación fluida con sus equipos de trabajo.							X		X		X			
	Perspectiva	24. El directivo demuestra una perspectiva adecuada para el logro de las metas propuestas.							X		X		X			
		25. El directivo influye adecuadamente en la perspectiva de los docentes y padres de familia.							X		X		X			



Mg. Laura Beatriz Pérez Velásquez
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: El Cuestionario

OBJETIVO: Conocer la escala de influencia de las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil, 2020

DIRIGIDO A: Docentes que tenga nombramiento definitivo y que tenga más de dos años en la Unidad Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pérez Velásquez Laura Beatriz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Proyectos Educativos y Sociales

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	x	Adecuado		Inadecuado	
--------------	---	----------	--	------------	--



Mg. Laura Beatriz Pérez Velásquez
Evaluador

DATOS PERSONALES

Apellidos: Pérez Velásquez
Nombres: Laura Beatriz
Cédula de ciudadanía: 0914158142
Estado civil: Casada
Fecha de nacimiento: 8 de julio de 1970
Lugar de nacimiento: Guayaquil
Dirección: Cdla. Abel Gilbert Mz.B16 villa 5
Teléfono domiciliar: (04) 2550463
Celular: 0961907511
Correo electrónico: laurabperezv@yahoo.com



TÍTULO PREGRADO

Institución Educativa	Ciudad	Título
Universidad de Guayaquil	Guayaquil	Licenciatura en Informática
Universidad de Guayaquil	Guayaquil	Profesora de Segunda Enseñanza
Universidad de Guayaquil	Guayaquil	Tecnóloga Pedagógica en Informática
Instituto Tecnológico "Franklin Verduga"	Guayaquil	Técnico Superior en Computación.

TÍTULO

POSGRADO

Institución Educativa	Ciudad	Título
(UNED) España	Madrid	Máster Universitario en formación del profesorado de Educación Secundaria de Ecuador, Especialización: Física-Química
Universidad de Guayaquil	Guayaquil	Magister en Educación Informática
Universidad de Guayaquil	Guayaquil	Magister en Educación Superior.
Universidad de Guayaquil	Guayaquil	Especialista en Proyectos de Desarrollo Educativos y Sociales.

CERTIFICACIONES EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y CAPACITACIÓN

- Instituto Superior Tecnológico Tres de Marzo Formación de Formadores
SETEC-363-CCL-197451 Reg. 145582

Matriz de validación del primer instrumento y currículo del experto

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI NUNCA	RELACION ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
HABILIDADES DIRECTIVAS Las habilidades directivas son aquellas capacidades, actitudes, aptitudes, conocimientos que tiene un directivo y le permite influir de manera correcta a otras personas para lograr cumplir con los objetivos, metas y logros de su plan de trabajo de una manera correcta, eficaz y con calidad (Ramirez, 2018)	Habilidades Personales Son las competencias propias de un individuo, es decir que describen a la persona en su vida personal y profesional demostrando la capacidad de autoconocimiento, dominio intelectual emocional, valores personales, manejo adecuado del stress, la solución analítica, creativa de problema y la orientación al cambio (Wetter y Cameron 2016)	Autoconocimiento	1. El directivo determina las principales necesidades de su institución educativa.						X		X		X		X		
			2. El directivo en su accionar muestra una actitud orientada al cambio.						X		X		X		X		
		Autoevaluación,	3. El directivo propone alternativas de solución utilizando una óptima información y evaluando alternativas de solución adecuadas						X		X		X		X		
		Valores	4. El directivo promueve los valores y las buenas relaciones internas en todos los niveles de su institución educativa						X		X		X		X		
		Estabilidad emocional	5. El directivo promueve el trato amable, estable, respetuoso en su Institución.						X		X		X		X		
			6. El directivo demuestra seguridad, estabilidad, empatía, en sus decisiones.						X		X		X		X		
		Motivación	7. El directivo contribuye en el desarrollo de técnicas de motivación a los docentes de su institución educativa.						X		X		X		X		

comunicación para tener una buena relación con las personas de su entorno. (Wetter y Cameron 2016)	Participación	adecuado su institución educativa.																
		22. El directivo promueve la participación de la comunidad educativa para el logro de los objetivos propuestos.						X		X			X			X		
	Perspectiva	23. El directivo mantiene una comunicación fluida con sus equipos de trabajo.						X		X			X			X		
		24. El directivo demuestra una perspectiva adecuada para el logro de las metas propuestas.						X		X			X			X		
		25. El directivo influye adecuadamente en la perspectiva de los docentes y padres de familia.						X		X			X		X			



