



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades directivas y compromiso docente en instituciones
educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022**

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

AUTORA:

Lopez Puma, Carmen Rosa (Orcid.org/0000-0001-5339-0792)

ASESOR:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (Orcid.org/0000-0001-9630-6511)

COASESORA:

Dra. Brizuela Lopez, Mariella Pilar (Orcid.org/0000-0002-8610-4681)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres Jesus (Q.E.P.D.) y Maria quienes me inculcaron el deseo de superación, a mi hijo Daniel y esposo Víctor quienes me motivan e inspiran para continuar esforzándome y lograr mis objetivos profesionales, y a mis hermanos Javier, Nancy e Hilda quienes están pendientes de mí y con sus palabras me fortalecen cada día.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida y permitirme cumplir uno de mis sueños, a la Universidad César Vallejo por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente, de igual modo a mis docentes y en especial al Dr. Gimmy Asmad por sus invaluable aportes, correcciones y orientaciones para obtener el grado de Magister.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra, muestreo	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	55

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de la población	20
Tabla 2. Validez de expertos	21
Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos	21
Tabla 4. Baremo de las variables y dimensiones	23
Tabla 5. Tabla cruzada habilidades directivas vs compromiso docente	25
Tabla 6. Tabla cruzada capacidad des gestión vs compromiso docente	26
Tabla 7. Tabla cruzada manejo del estrés laboral vs compromiso docente	27
Tabla 8. Tabla cruzada creatividad e innovación vs compromiso docente	28
Tabla 9. Tabla cruzada proactividad vs commpromiso docente	29
Tabla 10. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general	32
Tabla 11. Prueba del pseudo R cuadrado de la hipótesis general	32
Tabla 12. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	33
Tabla 13. Prueba del pseudo R cuadrado de hipótesis específica 1	33
Tabla 14. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	34
Tabla 15. Prueba del pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	34
Tabla 16. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	35
Tabla 17. Prueba del pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	35
Tabla 18. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4	36
Tabla 19. Prueba del pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Descriptivo de habilidades directivas vs compromiso docente	25
Figura 2. Descriptivo de capacidad de gestión vs compromiso docente	26
Figura 3. Descriptivo de manejo del estrés laboral vs compromiso docente	27
Figura 4. Descriptivo de creatividad e innovación vs compromiso docente	28
Figura 5. Descriptivo de proactividad vs compromiso docente	29

Resumen

La presente investigación abordó el estudio de las habilidades directivas y compromiso docente. El objetivo general fue determinar la influencia de las habilidades directivas en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco.

El tipo de investigación fue aplicada, de nivel explicativo, de enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, diseño no experimental y de corte transeccional. Población conformada por 50 docentes y se realizó una muestra censal. Los datos se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con escala Likert, validados por juicio de tres expertos y su fiabilidad se comprobó con el método estadístico de Alfa de Cronbach.

Los resultados que se obtuvieron mediante la prueba de regresión logística ordinal mostraron un valor de $p\text{-valor}=0,000<0,05$, evidenciando que las habilidades directivas impactan de forma significativa en el compromiso docente; ello fue corroborado con el coeficiente Pseudo R² de Cox y Snell de 49,3 % y de Nagelkerke de 77,9 % confirmando que, las buenas habilidades directivas, generan compromiso docente que contribuye en el mejor desarrollo de las instituciones educativas.

Palabras clave: Habilidades directivas, compromiso docente, gestión

Abstract

The present study investigated managerial skills and teacher commitment. The general objective was to determine the influence of management skills on teaching commitment in rural educational institutions, UGEL Calca. Cusco.

The type of research was applied, explanatory level, quantitative approach, hypothetical deductive method, non-experimental design and transectional cut. Population made up of 50 teachers and a census sample was carried out. The data was obtained through the survey technique and the instrument was the Likert scale questionnaire, validated by the judgment of three experts and its reliability was verified with the Cronbach's Alpha statistical method.

The results that were obtained through the ordinal logistic regression test showed a value of $p\text{-value}=0.000<0.05$, evidencing that management skills have a significant impact on teaching commitment; This was corroborated with the Pseudo R² coefficient of Cox and Snell of 49.3 % and of Nagelkerke of 77.9 %, confirming that good managerial skills generate teacher commitment that contributes to the better development of educational institutions.

Keywords: Management skills, teacher commitment, management

I. INTRODUCCIÓN

La educación para desafiar las exigencias en el campo educativo demanda el compromiso de los maestros como pieza clave en el desarrollo institucional.

UNICEF (2019) informó que en África subsahariana, hay un decrecimiento de maestros capacitados del 57 % en 2000 y del 46 % en 2014, evidenciando la falta de compromiso docente en relación al perfil profesional que se requiere en el ámbito educacional.

En países de América Latina, el docente es catalogado como sujeto de déficit; con poco compromiso, notándose la desarticulación en su práctica pedagógica, un bajo nivel de interpelación; entre los factores que limitan su desarrollo profesional están la resistencia al cambio e innovación, las políticas, paradigmas, ambiente laboral, falta de cobertura, escasos recursos; y la falta de tiempo para dedicarse a ellos en horas de labor sin descuidar su tarea pedagógica (Vezub, 2019).

En Chile, el cambio educativo trajo consigo diversos problemas en cuanto a la administración institucional y los actores de la enseñanza que dieron lugar al incumplimiento de funciones y deberes profesionales; ello se vio afectado por el reparto de horario, sobrecarga laboral, desconocimiento técnico de la tarea, resistencia a trabajar en equipo, etc., generando la desorganización de la escuela y vacíos que debilitaron el trabajo de los actores educativos y su compromiso (Donoso y Benavides, 2018).

Bolivia, semejante a otras naciones latinoamericanas, se reconoce por una disociación en la escolarización ordinaria que genera dos niveles instructivos muy distintos, siendo varios los factores que ocasionan esta singularidad, cada uno de ellos relacionado con la administración instructiva y el grado de formación esperado. El sistema escolar financiado por el Estado queda retratado por su inferior calidad debido a la falta de capacitación docente y la brecha digital en plena era del conocimiento (Gairín y Mercader, 2021).

A nivel nacional, se ha ido implementando políticas de revalorización de la carrera pedagógica, convirtiéndose en uno de los pilares de la reforma educativa de los gobiernos actuales, con el fin de la mejora educativa en el Perú; no obstante, persiste la brecha entre docentes con título pedagógico (95 668 de un

total de 493 284, en el año 2014) en relación a quienes cuentan con una formación pedagógica; situación que refleja niveles inferiores en la práctica del educador. Por otro lado, diversos estudios han corroborado que esta situación debe ser analizada no solo desde la dimensión individual de la enseñanza-aprendizaje, sino también desde el trabajo colectivo en la entidad educativa, interrelación con los docentes, ambiente laboral, relación con los directivos; siendo este último actor clave para movilizar y potenciar las capacidades y el compromiso de su cuerpo docente (UNESCO, 2017).

Moreno y Wong (2018) notaron que quienes direccionan presentan flaquezas que afectan directamente sus propias capacidades y su compromiso laboral; puesto que se muestran distantes con sus pares docentes, y demostrando poca motivación para cumplir con sus quehaceres; afectando en gran demanda el clima laboral, y evidenciando constantes variaciones de estados de ánimos y ritmo de acciones incidiendo en la estabilidad de la plana docente pues trabajan y coordinan bajo presión dejando de lado la vocación por la necesidad. Señalan, asimismo, que no se toman decisiones con proyecciones al progreso, con enfoque a la calidad educativa; sino por el contrario hay una mala gestión administrativa para cumplir con eficacia su función.

A nivel local, en Cusco, según los datos de evaluaciones censales de discentes en escuelas unidocentes y multigrado, evidencian un compromiso docente no óptimo. En consecuencia, esta es una realidad que debe ser atendida con prontitud para encauzar de manera estratégica, sistemática, sostenida y responsable la gestión de los procesos de capacitación, actualización, formación continua, etc., las cuales contribuirán al buen desempeño laboral (Zúñiga, 2018).

En las instituciones educativas rurales de la UGEL Calca, región Cusco, se percibe que los educadores no se actualizan, no planifican ni cumplen con su rol en el campo educativo y menos aún en lo administrativo. Asimismo, se evidencia cambios de directivos debido a que son plazas por encargatura por un periodo anual y no garantizan el cumplimiento de los objetivos institucionales según el PEI (Proyecto Educativo Institucional).

En cuanto a los centros educativos donde se va a desarrollar el trabajo de estudio se evidencia un deficiente compromiso del profesor, el cual está influenciado por las habilidades directivas, pudiéndose notar en la apatía que muestran en los trabajos colegiados, al asumir nuevos desafíos o emprender

innovaciones. Por consiguiente, se debe mejorar las competencias gerenciales en las entidades educativas rurales de la UGEL Calca para lograr un mayor compromiso laboral.

En tal sentido, se planteó la siguiente interrogante general de la investigación: ¿De qué manera las habilidades directivas influyen en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022?, asimismo se planteó las interrogantes específicas: (1) ¿Cómo influye la capacidad de gestión en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca Cusco, 2022?; (2) ¿Cómo influye el manejo de estrés laboral en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca Cusco, 2022?; (3) ¿Cómo influye la creatividad e innovación en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca Cusco, 2022? y (4) ¿Cómo influye la proactividad en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca Cusco, 2022?

La presente investigación teóricamente se justificó, porque tiene como fundamento aspectos conceptuales, los cuales serán ampliadas y brindarán conocimiento teórico en beneficio de venideras investigaciones que permitan identificar que el maestro comprometido transforma constantemente su quehacer pedagógico, ya que enseñar exige pensar acertadamente y ser coherente con lo que se dice y se hace. Esto será posible con el apoyo teórico de Sánchez y Ramos (2012) quienes sostienen que el maestro comprometido inicia de una reflexión sobre su labor pedagógica, con el fin de modificar sus intenciones en propósitos y actuaciones; además es necesario que sea investigador para concretizar el desarrollo del proyecto educativo. Por otra parte, Whetten y Cameron (2011) definen las habilidades directivas como conocimientos y capacidades imprescindibles para desempeñarse administrativamente. Adquirirlas es básico para el desarrollo de la profesionalidad, personal y dentro de un grupo de trabajo. Además, Madrigal (2009) la define como competencias y capacidades imprescindibles para el desempeño de cualquier actividad de gerencia directiva.

Desde la justificación práctica será útil para avanzar en roles de administración institucional a través de las diferentes competencias directivas que deben poseer los líderes según las normativas y directivas del MINEDU. Asimismo, los destinatarios son los directores, educadores, estudiantes y APAFA

de Entidades Educativas rurales de la provincia de Calca, ya que ayudará a abordar las problemáticas reconocidas, que responden al pre requisito de tener la opción de ajustarse a los cambios o nuevas capacidades que exige la realidad actual.