Mg. Yulia Pinillo Castillo
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: El Cuestionario

OBJETIVO: Conocer la escala de influencia de las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil, 2020

DIRIGIDO A: Docentes que tenga nombramiento definitivo y que tenga más de dos años en la Unidad Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pinillo Castillo Yulia Potamia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	x	Adecuado		Inadecuado	
--------------	---	----------	--	------------	--



Mg. Yulia Pinillo Castillo
Evaluador

DATOS PERSONALES

NOMBRES: Yulia Potamia Pinillo Castillo

LUGAR DE NACIMIENTO: Prov. Esmeraldas, cantón Eloy Alfaro,
parroquia Anchayacu

FECHA DE NACIMIENTO: 20 diciembre de 1969

NACIONALIDAD: ecuatoriana

CÉDULA: 0912627726

CORREO: yulipotamiapinillo@hotmail.com

ESTADO CIVIL: soltera

DIRECCIÓN: Cdla. Ciudad del río 1. Mz. 973.
V.8

**FECHA DE INGRESO
MAGISTERIO:** 2 diciembre 1998. (Nombramiento)

MINISTERIO EDUCACION: mayo 1990 a julio 1998
(Contratos)

CATEGORIA ACTUAL: "B" del Magisterio
Nacional.



Títulos:

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR 2003-2006

- "Diplomado en Gestión y Planificación Educativa"
- "Magíster en Gerencia Educativa"

SEMINARIOS Y CURSOS REALIZADOS:

- Curso de "Innovación institucional Mineduc (SI PROFE) 2014
- Curso de "Fundamentos de la calidad educativa" Mineduc (SI PROFE) 2014
- Curso "Sensibilización en discapacidades" (CONADIS) 2017
- Curso "Propuesta Curricular 2016 MINEDUC 2017
- Curso de "Inclusión Educativa y Aprendizaje sostenible (Mineduc/ALATA) 2018

Anexo 5 : Instrumento de la segunda variable

Cuestionario emprendimiento

Instrucciones:

A continuación, tiene una lista que incluye diferentes ítems relacionados con las habilidades directivas. En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según usted corresponde.

Calificación:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Emprendimiento	Valoración				
		1	2	3	4	5
Optimismo						
1	Ante cualquier adversidad respondo de manera positiva para solucionarlo.					
2	Muestra confianza al asumir retos.					
3	Demuestra entusiasmo al realizar las actividades de la Institución Educativa.					
4	Promueve el entusiasmo entre docentes.					
5	Demuestra una actitud positiva ante los retos que se proponen.					
Proactividad						
6	Muestra responsabilidad en la labor que lleva a cabo.					
7	Toma la iniciativa para generar proyectos en busca de la mejora de la Institución Educativa.					
8	Demuestra un comportamiento activo cuando se realiza un proyecto o taller.					
9	Demuestra confiabilidad a los estudiantes y padres de familia.					
10	Muestra un equilibrio adecuado en sus actos y acciones					
Persistencia						
11	Muestra seguridad en las decisiones que toma.					
12	Demuestra firmeza en la realización de sus actividades.					
13	Demuestra una actitud de superación ante cualquier obstáculo que se le presenta.					
14	Es persistente ante la realización y culminación de un proyecto.					
15	Es firme en expresar lo que siente.					
Creatividad						
16	Muestra imaginación en la elaboración de proyectos					

17	Demuestra ingenio en el desarrollo de proyectos					
18	Propicia la curiosidad como móvil del aprendizaje en los estudiantes.					
19	Promueve un pensamiento imaginativo en los estudiantes.					
20	Propone varias alternativas de solución ante un problema determinado					

Anexo 6: Prueba de confiabilidad del segundo instrumento

Variable emprendimiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	20

Interpretación:

En la tabla adjunta se expone que el alfa de Cronbach fue de 0,869 que de acuerdo con el rango propuesto por George y Mallerly (2003), corresponde a una buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda una total seguridad y confianza para medir la variable emprendimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	88,6429	27,324	,540	,860
VAR00002	88,7143	26,220	,577	,859
VAR00003	88,3571	28,247	,547	,862
VAR00004	88,8571	27,363	,330	,872
VAR00005	88,3571	27,940	,630	,860
VAR00006	88,3571	28,709	,424	,865
VAR00007	88,6429	28,247	,266	,873
VAR00008	88,5000	28,115	,433	,864
VAR00009	88,5714	28,110	,404	,865
VAR00010	88,3571	30,093	,066	,874
VAR00011	88,5714	27,187	,589	,859
VAR00012	88,4286	28,110	,487	,863
VAR00013	88,7143	27,143	,569	,859
VAR00014	88,4286	27,956	,522	,862
VAR00015	88,6429	27,324	,407	,866
VAR00016	88,5714	26,418	,748	,853
VAR00017	88,6429	26,555	,693	,855
VAR00018	88,5714	27,956	,435	,864
VAR00019	88,4286	26,879	,777	,854
VAR00020	88,7143	28,220	,267	,873

Anexo 7: Matriz de validación de la variable emprendimiento

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS										CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI NUNCA	RELACION ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
EMPRENDIMIENTO Es el conjunto de habilidades que tiene el individuo para diseñar, pensar, innovar y ampliar su creatividad, siendo surgir en el un espíritu empresarial, transformando ideas en oportunidades comerciales y así poder administrar una empresa o una institución, que su espíritu innovador y creativo se sienta en todo lo que realiza para mejorar su estado de vida. (Sihy y Jemmal 2018).	Optimismo Son actitudes y cualidades de una persona que presenta en cualquier momento, porque una persona optimista tiene expectativas y precepciones positiva para toda la vida (Rubio y López 2017)	Respuesta positiva	1. Ante cualquier adversidad respondo de manera positiva para solucionarlo						X	X	X		X					
			2. Demuestra una actitud positiva ante los retos que se proponen.						X	X	X		X					
		Alta confianza	3. Muestra confianza al asumir retos.						X	X	X		X					
		Entusiasta	4. Demuestra entusiasmo al realizar las actividades de la Institución Educativa.						X	X	X		X					
			5. Promueve el entusiasmo entre docentes.						X	X	X		X					
	Proactividad Es un conjunto de conductas automotivadas y a su vez orientada al cambio que desea influir en el ambiente donde este con el fin de cumplir sus logros, metas y objetivos tantos personales como profesionales (Rubio y López 2017)	Responsable	6. Muestra responsabilidad en la labor que lleva a cabo.						X	X	X		X					
		Toma Iniciativa	7. Toma la iniciativa para generar proyectos en busca de la mejora de la Institución Educativa						X	X	X		X					
		Activo	8. Demuestra un comportamiento activo cuando se realiza un proyecto o taller						X	X	X		X					
		Confiable	9. Demuestra confiabilidad a los estudiantes y padres de familia.						X	X	X		X					
		Equilibrado	10. Muestra un equilibrio adecuado en sus actos y acciones						X	X	X		X					

conseguir lo que nos proponemos (Rubio y López 2017)	Superación de obstáculo	13. Es firme en expresar lo que siente.						X	X		X			
		14. Demuestra una actitud de superación ante cualquier obstáculo que se le presenta.						X	X		X			
Creatividad Es una habilidad del ser humano donde saca todo su potencial para crear cosas ya sea objetos, ideas o artículo donde interviene la memoria, inteligencia y la imaginación que conlleva a el desarrollo de un pensamiento innovador (Rubio y López 2017)	Imaginación	15. Es persistente ante la realización y culminación de un proyecto.						X	X		X			
		16. Muestra imaginación en la elaboración de proyectos						X	X		X			
	Ingenio	17. Promueve un pensamiento imaginativo en los estudiantes.						X	X		X			
		18. Demuestra ingenio en el desarrollo de proyectos						X	X		X			
	19. Propone varias alternativas de solución ante un problema determinado.						X	X		X		X		
Curiosidad	20. Propicia la curiosidad como móvil del aprendizaje en los estudiantes.						X	X		X		X		