Desde la percepción metodológica, es de diseño cuantitativo, nivel explicativo, aplicada, método hipotético deductivo, no experimental y para la recabación de información sobre las variables de estudio, se usó encuestas e instrumentos de cuestionario con fiabilidad de expertos para determinar la influencia de la primera variable en la segunda. Por consiguiente, los instrumentos y hallazgos obtenidos serán antecedentes de posteriores investigaciones relacionadas a habilidades directivas y compromiso docente.

En cuanto al objetivo general: Determinar la influencia de las habilidades directivas en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022 y con respecto a los objetivos específicos: (1) Establecer la influencia de la capacidad de gestión en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca, Cusco, 2022; (2) Establecer la influencia de manejo de estrés laboral en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022; (3) Establecer la influencia de la creatividad e innovación en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022 y (4) Establecer la influencia de la proactividad en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022.

Asimismo, se planteó la siguiente hipótesis general: Existe influencia significativa de las habilidades directivas en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022 y como hipótesis específicas: (1) Existe influencia significativa de la capacidad de gestión en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022; (2) Existe influencia significativa del manejo de estrés laboral en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022; (3) Existe influencia significativa de la creatividad e innovación en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022 y (4) Existe influencia significativa de la proactividad en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se tomaron en cuenta los siguientes trabajos: Ochoa (2020) presentó los resultados de su estudio sobre habilidades administrativas y desempeño docente que validó la importante relación entre la planificación curricular y la eficiencia del profesor, con un valor Rho de Spearman de 0.707. Facilitar el aspecto de aprendizaje colaborativo se asoció significativamente con la segunda variable con un índice Rho de Spearman de 0,825 y una significancia de 0,03. Por otro lado, el Rho de Spearman cambió el lado de apoyo de la estrategia educativa con compromiso de carrera fue 0.707 y 0.22. Según los valores de Rho de Spearman, la correspondencia óptima entre la administración dirigida y la práctica educativa se encontró en 0,759 y 0,01. Se utilizó tipo apropiado, método cuantitativo, grado de correlación, diseño no exploratorio, encuesta a 10 capacitadores y cuestionarios como herramientas.

Saullo (2018) se propuso desarrollar un estudio acerca de la conexión que existe entre las competencias desarrolladas por los equipos directivos y el éxito alcanzado en la gestión. Se hizo una investigación de enfoque mixto, descriptivo, transeccional; con una población de 84 maestros y 7 directivos, el tipo de muestreo fue no probabilístico; los instrumentos fueron la encuesta y entrevista validados por expertos. Los hallazgos mostraron una gestión positiva en todas las instituciones según los indicadores analizados, siendo el mayor porcentaje 90,4 % referido a la escucha y predisposición del equipo directivo en aceptación de propuestas; en cuanto a las habilidades directivas tuvo mayor significancia la comunicación con respuestas positivas 89,9 %; en comparación a las no óptimas 8,3 %; respecto al clima institucional el 85,7 % concuerda que el directivo genera buen clima laboral y en relación al directivo y docentes no se encontraron diferencias significativas por institución de pertenencia [$F(1, 82) = 1.32, p < .266$]. Se concluyó que se necesita fortalecer las competencias directivas para transformar la gestión.

Sagredo y Castelló (2019) se propusieron desarrollar un estudio para encontrar asociaciones entre las habilidades administrativas y el compromiso de los educadores en una escuela de adultos en Biobío, Chile. Este estudio se realizó desde una perspectiva cuantitativa, correlativa, no experimental,

transicional, intra- sujetos e hipótesis covariables. Los datos fueron recolectados mediante la encuesta de escala Likert del programa SPSS y analizados en el coeficiente de Spearman utilizando una muestra de 40 educadores que no cumplieron con los criterios de estandarización y alcanzaron un nivel de confianza de 0,954. Los resultados confirmaron que se excluyeron 0,778 predicciones no válidas del Rho de Spearman, la significancia fue 0,01, también los docentes se mostraron satisfechos, dado el 67,5 % frente al 32,5 % lo que indica que están totalmente de acuerdo con los controles administrativos. Además, según el análisis de gestión de liderazgo y participación educativa, el resultado fue de 0,778, lo que representa una asociación positiva significativa al nivel de 0,01. Se concluyó la existencia de una correlación alta y significativa entre la gestión docente, la motivación y el compromiso.

Coello et al. (2021) buscaron conocer la incidencia de las habilidades directivas en los resultados de la entidad educativa; estudio de tipo básica, diseño no experimental correlacional causal, con enfoque cuantitativo; la muestra fue de 20 maestros, que por medio de una encuesta e instrumento el cuestionario en escala Likert pudieron establecer como determinante el liderazgo no solo individual sino colectivo de los docentes para alcanzar habilidades directivas. Los hallazgos reportaron que el 0,958 y 0,869 corresponden a una alta confiabilidad refiriéndose a la primera y segunda variable respectivamente, también descubrieron que no hay significancia, 0,136 siendo mayor a 0,05 establecido por la investigación; entonces, se aceptó la hipótesis inválida. En cuanto a los datos inferenciales se obtuvo que el Rho de Spearman fue 0,112 para las habilidades directivas. Según lo investigado se concluyó que el directivo tiene que promover el trabajo colegiado, considerando que las habilidades son fortalezas y atributos de cada individuo; además debe manejar las relaciones interpersonales, transferencia de datos y cuando actuar como compromiso de mejora y de acción.

Webster y Litchka (2020) Su estudio se centró en las habilidades que poseen los administradores escolares, con el objeto de evaluar la asociación entre las competencias generales de liderazgo de gestión escolar y las actitudes de liderazgo basadas en las percepciones de los “maestros”. Usando el alfa de Cronbach para la integridad de liderazgo percibida, que es un diseño cuantitativo,

no exploratorio, la correlación entre ítems fue de 0,954. Los hallazgos mostraron una relación positiva significativa entre el liderazgo de los gerentes y su comportamiento ético (matriz de correlación 0,874), y más de 100 docentes (n = 105, 40, 7 %) se mostraron satisfechos con su ambiente de trabajo; seguido de válido (n = 82, 31,7 %), y finalmente inválido (n = 71, 27,5 %). Se concluye que los administradores necesitan aprender, comprender y aplicar no solo los principios del liderazgo escolar, sino también los principios de ética y compromiso ético relacionados con el éxito docente.

En el contexto nacional, existen estudios sobre la temática de trabajo. Choquehuanca (2017) muestra el vínculo entre habilidades directivas y práctica docente. Para lo cual utilizó un proceso de diseño transversal deductivo, elemental, relacional, cuantitativo, no exploratorio. La prueba de matrícula fue coordinada por 70 docentes, el método de recolección de información fue muestreo censal, y se aprobaron como herramientas dos encuestas, alfa de Cronbach 0,96 para administración gerencial y para desempeño verificado con 0.95. El nivel de significación confirmado es 0,000, con $Rho = 0,872$, asumiendo una correlación altamente positiva entre las dos variables. El 59 % de los altos ejecutivos, el 36 % de los niveles medios y el 6 % de los niveles inferiores refutan las suposiciones inválidas. Para el rendimiento educativo, el 69 % corresponde a alto, el 31 % a medio y el 0 % en el nivel bajo, respectivamente.

Pocco (2018) en su trabajo estableció una relación entre el compromiso docente y desempeño educativo. La indagación fue básica, correlacional, transversal y cuantitativo. Participaron dieciséis docentes y se aplicó el cuestionario como instrumento de encuesta y muestra censal. Los resultados muestran que existe una asociación directa y moderada ($Rho = 0,541$, $p = 0,000$) entre las variables. Se concluyó que el 62,5 % tenía un nivel alto en el compromiso y el 81,3 % creía que la educación era altamente efectiva. El aspecto más destacado del compromiso emocional.

Puyo (2018) su estudio tuvo como propósito esclarecer la conexión entre las habilidades administrativas y la motivación docente. La investigación fue cuantitativa, no empírico y descriptivo con un diseño transversal. La muestra incluye 108 docentes utilizando encuestas no probabilísticas y técnicas de muestreo. Se aplicó un cuestionario basado en calificaciones de expertos y

credibilidad, arrojando 0,961 para problemas de habilidades administrativas y 0,970 para problemas de motivación de instructor. Además, se usó la correlación de Spearman. En los resultados 16,7 % normal, 64,8 % bueno, 18,5 % excelente, dependiendo de los resultados relacionados con las variables de habilidad directiva y sus aspectos (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos), en cuanto al desarrollo, condiciones de trabajo, convivencia, metas, etc., los resultados fueron promedio 14,8 %, buenos 65,7 % y muy buenos 19,4 %. Concluyó que existe una correlación muy fuerte entre las variables Rho que van desde 0,9 a 1.

Soto (2019) su trabajo investigatorio consistió en buscar el nexo entre habilidades gerenciales y compromiso laboral docente. Investigación básica y descriptiva correlacional, de corte no experimental y transversal. La muestra no aleatoria formada por 16 docentes constituyó el 100 % del total poblacional, se empleó la encuesta con instrumentos validados por expertos. Se concluyó que es superior la conexión entre las variables habilidades directivas y el desempeño docente. Además, el coeficiente de $R^2=0,887$, señaló que el 88,70 % de los encuestados consideran que el compromiso laboral depende de la competencia gerencial. Cabe indicar que la data fue procesada en el programa estadístico SPSS versión 22 para posteriormente presentarlos en tablas y gráficos con sus interpretaciones respectivas.

Sánchez (2022) propone identificar vínculos entre la gestión escolar y la participación docente. Por tal motivo, realizó un estudio con un enfoque cuantitativo, un diseño transversal no exploratorio y un método de razonamiento hipotético. Los datos se recopilaron a través de encuestas y sus herramientas, cuestionarios. De los hallazgos desde la perspectiva del docente sobre la gestión escolar, el 47,5 % estuvo dentro de los límites normales. 27,9 % malo, 24,6 % bueno. De esto podemos ver que las operaciones de la escuela están regularmente en un nivel promedio. El análisis de la regla Rho de Spearman encontró coeficientes de correlación ($r = 0,975$) y significación ($p = 0,000$). Esto es mayor a 0.05 con un error máximo permitido de 5 %. Se aceptó la hipótesis alternativa porque la confirmación de la asociación tuvo una significación positiva muy alta. Se concluyó que cuanto más importante es la gestión escolar, más óptimo es el compromiso educativo.

En cuanto a la teoría de las habilidades directivas, Chiavenato (2007) se apoya en la teoría gerencial para el logro de metas y asegurar la competitividad con el proceso de planificación, organización, dirección y control de las iniciativas desarrolladas en diversos campos, lo estamos presentando como un acto que ayuda a campo y nivel organizativo. Por lo tanto, los gerentes en tiempo como estos deben aprender cuándo mandar, cuándo ser un trabajador más y liderar un enfoque flexible y colaborativo.

Por otro lado, Torres (2014) presenta la teoría administrativa basada en la neoclásica; quien presta atención a los resultados y a las estrategias que emplean los líderes para el logro de objetivos.

También, se tiene a la Teoría del Comportamiento Organizacional enfocada al éxito de la institución, que según Chiavenato (2009) se refiere a las situaciones vinculadas al aspecto laboral; en qué medida la personalidad y conducta de los trabajadores afecta el rendimiento humano y el de la organización.

El paradigma de la teoría integral del liderazgo, modelo basado en el filósofo Ken Wilber, considera que un líder es capaz de acoger al ser humano a partir de todos los espacios en las que interactúa sean estas internas y externas, individuales y colectivas; para concientizar y motivarlos a desenvolverse con pasión en el trabajo que realiza; vinculando e interrelacionando los procesos de cambio dentro de la organización (Landman et al., 2017).

El MINEDU (2020) encuentra que los directivos encargados de la gestión de las escuelas influyen en la calidad de la educación y lideran la definición e implementación de los procesos educativos, institucionales, administrativos y comunitarios. Por lo tanto, es imperativo que alcancen el máximo rendimiento y fortalezcan sus habilidades gerenciales que les ayudarán a alcanzar sus metas y objetivos organizacionales con un enfoque en el éxito académico.

Con respecto a los conceptos de habilidades directivas según Whetten y Cameron (2005) define como los conocimientos y capacidades necesarios para desempeñarse en cualquier actividad administrativa. Para muchos, poseerlas es necesario para el crecimiento personal, profesional y dentro de un equipo de trabajo.

Para Herawaty et al. (2019) las competencias gerenciales son un conjunto de virtudes, que poseen los líderes, los cuales son evidentes y guían a que los resultados sean positivos o negativos. Los directivos deben liderar las organizaciones, y en situaciones adversas su actuar debe ser con capacidad para mantener la fe para salir adelante. También se comprende como un conjunto de rasgos que tiene el directivo para influir positivamente en el logro y en un alto rendimiento, relacionado con las metas propuestas.

Según Pazmiño et al. (2019) afirman que los gerentes competentes manifiestan actitudes positivas y motivan a su personal coadyuvando al bienestar de la organización. Entonces, el éxito de una organización depende de las competencias gerenciales.

Koontz et al. (2012) afirmaron que las habilidades administrativas son el conjunto de competencias e intelecto que el administrador debe tener o desarrollar para efectuar las tareas administrativas en su rol directivo de una organización.

Guilera (2021) refiere que las competencias directivas son capacidades y conocimientos indispensables que debe poseer el directivo para una óptima gestión y liderazgo; además les permite desarrollarse en el ámbito personal y profesional.

Según Puchol y Puchol (2016) el propósito de aprender las habilidades directivas es conocer el quehacer del directivo para orientar las acciones a los objetivos y resultados pre determinados. La capacidad de orientar, motivar influir y convencer al personal que labora involucra el manejo de competencias gerenciales e interpersonales. En las instituciones educativas quien dirige debe poseer estas cualidades para desenvolverse con éxito a la hora de realizar gestiones, participar en reuniones, comunicarse de manera eficaz y con una praxis de escucha activa que permita atender las quejas o reclamos que se presenta con el fin de crear un favorable ambiente laboral y éxito de la organización.

Del mismo modo, Ramírez (2018) indica que las competencias directivas son aquellas habilidades, actitudes, facultades, conocimientos que posee todo directivo los cuales le ayudaran para tener un mejor control de sí mismo y poder

influir de manera positiva y adecuada hacia los demás para lograr no solo las metas, sino también los objetivos trazados de forma precisa.

De igual forma, Whetten y Cameron (2011) las habilidades directivas tienen diferentes cualidades inconfundibles, que se presentan a continuación: Conducta, el perfeccionamiento de estas capacidades provoca resultados específicos. Controlable, la exhibición de estas formas de comportamiento está limitada por la persona. Desarrollables, la presentación de estas capacidades en general funcionará a largo plazo a través del entrenamiento, en absoluto como el nivel de inteligencia o ciertos créditos de carácter o personalidad, que permanecen de alguna manera constantes a largo plazo. Interrelacionadas, la ejecución de una capacidad interactiva demuestra que no se fomenta en la desconexión, ya que no son formas de comportamiento miopes y monótonas; en contra de la norma, son una disposición coordinada de reacciones desconcertantes. Incongruentes e incomprensibles, estas habilidades no se disponen únicamente hacia la colaboración o la interrelación humana, ni se sitúan solo hacia la independencia o el detalle. Asimismo, mencionaron que la eficacia de las habilidades se relaciona con la comunicación verbal, que incluye el saber escuchar, manejar el estrés laboral, tomar decisiones adecuadas con el fin de dar resolución a las distintas problemáticas, motivar e influenciar a los miembros de la organización, delegar y establecer metas. Por lo tanto, el desarrollo de las capacidades de gestión está relacionado tanto a lo teórico como a la praxis.

Respecto a la dimensión 1, sostiene que es la capacidad de gestión que tiene un líder para guiar una entidad pública o privada hacia objetivos establecidos utilizando herramientas y entre ellas predominando la comunicación; asimismo, el proceso administrativo de forma eficaz. La dimensión 2, manejo de estrés laboral, los actores educativos presentan particularidades distintas, influenciadas directamente por condiciones externas que dañan su esencia e influyen en su desempeño laboral en mayor o menor medida afectando directamente en sus interrelaciones personales. Una de las estrategias de manejar el estrés laboral es empleando técnicas a corto plazo, para minorizar los factores intervinientes. Un ambiente laboral óptimo promueve el buen desempeño docente; por el contrario, cuando el clima institucional es

desfavorable conllevan a malas relaciones interpersonales, conflictos grupales entre docentes, lo cual incrementa el índice de agotamiento laboral, que luego desencadenaría en procesos fisiopatológicos y manifestaciones psicosomáticas asociados con la salud mental. La dimensión 3 es creatividad e innovación, es la competencia de un líder que al hacer uso de sus conocimientos, habilidades y actitudes dirigen innovando, adaptan conocimientos previos a situaciones nuevas y a la vez dan soluciones a situaciones que la requieran (Wetten y Cameron, 2011).

La dimensión 4 es proactividad, gestión fundamentada en conceptos de autodesarrollo, responsabilidad con la sociedad, mayores expectativas al momento de resolver situaciones, externas e internas de la institución, liderazgo compartido e influencia de los subordinados en el marco de los principios y valores. Es la competencia que hace referencia al alto dinamismo del entorno, ya que el líder se anticipa a los factores críticos y las decisiones son inmediatas en bien del logro de metas y se caracteriza por ser eficaz en todas las áreas de la organización (Capa et al., 2018).

Madrigal (2009) afirmó que es el conjunto de capacidades y habilidades que el jefe debe dominar en el ejemplo principal, verbigracia, la correspondencia, la sabiduría en la dirección o más todo el seguimiento de los peligros implicados en estas opciones, la imaginación para ser un creador de tendencias consistente, ser un pionero mientras se lleva a cabo una empresa o programa, manejar adecuadamente los períodos y saber cómo trabajar en un grupo o más que todo ser seguro de sí mismo.

Peña y Batalla (2016) también revelaron que las competencias directivas son las habilidades (capacidades y conocimientos) necesarias para gestionar con eficacia una organización. La competencia se refiere a las personas y se refiere al hecho de que el producto tiene capacidades para lograr los resultados esperados.

Para Martin (2019) el vocablo habilidad significa aptitud, elegancia y destreza necesarias para ejecutar una actividad. No obstante, también hace referencia al ingenio, engaño, creatividad y destreza. En ese sentido, habilidad

viene a ser la capacidad que adquirió el individuo mediante la educación para direccionar una institución hacia objetivos en común.

Según Arroyo (2017) el directivo de este siglo debe poseer varios tipos de habilidades como: habilidad técnica, que a partir de conocimientos y destrezas desarrollan tareas específicas; habilidad humana, referida a la efectiva relación interpersonal y grupal que permite crear un ambiente laboral favorable; habilidad de conceptualización, el líder es capaz de percibir e interiorizar los objetivos de la empresa y los transmite al equipo de trabajo para que lo interioricen; habilidad de diseño, frente a problemas o conflictos tener la capacidad de idear soluciones para que la entidad se beneficie. El director debe poseer estas habilidades gerenciales para gestionar, coordinar y dirigir en forma eficiente la institución educativa.

Para Luján (2017) la competencia directiva se da cuando una persona está en un cargo administrativo y dirige grupos de trabajo, ya que hará uso de sus capacidades tanto personal como profesional para adaptarse a cambios, manejar situaciones generando soluciones y orientando las acciones a la obtención de resultados.

La segunda variable de estudio es el compromiso docente, se tiene al paradigma positivista, según Herrera (2018) llamado también cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistémico de compromiso docente. Por lo tanto, permite el estudio fundado en la corroboración estadística de una hipótesis o en la concepción numérica de los indicadores de una variable determinada. Desde la percepción social del positivismo el investigador parte de la recopilación de la información y le da sentido a su estudio desde estructuras conceptuales previas.

Entre las teorías está la del compromiso organizacional definiéndose al compromiso profesional desde una perspectiva psicológica de los trabajadores como parte de la empresa; laborando con ahínco, liderazgo, ventura y seguridad, con el propósito de buscar el bienestar de la entidad. Hace referencia a que el trabajador comprometido ha de cumplir tres características; la primera es el compromiso afectivo manifestado por el apego a la institución, dan aportes y sugerencias, creando la oportunidad de seguir horas extras en la organización; la segunda es compromiso de continuidad implica a un personal involucrado con

los objetivos y su deseo es permanecer; y por ultimo está el compromiso normativo, pues el educador siente la obligación en permanecer por lo que brindó y ofreció a la institución (Mondy y Noé, 2005).

Asimismo, se presenta la teoría del comportamiento organizacional, según Robbins y Judge (2009) es el impacto que tiene una persona en cuanto a su conducta personal, dentro de un grupo y estructuras internas de la organización. El gerente educativo debe crear condiciones para el buen desempeño, considerando la toma de decisiones a partir de los mensajes conductuales que emiten los docentes para predecir y controlar de manera estratégica situaciones que pueden afectar el compromiso profesional y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Atencio et al. (2020) consideran que la persona se muestra identificada con su institución cuando es parte de las metas, visión y objetivos; si tiene una alta afinidad, el compromiso será mayor y ello se evidencia al ser trabajador proactivo, con iniciativa y de espíritu emprendedor.

Así López (2017) señala que el compromiso docente revalora la profesión docente contribuyendo a que esta valoración se restituya, ya que, por actitudes repetitivas, mecanicistas, rigidez y frontalidad hacen que los alumnos sean simples espectadores del proceso de aprendizaje. Por ello, cabe mencionar que la responsabilidad docente requiere grupos de interaprendizaje, donde los estudiantes muestren predisposición para aprender y en base a ello se creen proyectos convincentes.