Mg. Fernando Elías Manuel Casosol Moreno
Evaluador

Matriz de la validación de la variable emprendimiento

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI NUNCA	RELACION ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ITEM			RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
<p>EMPRENDIMIENTO</p> <p>Es el conjunto de habilidades que tiene el individuo para diseñar, pensar, innovar y ampliar su creatividad; siendo surgir en el un espíritu empresarial, transformando ideas en oportunidades comerciales y así poder administrar una empresa o una institución, que su espíritu innovador y creativo se sienta en todo lo que realiza para mejorar su estilo de vida. (Sihy y Jemmal 2016).</p>	<p>Optimismo</p> <p>Son actitudes y cualidades de una persona que presenta en cualquier momento, porque una persona optimista tiene expectativas y percepciones positiva para toda la vida (Rubio y López 2017)</p>	Respuesta positiva	1. Ante cualquier adversidad respondo de manera positiva para solucionarlo						X	X			X	X			
			2. Demuestra una actitud positiva ante los retos que se proponen.						X	X			X	X			
		Alta confianza	3. Muestra confianza al asumir retos.						X	X			X	X			
			Entusiasta	4. Demuestra entusiasmo al realizar las actividades de la Institución Educativa.						X	X			X	X		
				5. Promueve el entusiasmo entre docentes.						X	X			X	X		
	<p>Proactividad</p> <p>Es un conjunto de conductas automotivadas y a su vez orientada al cambio que desea influir en el ambiente donde este con el fin de cumplir sus logros, metas y objetivos tanto personales como profesionales (Rubio y López 2017)</p>	Responsable	6. Muestra responsabilidad en la labor que lleva a cabo.						X	X			X	X			
			Toma Iniciativa	7. Toma la iniciativa para generar proyectos en busca de la mejora de la Institución Educativa						X	X			X	X		
		Activo		8. Demuestra un comportamiento activo cuando se realiza un proyecto o taller						X	X			X	X		
				Confiable	9. Demuestra confiabilidad a los estudiantes y padres de familia.						X	X			X	X	
		Equilibrado	10. Muestra un equilibrio adecuado en sus actos y acciones						X	X			X	X			

<p>Persistencia Es la tendencia de responder ante una situación imposible, es la fuerza interna que nos permite luchar para alcanzar o conseguir lo que nos proponemos (Rubio y López 2017)</p>	Decisión	11.Muestra seguridad en las decisiones que toma.						X	X	X	X			
	Firmeza	12.Demuestra firmeza en la realización de sus actividades.						X	X	X	X			
		13.Es firme en expresar lo que siente.						X	X	X	X			
	Superación de obstáculo	14.Demuestra una actitud de superación ante cualquier obstáculo que se le presenta.						X	X	X	X			
		15.Es persistente ante la realización y culminación de un proyecto.						X	X	X	X			
	<p>Creatividad Es una habilidad del ser humano donde saca todo su potencial para crear cosas ya sea objetos, ideas o artículos donde interviene la memoria, inteligencia y la imaginación que conlleva a el desarrollo de un pensamiento innovador (Rubio y López 2017)</p>	Imaginación	16.Muestra imaginación en la elaboración de proyectos						X	X	X	X		
17.Promueve un pensamiento imaginativo en los estudiantes.								X	X	X	X			
Ingenio		18.Demuestra ingenio en el desarrollo de proyectos						X	X	X	X			
		19. Propone varias alternativas de solución ante un problema determinado.						X	X	X	X			
Curiosidad		20.Propicia la curiosidad como móvil del aprendizaje en los estudiantes.						X	X	X	X			