Freire (2018) afirma que el compromiso ético de los docentes es hacer lo correcto dentro de un marco de valores. Para los docentes de hoy, que tienden a separar la docencia de la vida cotidiana y de las decisiones sociales personales, porque el acto de enseñar requiere un pensamiento correcto y una coherencia entre lo que se dicen y lo que se hace. Una combinación perfecta. Los docentes deben acompañar su trabajo diario, transformarse y convertirse en modelos a seguir en una sociedad cuyos valores están en juego.

De igual forma, según Salvador y Sánchez (2018) el compromiso educativo se refiere a las obligaciones que se asumen libre y voluntariamente para que uno pueda aportar sus conocimientos y acciones para la obtención de

objetivos organizacionales. La práctica de maestros y cómo afectan la autoestima de un individuo.

Además, Sánchez y Ramos (2012) muestran que el compromiso docente es como una transición de docente a alumno y de alumno a programa. Lograr resultados significativos en las escuelas, y por lo tanto en la educación, con nuevas estrategias para influir en las habilidades de los estudiantes.

Chiavenato (2008) recomienda algunas claves importantes a tener en cuenta por los jefes de una asociación, para trabajar la responsabilidad del personal:

- a) El personal debe sentirse estimado: Para lo cual, los directores deben tener la certeza de que saber percibir los esfuerzos del personal en el cumplimiento de las metas de la sustancia, hace avanzar en ellos un montón de buenos sentimientos; lo que construye la energía de los individuos y su ejecución del trabajo; en consecuencia, regularmente hay que saber destacar lo hecho por el personal.
- b) Se debe ampliar la certeza: Esto produce en el personal la seguridad de seguir contribuyendo y logrando cumplir con los objetivos de trabajo, ya que se les insta a perseguir las opciones ideales en materia de trabajo.
- c) Potenciar el entusiasmo: Es fundamentalmente importante avanzar en la mejora de la energía del especialista, ya que esto produce un esfuerzo más notable de ellos en el cumplimiento de los objetivos sugeridos, por lo tanto, están continuamente inclinados a proponer opciones de desarrollo en la ayuda dada.
- d) Fortalecimiento: Incluye la asignación de capacidades con la posibilidad de establecer ciertas opciones relacionadas con el trabajo, permitiendo que el actor educativo se sienta avalado en su capacidad para asumir dificultades y obligaciones.

El Proyecto Educativo Nacional a 2036, uno de los deberes del Estado es garantizar el derecho a la educación, no siendo el directo responsable; sino también los educandos, plana docente, padres y madres de familia, sociedad civil, etc. Indicando que el docente es el responsable profesional comprometido con la formación de los educandos (CNE, 2020).

En cuanto a la dimensión 1, compromiso con la realidad social: en el código deontológico alude que el docente asume y cumple su deber con la ciudadanía participando con fidelidad a la sociedad y a la institución educativa

donde trabaja, vela por su prestigio y contribuye con la mejora educativa, para ello su praxis ha de favorecer la promoción de valores que desarrollen el espíritu crítico y la reflexión a nivel social. La dimensión 2 es el compromiso con la enseñanza: en este punto se trata de medir el pacto del profesor para desarrollar el potencial del educando adaptándose e impartiendo conocimientos acordes a su ritmo de aprendizaje, asimismo, su formación profesional continua y en qué medida comparte sus conocimientos, capacidades y aptitudes personales para poder trabajar en equipo como miembro de la comunidad educativa. La dimensión 3 es el compromiso con los estudiantes: el cual evalúa si el docente contribuye a la formación integral del educando favoreciendo sus conocimientos, fomentando una atención que garantice un trato justo y equitativo sin prácticas discriminatorias. Por último, la dimensión 4 es el compromiso con el perfil profesional: para medir su vocación profesional, si piensan y reflexionan sobre sus roles para ser el mejor profesor posible considerando sus dones naturales, cualidades personales y profesionales para la docencia (Sánchez y Ramos, 2012).

Por otro lado, el Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE), una investigación realizada sobre los aprendizajes fundamentales en América Latina y el Caribe, cuyo propósito es el monitoreo de la calidad de la educación, muestra que los estudiantes obtienen mejores logros de aprendizaje cuando los docentes están comprometidos con la educación de sus estudiantes y ello se evidencia cuando los apoyan pedagógicamente activando su pensamiento crítico, están atentos a sus aprendizajes, los motivan a realizar sus tareas, los retroalimentan, entre otros (ERCE, 2019).

Estrada y Mamani (2020) sostienen que el compromiso docente está relacionado con el sentido de pertenencia y responsabilidad de cada individuo con el contexto laboral, es decir, un servicio eficaz requiere orientar acciones y actitudes hacia la práctica con profesionalidad movilizando recursos para resolver situaciones educativas concretas.

Da Silva et al. (2021) mencionan que el docente comprometido con la enseñanza busca metodologías activas, creativas e innovadoras para que el estudiante muestre motivación al momento de aprender.

Martínez et al. (2020) expresaron que el compromiso se observa cuando la persona ejecuta actividades que benefician a la entidad y aportan al cumplimiento de metas; por lo que el docente al sentirse bien en la entidad permanece mayor tiempo.

Finalmente, La corriente filosófica de la complejidad del compromiso social-ético del docente sostiene que el maestro en esta compleja sociedad mediante prácticas sociales contribuye a mantener un clima favorable y bienestar de la organización; debido a que su responsabilidad está alineada a los objetivos de la institución considerando las políticas educativas (Parra y Mavarez, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue de tipo aplicada, porque la finalidad fue lograr cambios y dar solución a una problemática, además la información recolectada permitió brindar soluciones a las habilidades directivas y el compromiso docente en instituciones educativas rurales de la UGEL Calca. Según Ñaupas et al. (2018) este tipo de estudio es aplicada, pues implica aplicar la sabiduría adquirida a la práctica para resolver un problema definido.

El alcance del estudio fue de nivel explicativo, ya que se puntualizó la causalidad de cómo las habilidades directivas influyen en el compromiso de los docentes; además explicó el vínculo que existe entre las variables para comprobar las hipótesis planteadas. Mendoza y Ramírez (2020) argumentan que este nivel representa la exploración de razones o coincidencias derivadas de los fenómenos, el cual se dedica a dar razones sobre los hechos y las condiciones en que ocurren, permite identificar e investigar las causas de los resultados presentados en oportunidades comprobables.

En referencia al enfoque fue de tipo cuantitativo, puesto que el proceso de recopilación de información y estadísticas se desarrolló para probar las hipótesis planteadas sobre el predominio de las habilidades gerenciales en el compromiso de los docentes. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la investigación cuantitativa consiste en analizar ciertos hechos para verificar el comportamiento de un fenómeno o problema planteado.

En cuanto al método se utilizó el hipotético-deductivo porque se infirió conclusiones a partir de las hipótesis planteadas respecto a las habilidades directivas y el compromiso docente, lo cual permitió corroborar si se acepta o descarta la hipótesis establecida. Cabezas et al. (2018) exponen como una inferencia a partir de una pregunta de investigación que luego es corroborada o refutada con respecto a la experimentación.

Se aplicó un diseño no experimental, puesto que no se modificó ninguna de las variables, es decir se usó tal como está para el proceso analítico de la variable habilidades directivas y su influencia en el compromiso docente. Ibáñez (2016) lo define como el tratamiento de un conjunto de estudios cuantitativos.

Según la característica temporal fue de corte transeccional porque el instrumento de investigación se empleó en un determinado tiempo, describiendo las variables y evaluando sus incidencias. El gráfico siguiente corresponde a un esquema con diseño no experimental correlacional causal, adecuado en base a (Arias y Covinos, 2021).

X → Y

Donde

X: Habilidades directivas

Y: Compromiso docente

→ Representa lo que influye X en Y

En la representación se da a conocer que X tiene efecto en Y.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1. Habilidades directivas

Definición conceptual: Según Wetten y Cameron (2011), la definieron como las capacidades de un administrativo, enfocadas en su habilidad y aptitud para guiar una entidad pública o privada hacia objetivos pre establecidos.; para ello, el directivo debe manejar competencias conceptuales en la organización, técnicas y profesionales, interpersonales y sociales.

Definición operacional: Fue medido en cuatro dimensiones: capacidad de gestión, manejo del estrés laboral, creatividad e innovación y proactividad. Se aplicó el cuestionario con 27 ítems con una escala tipo Likert del 1 al 5. Donde 5 es siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca y 1 nunca. (Anexo 2)

Variable 2. Compromiso docente

Definición conceptual: Según Sánchez y Ramos (2012) el compromiso docente es la predisposición, entrega voluntaria con su perfil profesional como educador en relación al conjunto de acciones que desarrolla en su quehacer educativo según su ideología y con valores altruistas.

Definición operacional: Fue medido con cuatro dimensiones: compromiso con la realidad social, compromiso con la enseñanza, compromiso con los

estudiantes y compromiso con el perfil profesional. Se utilizó una escala de Likert del 1 al 5, donde: 5 es muy frecuentemente, 4 es frecuentemente, 3 es ocasionalmente, 2 es raramente y 1 es nunca. (Anexo 2)

3.3 Población, muestra, muestreo

La población estuvo conformada por 50 maestros de tres instituciones educativas rurales 1, 2 y 3 de la UGEL y provincia de Calca en la región Cusco. Según Arias (2012) es un conjunto de sujetos con rasgos semejantes que tienen un fin en común para un estudio.

Tabla 1

Distribución de la población

Docentes	I.E.1	I.E.2	I.E.3	Total
Inicial	2	0	0	2
Primaria	6	6	6	18
Secundaria	8	10	12	30
Total	16	16	18	50

La muestra del estudio fue censal, constó de 50 docentes de tres instituciones educativas rurales 1, 2 y 3 de la UGEL y provincia de Calca en la región del Cusco, las cuales representaron la totalidad, por consiguiente, toda la población fue parte de la muestra. López & Fachelli (2015) sostienen que el censo es el proceso donde se considera al total de los miembros de una población para efectuar el análisis y uso de datos.

Factores de exclusión

Profesionales educativos que laboran en otras II. EE. rurales de la UGEL Calca.

Profesionales educativos que están con licencias con o sin goce de haber.

Profesionales educativos que no desean desarrollar las interrogantes de la encuesta.

Factores de inclusión:

Ser profesionales educativos de II. EE. rurales 1, 2 y 3 de la UGEL Calca.

Profesionales educativos que voluntariamente respondan las interrogantes de investigación.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se usó la técnica de la encuesta al ser pertinente al tiempo de su aplicación. Sánchez et al. (2018) lo definieron como técnica que agrupa interrogantes con el propósito de recopilar información de los hechos en una muestra determinada.

El instrumento utilizado fueron cuestionarios que incluían tanto habilidades directivas como compromiso educativo. La escala de medición fue la ordinal de Likert. Un cuestionario es una serie de preguntas destinadas a recopilar información sobre una o más variables que se miden de manera sistemática y metódica (Paniagua y Condori, 2018). Asimismo, estos fueron confirmados y validados por tres expertos.

Tabla 2

Validez de expertos

N°	Identificación de experto	Inst. 1: Habilidades directivas	Inst. 2: Compromiso docente
01	Mg. Apaico Cordova, Alexsander	Aplicable	Aplicable
02	Mg. Luna Huamani, Clara	Aplicable	Aplicable
03	Mg. Mozo Huaman, Amelia	Aplicable	Aplicable

Para determinar la fiabilidad de la herramienta se ejecutó una prueba piloto considerando los datos por variables y dimensiones, se utilizó la fórmula de Cronbach para obtener alfa en el software especializado SPSS versión 26, donde los valores fueron 0,747 para la variable independiente y 0,660 para la dependiente. Posteriormente la muestra total de la tesis tuvo como resultados del Alfa de Cronbach 0.766 para la variable habilidades directivas y 0.665 para el compromiso docente; por ende, ambos cuestionarios fueron confiables y aplicables para la investigación.

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Habilidades directivas	0,766	27
Compromiso docente	0,665	33

Ficha técnica de la variable habilidades directivas

Nombre:	Cuestionario sobre habilidades directivas
Autora:	Lic. Carmen Rosa Lopez Puma
Año:	2022
Lugar:	UGEL Calca, Cusco
Objetivo:	Recoger datos sobre habilidades directivas
Dimensiones:	Capacidad de gestión, manejo de estrés laboral, creatividad e innovación, proactividad
Niveles y rangos:	Alto= 99-135; Moderado = 63-98; Bajo= 27-62
Confiabilidad:	0,766 de Alfa de Cronbach
Escala de medición:	Likert, ordinal: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca
Cantidad de Ítems:	27 ítems
Tiempo:	16 minutos aproximadamente

Ficha técnica de la variable compromiso docente

Nombre:	Cuestionario sobre compromiso docente
Autora:	Lic. Carmen Rosa Lopez Puma
Año:	2022
Lugar:	UGEL Calca, Cusco
Objetivo:	Recoger datos sobre habilidades directivas
Dimensiones:	Compromiso con la realidad social, compromiso con la enseñanza, compromiso con los estudiantes, compromiso el perfil profesional
Niveles y rangos:	Superior= 121-165; Intermedio= 77-120; Inferior= 33-76
Confiabilidad:	0,665 de Alfa de Cronbach
Escala de medición:	Likert, ordinal: (5) Muy frecuentemente, (4) Frecuentemente, (3) Ocasionalmente, (2) Raramente, (1) Nunca
Cantidad de Ítems:	33 ítems
Tiempo:	18 minutos aproximadamente

Tabla 4*Baremo de las variables y dimensiones*

Variable independiente	Bajo	Moderado	Alto
Habilidades directivas	(27 – 62)	(63 – 98)	(99 – 135)
D1: Capacidad de gestión	(9 -20)	(21 -32)	(33 – 45)
D2: Manejo de estrés laboral	(6 – 13)	(14 – 21)	(22 – 30)
D3: Creatividad e innovación	(6 – 13)	(14 – 21)	(22 – 30)
D4: Proactividad	(6 – 13)	(14 – 21)	(22 – 30)
Variable dependiente	Inferior	Intermedio	Superior
Compromiso docente	(33 – 76)	(77 – 120)	(121 – 165)
D1: Compromiso con la realidad social	(8 – 18)	(19 – 29)	(30 – 40)
D2: Compromiso con la enseñanza	(8 – 18)	(19 – 29)	(30 – 40)
D3: Compromiso con los estudiantes	(8 – 18)	(19 – 29)	(30 – 40)
D4: Compromiso con el perfil profesional	(8 – 18)	(19 – 29)	(30 – 40)

3.5 Procedimientos

Esta encuesta se desarrolló en orden. Primeramente, se realizó una investigación exhaustiva de antecedentes internacionales y nacionales. Seguidamente se consideraron teorías y conceptos relevantes de las variables que permitió crear los instrumentos y cuestionarios considerando una escala tipo Likert, para luego ser validado por tres expertos. Posteriormente se solicitó permiso a los directivos de tres instituciones educativas locales. La encuesta se aplicó mediante Google Forms. Finalmente, se realizó las conclusiones y recomendaciones considerando los resultados obtenidos.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de recolectar los datos de la encuesta, se usó la base de datos de Microsoft Excel en la cual se almacenó la información obtenida. Estos fueron transferidos al programa estadístico SPSS-26 para su correspondiente procesamiento. Asimismo, se crearon tablas y gráficos estadísticos para mostrar los datos recogidos en la encuesta, por lo que fue fundamental transmitir el significado de las variables.

Considerando el tipo de inferencia estadística, para probar las hipótesis se realizó la prueba de normalidad y se consideró los datos de Kolmogorov-Smirnov, pues se contó con 50 participantes en la muestra, posteriormente se confirmó las hipótesis con la prueba de regresión logística ordinal. Por último, se analizaron los resultados obtenidos para brindar conclusiones y recomendaciones en el trabajo de investigación.

3.7 Aspectos éticos

En este estudio se estimó principios y valores éticos. Por lo tanto, se respetó la opinión del docente en la muestra, así como el anonimato y la discreción de la información. Los datos se manejaron de forma transparente y se utilizaron con fines de investigación bajo la entera responsabilidad de los autores. Asimismo, la originalidad estuvo garantizada por juramento. En cuanto a teoría se trabajó respetando los derechos de autor y la cita se basa en la 7ma edición de la norma APA. Además, para evitar el plagio, se utilizó Turnitin de acuerdo con las normas de la Universidad Cesar Vallejo. La ética científica requirió una correlación entre los autores, su información y la comunidad científica. Por lo tanto, conduce a mantener la objetividad en la interpretación de los registros de datos y la forma en que se extraen las conclusiones, en consonancia con los principios del comportamiento ético (Arellano et al., 2018).

IV. RESULTADOS

Habilidades directivas vs compromiso docente

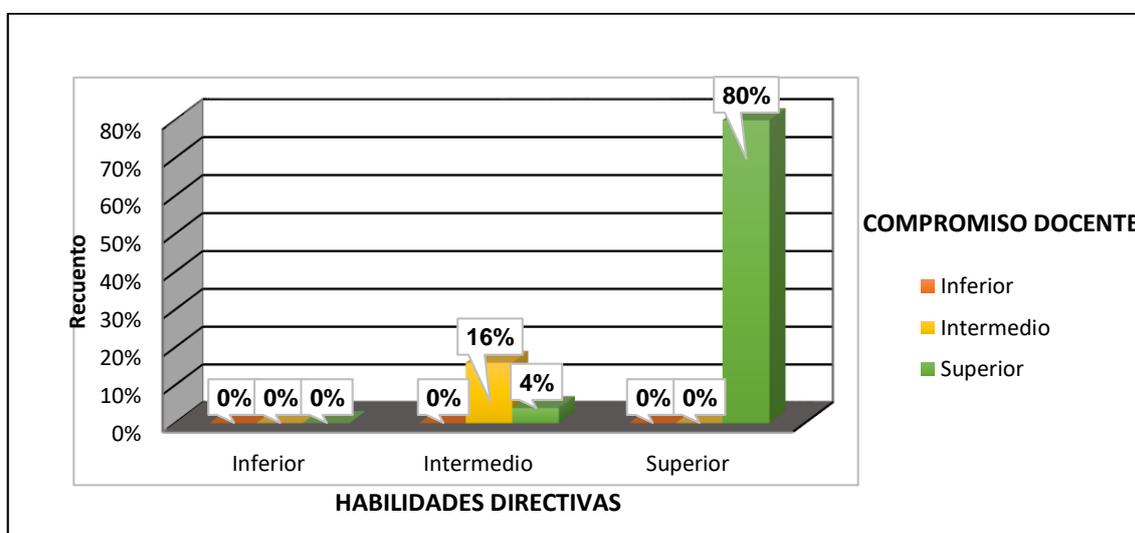
Tabla 5

Habilidades directivas vs compromiso docente

		Compromiso docente			Total
		Inferior	Intermedio	Superior	
Habilidades Directivas	Bajo	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%
	Moderado	0	8	0	8
		0%	16%	0%	16%
	Alto	0	2	40	42
		0%	4%	80%	84%
Total		0	10	40	50
		0%	20%	80%	100%

Figura 1

Descriptivo de habilidades directivas vs compromiso docente



En cuanto la tabla 5 y la figura 1, de una muestra de 50 docentes se apreció que el 16 % (8) distinguió un nivel de habilidades directivas moderado, en ese mismo porcentaje un compromiso docente intermedio, además el 84 % (42) consideró un nivel de habilidades directivas alto, donde el 4 % (2) señaló un compromiso docente intermedio y el 80 % (40) lo consideró superior. De ello se resalta que la mayor cantidad de maestros consideran que las habilidades directivas están en un nivel alto, puesto que tienen capacidad de gestión, manejo de estrés laboral, son creativos e innovadores y tienen proactividad, por lo cual se desprende un alto nivel de compromiso docente.

Capacidad de gestión vs compromiso docente

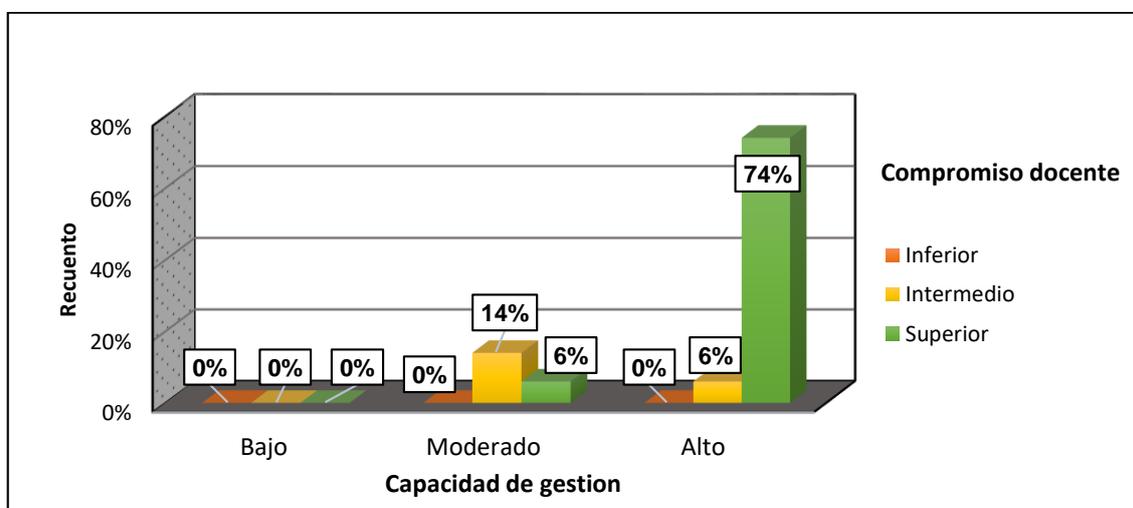
Tabla 6

Capacidad de gestión vs compromiso docente

		Compromiso docente			Total
		Inferior	Intermedio	Superior	
Capacidad de gestión	Bajo	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Moderado	0 0%	7 14%	3 6%	10 20%
	Alto	0 0%	3 6%	37 74%	40 80%
Total		0 0%	10 20%	40 80%	50 100%

Figura 2

Descriptivo de capacidad de gestión vs compromiso docente



En cuanto la tabla 6 y la figura 2, de una muestra de 50 docentes se apreció que el 20 % (10) distinguió la capacidad de gestión moderado, donde el 14 % (7) señaló intermedio el compromiso docente y 6 % (3) lo consideró superior; además el 80 % (40) distinguió la capacidad de gestión alto, donde el 6 % (3) señaló un compromiso docente intermedio y el 74 % (37) lo consideró superior. De ello se resalta que la mayor cantidad de maestros consideran que la capacidad de gestión está en un nivel alto, puesto que se analizan los problemas, existe un diálogo permanente y consensos para llegar a acuerdos, por lo cual se desprende un alto nivel de compromiso docente.