Mg. Laura Beatriz Pérez Velásquez
Evaluador

Matriz de la validación de la variable emprendimiento

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
									RELACION ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI NUNCA	SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
<p>EMPRENDIMIENTO</p> <p>Es el conjunto de habilidades que tiene el individuo para diseñar, pensar, innovar y ampliar su creatividad, asiendo surgir en el un espíritu empresarial, transformando ideas en oportunidades comerciales y así poder administrar una empresa o una institución, que su espíritu innovador y creativo se sienta en todo lo que realiza para mejorar su estilo de vida. (Sihl y Jemmal, 2018).</p>	<p>Optimismo</p> <p>Son actitudes y cualidades de una persona que presenta en cualquier momento, porque una persona optimista tiene expectativas y precepciones positiva para toda la vida (Rubio y López 2017)</p>	Respuesta positiva	1. Ante cualquier adversidad respondo de manera positiva para solucionarlo.						X		X		X				
			2. Demuestra una actitud positiva ante los retos que se proponen.					X		X		X		X			
		Alta confianza	3. Muestra confianza al asumir retos.					X		X		X		X			
			4. Demuestra entusiasmo al realizar las actividades de la Institución Educativa.					X		X		X		X			
		5. Promueve el entusiasmo entre docentes.					X		X		X		X				
	<p>Proactividad</p> <p>Es un conjunto de conductas automotivadas y a su vez orientada al cambio que desea influir en el ambiente donde este con el fin de cumplir sus logros, metas y objetivos tanto personales como profesionales (Rubio y López 2017)</p>	Responsable	6. Muestra responsabilidad en la labor que lleva a cabo.						X		X		X		X		
		Toma Inicativa	7. Toma la iniciativa para generar proyectos en busca de la mejora de la Institución Educativa						X		X		X		X		
		Activo	8. Demuestra un comportamiento activo cuando se realiza un proyecto o taller						X		X		X		X		
		Confiable	9. Demuestra confiabilidad a los estudiantes y padres de familia.						X		X		X		X		
		Equilibrado	10. Muestra un equilibrio adecuado en sus actos y acciones						X		X		X		X		

Es la tendencia de responder ante una situación imposible, es la fuerza interna que nos permite luchar para alcanzar o conseguir lo que nos proponemos (Rubio y López 2017)	Firmeza	12. Demuestra firmeza en la realización de sus actividades.						X		X			X				
		13. Es firme en expresar lo que siente.						X		X			X		X		
	Superación de obstáculo	14. Demuestra una actitud de superación ante cualquier obstáculo que se le presenta.						X		X			X		X		
		15. Es persistente ante la realización y culminación de un proyecto.						X		X			X		X		
Creatividad es una habilidad del ser humano donde saca todo su potencial para crear cosas ya sea objetos, ideas o artículos donde interviene la memoria, inteligencia y la imaginación que conlleva a el desarrollo de un pensamiento innovador (Rubio y López 2017)	Imaginación	16. Muestra imaginación en la elaboración de proyectos.						X		X			X		X		
		17. Promueve un pensamiento imaginativo en los estudiantes.						X		X			X		X		
	Ingenio	18. Demuestra ingenio en el desarrollo de proyectos.						X		X			X		X		
		19. Propone varias alternativas de solución ante un problema determinado.						X		X			X		X		
Cuosidad	20. Propicia la curiosidad como móvil del aprendizaje en los estudiantes.						X		X			X		X			

Yulia Pinillo Castillo

Mg. Yulia Pinillo Castillo
Evaluador

Anexo 8: Autorización de la aplicación de los instrumentos firmados por la autoridad



**UNIDAD EDUCATIVA " CAMILO DESTRUGE"
GUAYAQUIL – ECUADOR**

AUTORIZACIÓN

Yo, **LAURA BEATRIZ PÉREZ VELÁSQUEZ**, con cédula de identidad # 0914158142, en calidad de Rectora de la Unidad Educativa " Camilo Destruge", ubicada en la ciudad de Guayaquil, por medio de la presente AUTORIZO a que la señorita: **LANDIN MACÍAS MARLENE MARIBEL**, con cédula de identidad # 0916191042, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Piura - Perú, Maestría en Administración de la Educación, proceda con la aplicación del cuestionario a los docentes para desarrollae su Proyecto de Tesis " Influencias de las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa " Camilo Destruge", Guayaquil 2020"

Se expide la presente autorización a solicitud de la interesada para los fines pertinentes.

Guayaquil, 27 de octubre de 2020

Atentamente

**Msc. Laura Beatriz Pérez Velásquez
RECTORA**



UNIDAD EDUCATIVA "CAMILO DESTRUGE"

Anexo 9: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Título del trabajo de investigación:

"Influencia de las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2020"

Objetivo de la investigación; Determinar la influencia de las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Camilo Destruge, Guayaquil, 2020

Autora: Landin Macías Marlene Maribel

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa Camilo Destruge

Nombre del participante: María Rosario Bravo Game

Yo, María Rosario Bravo Game

Identificada con documento de identidad N°0906214598 he sido informada y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionada. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: _____

(Lugar), 22 de octubre de 2020