Manejo de estrés laboral vs compromiso docente

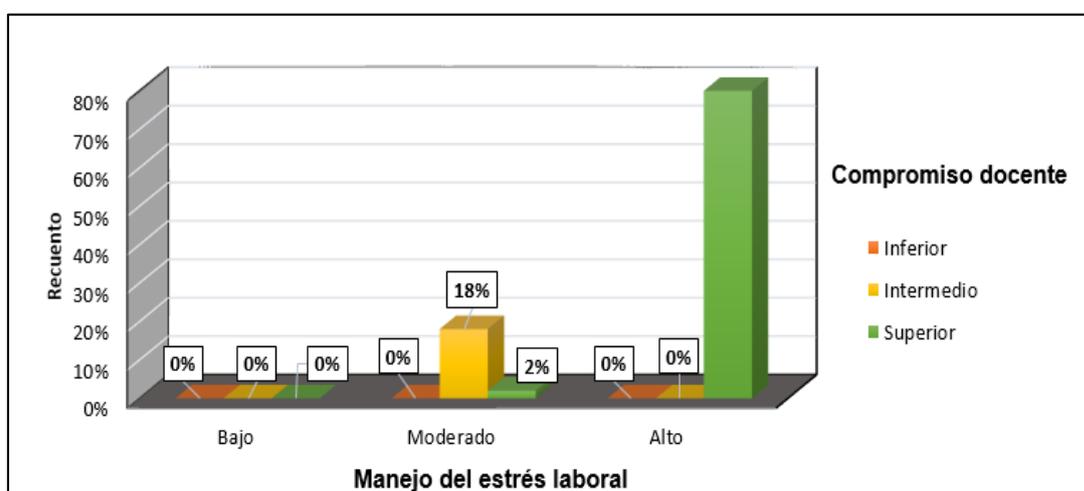
Tabla 7

Manejo del estrés laboral vs compromiso docente

		Compromiso docente			Total
		Inferior	Intermedio	Superior	
Manejo del estrés laboral	Bajo	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%
	Moderado	0	9	0	9
		0%	18%	0%	18%
	Alto	0	1	40	41
		0%	2%	80%	82%
Total		0	10	40	50
		0%	20%	80%	100%

Figura 3

Descriptivo de manejo del estrés laboral vs compromiso docente



En cuanto a la tabla 7 y la figura 3, de una muestra de 50 docentes se apreció que el 18 % (9) distinguió el manejo de estrés laboral moderado, donde el mismo porcentaje consideró el manejo de estrés laboral intermedio; además el 82 % (41) distinguió el manejo de estrés laboral alto, donde el 2 % (1) señaló el manejo de estrés laboral intermedio y el 80 % (40) lo consideró superior. De ello se resalta que la mayor cantidad de maestros consideran que cuando el directivo tiene un buen manejo de estrés laboral es porque existe conocimiento del contexto social, tiene manejo de conflictos y fomenta el trabajo en equipo, por lo tanto, el compromiso del maestro será alto.

Creatividad e innovación vs compromiso docente

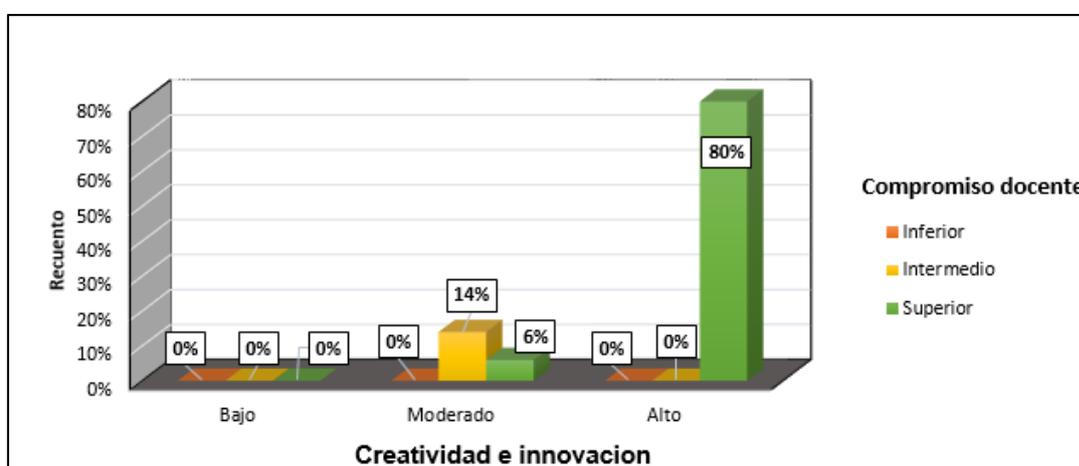
Tabla 8

Creatividad e innovación vs compromiso docente

		Compromiso docente			Total
		Inferior	Intermedio	Superior	
Creatividad e innovación	Bajo	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Moderado	0 0%	7 14%	0 0%	7 14%
		0 0%	3 6%	40 80%	43 86%
	Alto	0 0%	3 6%	40 80%	43 86%
	Total	0 0%	10 20%	40 80%	50 100%

Figura 4

Descriptivo de creatividad e innovación vs compromiso docente



En cuanto a la tabla 8 y figura 4, de una muestra de 50 docentes se apreció que el 14 % (7) distinguió la creatividad e innovación en un nivel moderado, donde el mismo porcentaje consideró la creatividad e innovación en un nivel intermedio; además el 86 % (43) distinguió la creatividad e innovación en un nivel alto, donde el 6 % (3) señaló intermedio la creatividad e innovación y el 80 % (40) lo consideró superior. De ello se resalta que la mayor cantidad de maestros valoran que la dimensión creatividad e innovación está en un nivel alto, debido a que existe capacidad de dinámica, conocimiento, experiencia y capacidad de liderazgo, por lo cual manifiestan un alto nivel de compromiso docente.

Proactividad vs compromiso docente

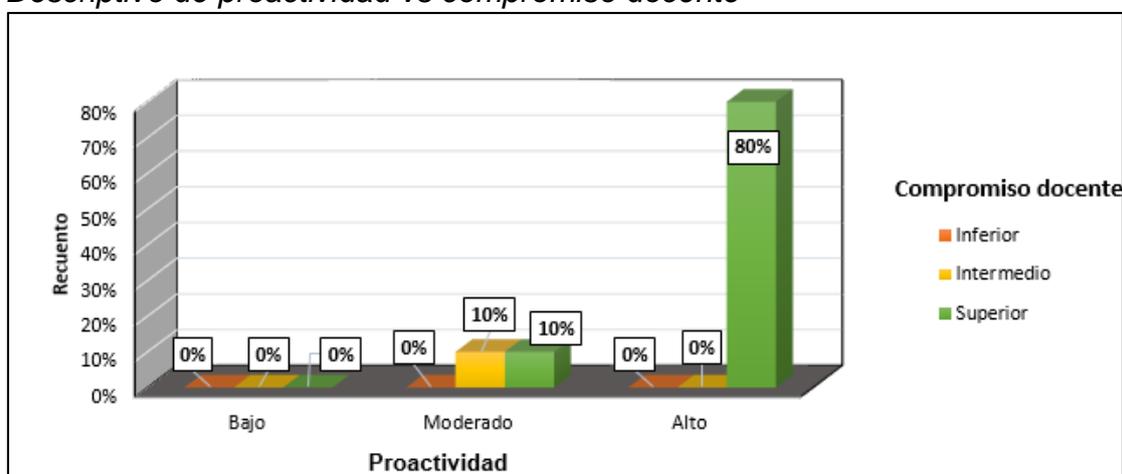
Tabla 9

Proactividad vs compromiso docente

		Compromiso docente			Total
		Inferior	Intermedio	Superior	
Proactividad	Bajo	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Moderado	0 0%	5 10%	0 0%	5 10%
	Alto	0 0%	5 10%	40 80%	45 90%
Total		0 0%	10 20%	40 80%	50 100%

Figura 5

Descriptivo de proactividad vs compromiso docente



Según la tabla 9 así como la figura 5, de una muestra de 50 docentes se apreció que el 10 % (5) distinguió la proactividad en un nivel moderado, donde el mismo porcentaje consideró la proactividad en un nivel intermedio; además el 90 % (45) distinguió la proactividad en un nivel alto, donde el 10 % (5) señaló intermedio la proactividad y el 80 % (40) lo consideró superior. Cabe resaltar, que la mayoría de los docentes estiman que la proactividad está en un nivel alto, debido a que existe imaginación, voluntad independiente y autodeterminación, por lo cual perciben un nivel superior de compromiso docente.

Resultados inferenciales

Los hallazgos inferenciales mediante la prueba de normalidad, según Montanero y Minuesa (2018) da a conocer los datos obtenidos de la unidad de análisis y determina si la distribución fue normal o no normal. Lo mencionado advierte la necesidad de utilizar la prueba de hipótesis para para verificar productos de confianza. De otro lado, se recurrió a la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que es utilizado para una muestra de 50 a más.

Para ello se proponen tentativamente dos supuestos que pueden ocurrir durante las pruebas de normalidad:

Ho: Las habilidades directivas con sus dimensiones y el compromiso docente y no evidencian ser provenientes de una distribución normal.

Ha: Las habilidades directivas con sus dimensiones y el compromiso docente evidencian ser provenientes de una distribución normal.

En el cual, el p-valor ha sido el procedimiento para tomar la decisión de rechazo para uno de los dos eventos tentativos, además de evaluar que, si $\alpha \leq 0.05$, rechaza la Ho, pero si $\alpha > 0.05$, no se rechaza la Ho, en la cual la significancia representada con α , se considera un nivel de confiabilidad de 95 % y un margen de error del 5 %.

Los resultados obtenidos al incluir variables y dimensiones en la prueba de normalidad y considerando los valores del Kolmogorov-Smirnov (K-S), las puntuaciones obtenidas tienen una distribución no normal. El nivel de significación para todos es inferior a 0,05, por lo que se utilizó la estadística no paramétrica, por el cual la prueba de hipótesis fue una regresión logística ordinal.

Regresión logística ordinal

Modelo RLO según De la Fuente (2011) es una forma natural, una alternativa binaria que enfatiza la proposición logarítmica de la razón de posibilidades entendida como la división entre el éxito y el fracaso. De manera similar, el RLO expresa las probabilidades acumuladas hasta el tipo y de las variables ordinales y la relación de las variables que existen. Tiene una calificación más alta que el ítem. Tenga en cuenta que el RLO se aplica cuando las variables están ordenadas o estratificadas. Entonces, el modelo muestra un

logit único, cuya acción se destaca en el conjunto de tendencias de la variable dependiente.

Prueba de hipótesis

Para verificar o refutar las hipótesis propuestas, existe una gran necesidad de probarlas, por lo que Hernández et al. (2020) menciona que estas pruebas son métodos generalizados destinados a evaluar hipótesis científicas, es decir, se deben realizar pruebas inferenciales sobre los parámetros, características de las cantidades poblacionales, a partir de recolección de datos en una muestra representativa.

Decisión estadística

Para determinar si una hipótesis es aceptada o rechazada, siempre se debe realizar suposiciones en cuanto a la hipótesis nula (H_0), por lo que un método comúnmente utilizado es el valor p-valor, que prueba que el evento observado fue causado por un evento de probabilidad llamada p , por lo que la probabilidad de que la hipótesis nula sea verdadera (Supo, 2014).

Si $\alpha \leq 0,05$, se rechaza la hipótesis nula.

Si $\alpha > 0,05$, no se rechaza la hipótesis nula.

Donde α es la significancia, y el margen de error es del 5 %, con un grado de confiabilidad del 95 %.

Hipótesis general:

Ho: No existe incidencia significativa de las habilidades directivas sobre el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022.

Ha: Existe incidencia significativa de las habilidades directivas sobre el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022.

Tabla 10

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verisimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	36,524			
Final	2,565	33,959	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10, se apreció el informe de ajuste donde el valor de la significancia es inferior al margen de error, por tal motivo se decidió rechazar la Ho y aceptar la Ha. Se afirmó que las habilidades directivas son predictoras en el compromiso docente en términos estadísticos, es decir, las habilidades directivas influyen significativamente sobre el compromiso docente.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	0,493
Nagelkerke	0,779
McFadden	0,679

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, de los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, se pudo concluir que el compromiso docente es explicado por las habilidades directivas en un 49,3 %. En cambio, los valores de la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke, indicaron que el compromiso docente es explicado por las habilidades directivas en un 77,9 %.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe incidencia significativa de la capacidad de gestión sobre el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022.

Ha: Existe incidencia significativa de la capacidad de gestión sobre el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022.

Tabla 12

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verisimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	22,069			
Final	5,557	16,512	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, se apreció el informe de ajuste donde el valor de la significancia es inferior al margen de error, por tal motivo se decidió rechazar la Ho y aceptar la Ha. Se afirmó que la capacidad de gestión es predictor en el compromiso docente en términos estadísticos, es decir, la capacidad de gestión influye significativamente sobre el compromiso docente.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	0,281
Nagelkerke	0,445
McFadden	0,330

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, de los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, se pudo concluir que el compromiso docente es explicado por la capacidad de gestión en un 28,1 %. En cambio, los valores de la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke, indicaron que el compromiso docente es explicado por la capacidad de gestión en un 44,5 %.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe incidencia significativa del manejo del estrés laboral sobre el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022.

Ha: Existe incidencia significativa del manejo del estrés laboral sobre el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022.

Tabla 14

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verisimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	42,613			
Final	1,975	40,638	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, se apreció el informe de ajuste donde el valor de la significancia es inferior al margen de error, por tal motivo se decidió rechazar la Ho y aceptar la Ha. Se afirmó que el manejo del estrés laboral es predictor en el compromiso docente en términos estadísticos, es decir, que el manejo del estrés laboral influye significativamente sobre el compromiso docente.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	0,556
Nagelkerke	0,880
McFadden	0,812

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, de los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, se pudo concluir que el compromiso docente es explicado por el manejo del estrés laboral en un 55,6 %. En cambio, los valores de la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke, indicaron que el compromiso docente es explicado por el manejo del estrés laboral en un 88,0 %.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe incidencia significativa de la creatividad e innovación sobre el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022.

Ha: Existe incidencia significativa de la creatividad e innovación sobre el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022.

Tabla 16

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verisimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	31,199			
Final	2,920	28,279	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, se apreció el informe de ajuste donde el valor de la significancia es inferior al margen de error, por tal motivo se decidió rechazar la Ho y aceptar la Ha. Se afirmó que la creatividad e innovación es predictora en el compromiso docente en términos estadísticos, es decir, que la creatividad e innovación influyen significativamente sobre el compromiso docente.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	0,432
Nagelkerke	0,683
McFadden	0,565

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, en referencia a los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, se pudo concluir que el compromiso docente es explicado por la creatividad e innovación en un 43,2 %. En cambio, los valores de la prueba Pseudo R² de Nagelkerke, indicaron que el compromiso docente es explicado por la creatividad e innovación en un 68,3 %.

Hipótesis específica 4:

Ho: No existe incidencia significativa de la proactividad sobre el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022.

Ha: Existe incidencia significativa de la proactividad sobre el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022.

Tabla 18

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verisimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	36,524			
Final	2,565	33,959	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18, se apreció el informe de ajuste donde el valor de la significancia es inferior al margen de error, por tal motivo se decidió rechazar la Ho y aceptar la Ha. Se afirmó que la proactividad es predictora en el compromiso docente en términos estadísticos, es decir, que la proactividad influye significativamente sobre el compromiso docente.

Tabla 19

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	0,311
Nagelkerke	0,492
McFadden	0,373

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19, referente a los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, se pudo concluir que el compromiso docente es explicado por la proactividad en un 31,1 %. En cambio, los valores de la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke, indicaron que el compromiso docente es explicado por la proactividad en un 49,2 %.

V. DISCUSIÓN

En referencia al objetivo principal, el cual fue establecer la influencia significativa de las habilidades directivas en el compromiso docente en las instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022. Esto debido al nivel de significancia de p valor $=0.000 < 0.05$, de igual manera los resultados del Pseudo R^2 de Cox y Snell, afirmaron que las habilidades gerenciales explican en 49.30 % a la variable dependiente que describe el verdadero compromiso de los docentes y según el valor de Nagelkerke esto se explica en 77.90 %, estos datos están respaldados por los resultados descriptivos, donde el 16 % (8) distinguió un nivel de habilidades directivas moderado, en ese mismo porcentaje señaló de intermedio el docente, además el 84 % (42) consideró un nivel de habilidades directivas alto, donde el 4 % (2) señaló un compromiso docente intermedio y el 80 % (40) lo consideró superior. Estos mismos resultados también son ilustrados por Choquehuanca (2017) quien estudió la relación entre las habilidades directivas y la práctica docente, utilizó una muestra de 70 educadores, encontró altas correlaciones positivas entre las variables, donde la significancia fue 0.872 y 0.000; por otro lado, los resultados descriptivos muestran que el 59 % percibe un alto nivel de habilidades administrativas y el 69 % percibe un alto nivel de desempeño educativo. Un resultado similar es el de Soto (2019) al examinar la relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso de los docentes con el trabajo, para ello utilizó una muestra de 16 docentes y encontró una alta asociación entre las dos variables con un coeficiente $R^2=0,887$, el 88,70 % de los encuestados cree que su compromiso con el trabajo depende de sus habilidades directivas. Estos hallazgos son consistentes con la teoría mencionada por Herawaty et al. (2019) quienes afirmaron que las habilidades de gestión pueden conducir a resultados positivos o negativos. En otras palabras, los gerentes tienen un aspecto positivo en el alto desempeño docente. De igual forma, Pazmiño et al. (2019) muestran que los gerentes efectivos exhiben una actitud positiva y motivan a sus empleados. Por su parte, Chiavenato (2009) precisa que el éxito de una institución depende de cómo el que dirige influye y motiva al personal para generar un mayor compromiso y aumentar la productividad. Finalmente, Whetten y Cameron (2011) respecto a las habilidades directivas mencionan que son cualidades que

posee el líder y las aplica de manera estratégica para influir en las personas y lograr un mayor desempeño, dicho de otro modo, son un conjunto de rasgos observables que son utilizados para obtener resultados eficientes en las organizaciones.

En objetivo específico uno, basado en establecer la influencia de la capacidad de gestión en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022; se obtuvo un nivel de significación de $p=0.000<0.05$, de igual manera los resultados del Pseudo R2 de Cox y Snell demostrando que la declaración de capacidad de gestión explica en 28.1 % al compromiso docente y 44,5 % según Nagelkerke. Estos datos están respaldados por el resultado descriptivo donde el 20 % (10) distinguió la capacidad de gestión moderado, del mismo modo el 14 % (7) señaló intermedio el compromiso docente y 6 % (3) lo consideró superior; además el 80 % (40) distinguió la capacidad de gestión alto, donde el 6 % (3) señaló un compromiso docente intermedio y el 74 % (37) lo consideró superior. Estos resultados también son ilustrados por Sagredo y Castelló (2019) sobre la relación entre las habilidades administrativas y el compromiso docente, donde los docentes reportaron un alto nivel de acuerdo y estaban muy satisfechos con la administración: 67,5 %, el nivel fue de 59 %, además el Rho de Spearman fue 0,778 y un nivel de significación de 0,01. Del mismo modo, Sánchez (2022), quien estudió la asociación entre la gestión escolar y el compromiso docente, y encontró una correlación positiva muy alta, el Rho de Spearman fue 0.975 y una significancia de 0.000. sus calificaciones en la escuela promediaron 47.5 % y sus calificaciones fueron 24,6 %. En términos teóricos Guilera (2021) argumenta que los gerentes deben tener prácticas gerenciales óptimas que permitan a sus empleados desarrollarse mejor en su ámbito personal y profesional. Peña y Batalla (2016) refieren que la capacidad de gestión son las competencias necesarias para administrar la organización de manera eficaz orientados a resultados previstos.

En cuanto a los resultados del objetivo específico dos, basado en establecer influencia significativa en el manejo de estrés laboral en el compromiso educativo en la institución educativa local UGEL Calca. Cusco, 2022. Se obtuvo una significancia de $p=0.000<0.05$, de igual forma los resultados se relacionan con los valores de la Pseudo R2 de Cox y Snell, donde el manejo

del estrés laboral explica el 55,6 % al compromiso docente y 88 % según Nagelkerke. Estos valores fueron respaldados por resultados descriptivos el cual señaló que el 18 % (9) distinguió el manejo de estrés laboral moderado, donde el mismo porcentaje consideró el manejo de estrés laboral intermedio; además el 82 % (41) distinguió el manejo de estrés laboral alto, donde el 2 % (1) señaló el manejo de estrés laboral intermedio y el 80 % (40) lo consideró superior. Estos hallazgos se pueden comparar con los estudios de Coello et al. (2021) quienes buscaron conocer la incidencia de las habilidades directivas en los resultados de la entidad educativa; reportaron que el 0,958 y 0,869 corresponden a una alta confiabilidad refiriéndose a la primera y segunda variable respectivamente, también la Rho de Spearman fue 0,112 para la variable de habilidades directivas, el cual concluyó que el directivo tiene que promover el trabajo colegiado, considerando que las habilidades son fortalezas y atributos de cada individuo; además debe manejar las relaciones interpersonales, transferencia de datos y cuando actuar como compromiso de mejora y de acción. Esto también es consistente con la teoría de Herawaty et al. (2019) quienes plantearon que los administradores deben liderar la organización en situaciones adversas y su accionar debe ser capaz de mantener la tranquilidad de los docentes.

Respecto al objetivo específico tercero, basado en establecer influencia significativa de la creatividad y la innovación en el compromiso docente de la UGEL Calca. Cusco, 2020. La significancia fue $p=0,000<0,05$, por lo que los resultados se refieren de manera similar a los valores de "Pseudo R2 de Cox y Snell, indicando que las declaraciones de creatividad e innovación son correctas en un 43,2 %. Al explicar el 68,3 % de participación educativa asociada al modelo de Nagelkerke, Estos datos también fueron respaldados por los resultados descriptivos, el cual se apreció que el 14 % (7) distinguió la creatividad e innovación en un nivel moderado, el mismo porcentaje consideró la creatividad e innovación en un nivel intermedio; además el 86 % (43) distinguió la creatividad e innovación en un nivel alto, donde el 6 % (3) señaló intermedio la creatividad e innovación y el 80 % (40) lo consideró superior. Estos resultados demuestran altos niveles de creatividad e innovación, así como altos niveles de compromiso de los docentes. Estos hallazgos se pueden comparar con el estudio de Puyo (2018) quien tuvo como propósito esclarecer la conexión entre las habilidades administrativas y la motivación docente, donde se usó la correlación Spearman

para cuestionar la hipótesis. El 16,7 % normal, 64,8 % bueno, 18,5 % excelente, relacionados con las variables de habilidad directiva y sus aspectos (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos), en cuanto al desarrollo, condiciones de trabajo, convivencia, metas, etc., los resultados fueron promedio 14,8 %, buenos 65,7 % y muy buenos 19,4 %. Concluyó que existe una correlación muy fuerte entre las variables Rho que van desde 0,9 a 1. Tales resultados son consistentes con la lógica de Koontz et al. (2012) pues definieron las habilidades directivas como un conjunto de habilidades e inteligencias. Entre estas habilidades se encuentran la creatividad y la innovación para hacer frente al constante cambio organizacional. Por su parte, Guilera (2021) afirmó que las habilidades gerenciales son habilidades y conocimientos esenciales que debe poseer un director, para permitir a los profesores tener éxito en sus desempeños personales y profesionales. Al respecto, Madrigal (2009) refiere que el pensamiento creativo emplea un intelecto divergente y se caracteriza por dar solución a problemas de manera creativa, además es capaz de innovar con originalidad.

Respecto al objetivo específico cuarto, basado en establecer influencia significativa de la proactividad en el compromiso de los docentes de las instituciones educativas rurales de la UGEL Calca. Cusco, 2022. Se halló el valor $p=0.000<0.05$, y un nivel de significación de $0.000<0.05$, por lo que los resultados se refieren de manera similar a los valores del Pseudo R² de Cox y Snell, lo que confirma la corrección de la afirmación de que la iniciativa explica el 31.1 % de la variable dependiente que está mostrando, en comparación con el modelo de Nagelkerke quien interpreta la interacción educativa en 49.2 %. Estos datos están respaldados por resultados descriptivos, el cual se apreció que el 10 % (5) distinguió la proactividad en un nivel moderado, donde el mismo porcentaje consideró la proactividad en un nivel intermedio; además el 90 % (45) distinguió la proactividad en un nivel alto, donde el 10 % (5) señaló intermedio la proactividad y el 80 % (40) lo consideró superior. Estos hallazgos se pueden comparar con el estudio de Saullo (2018) quien se propuso desarrollar un estudio acerca de la conexión que existe entre las competencias desarrolladas por los equipos directivos y el éxito alcanzado en la gestión. Los resultados mostraron una gestión positiva en todas las instituciones según los indicadores analizados, siendo el mayor porcentaje 90,4 % referido a la escucha y predisposición del

equipo directivo en aceptación de propuestas; en cuanto a las habilidades directivas tuvo mayor significancia la comunicación con respuestas positivas 89,9 %; en comparación a las no óptimas 8,3 %; respecto al clima institucional el 85,7 % concuerda que el directivo genera buen clima laboral y en relación al directivo y docentes no se encontraron diferencias significativas por institución de pertenencia [$F(1, 82) = 1.32, p < .266$]. Se concluyó que se necesita fortalecer las competencias directivas para transformar la gestión. Este resultado es consistente con la teoría de Ramírez (2018) quien sostuvo que las habilidades gerenciales son actividades que contienen iniciativa, que cada gerente posee e influye activa y plenamente en los demás para alcanzar las metas, lo que demuestra lo que puede dar. Por su parte Estrada y Mamani (2020) sostuvieron que el compromiso docente está relacionado con el sentido de pertenencia y responsabilidad de cada individuo con el contexto laboral, es decir, un servicio eficaz requiere orientar acciones y actitudes hacia la práctica con profesionalidad movilizándolo recursos para resolver situaciones educativas concretas.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se comprobó que las habilidades directivas son estadísticamente significativas para predecir el compromiso docente; debido que el modelo de regresión logística ha sido aceptable. Asimismo, dicha estimación fue corroborada con los valores de la Prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, así como de Nagelkerke, llegando a concluir que las habilidades directivas influyen significativamente en el compromiso de los docentes.

Segunda:

Se comprobó que la capacidad de gestión es estadísticamente significativa para predecir el compromiso docente; debido que el modelo de regresión logística ha sido aceptable. Asimismo, dicha estimación fue corroborada con los valores de la Prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, así como de Nagelkerke, llegando a concluir que la capacidad de gestión influye significativamente en el compromiso docente.

Tercera:

Se comprobó que el manejo del estrés laboral es estadísticamente significativa para predecir el compromiso docente; debido que el modelo de regresión logística ha sido adecuado y aceptable. Asimismo, dicha estimación fue corroborada con los valores de la Prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, así como de Nagelkerke, llegando a concluir que el manejo del estrés laboral influye significativamente en el compromiso docente.

Cuarta:

Se comprobó que la creatividad e innovación es estadísticamente significativa para predecir el compromiso docente; debido que el modelo de regresión logística ha sido aceptable. Asimismo, dicha estimación fue corroborada con los valores de la Prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, así como de Nagelkerke, llegando a concluir que la creatividad e innovación influye significativamente en el compromiso docente.

Quinta:

Se comprobó que la proactividad es estadísticamente significativa para predecir el compromiso docente; debido que el modelo de regresión logística ordinal ha sido aceptable. Asimismo, dicha estimación fue corroborada con los valores de la Prueba Pseudo R², de Cox, Snell y Nagelkerke, arribando a la conclusión que la proactividad influye significativamente en el compromiso docente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los especialistas del Ministerio de Educación, desarrollar capacitaciones referentes a las habilidades directivas y compromiso docente, en la plataforma Perueduca, con la finalidad de mejorar la capacidad gestión institucional y comprometer a los docentes al trabajo en equipo.

Segunda:

A los capacitadores de la Gerencia Regional de Educación Cusco, implementar talleres prácticos acerca de la capacidad de gestión con el fin de mejorar las competencias gerenciales y llevar una óptima gestión en las instituciones educativas.

Tercera:

Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Calca, ofrecer talleres sobre el manejo de estrés laboral, que estén orientados a todos los directivos y maestros de las instituciones educativas para manejar conflictos adecuadamente y tener una comunicación asertiva en beneficio de la comunidad educativa.

Cuarta:

A los directores de las instituciones educativas rurales de la UGEL Calca. Cusco, brindar capacitaciones que permitan fomentar la creatividad e innovación para optimizar el rendimiento académico, la calidad educativa y los servicios educativos.

Quinta:

A los docentes de las entidades educativas de la provincia de Calca, asistir a las capacitaciones y talleres de cómo desarrollar una actitud proactiva organizados por la UGEL o GEREDU con el objetivo de acrecentar el compromiso docente.

Sexta:

A los futuros investigadores y comunidad científica en su conjunto, se les pide continuar estudiando estas dos variables para comprender mejor cómo explicar su causa - efecto, y mejorar la calidad educativa con las nuevas investigaciones.

REFERENCIAS

- Arellano, A., R, L., y Loza, J. (2018). *Ética de la investigación científica, humanística, tecnológica y artística universitarias*. http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/95186/Etica_Inv_Cien_Hum_Tec_Art.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/fidias_g-arias- el proyecto de investigacic3a3c2b3n 6ta-edicic3a3c2b3n1.pdf
- Arias, J. y Covinos M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación. Perú*. https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Frepositorio.concytec.gob.pe%2Fbitstream%2F20.500.12390%2F2260%2F1%2FArias-Covinos-Dise%25C3%25B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf&psig=AOvVaw25mOUg1Pb2lz2E7zOhrz9H&ust=1667264739668000&source=images&cd=vfe&ved=2ahUKEwimntqlo4n7AhXiHLkGHSY6BaoQr4kDegUIARCN AQ
- Arroyo, R. (2017). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Ecoe ediciones. http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para_descarga/3.%20Arroyo.%20R.%20Cap%C3%ADtulo%202.pdf
- Atencio, E., Otero, O. y Peñata, J. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *Revista In crescendo*, 11(1), 27-50. <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181>
- Cabezas, E., Andrade, D., Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Capa, C., Benitez R., y Capa, X. 2018. *El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones*. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/864>

- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Choquehuanca, R. (2017). *La gestión directiva y la práctica docente en la institución educativa Fe y Alegría No 58 "Mary Ward de Jicamarca* [Tesis de Maestría]. Repositorio institucional
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22182>
- CNE (2020). Proyecto Educativo Nacional. PEN 2036.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6910>
- Coello, J., Jiménez, M., y Huilcapi, N. (2021). Habilidades directivas y su influencia en los resultados de una institución educativa. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1 (39), 1-29
<https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9n1/2007-7890-dilemas-9-01-00039.pdf>
- Da Silva, C., Lima, I. y Da Silva M. (2021). Compromiso docente y metodologías activas: un estudio de caso en la enseñanza superior brasileña. *Revista OIDLES*, 1(1), 1-19 <https://www.eumed.net/es/revistas/oidles/especial-noviembre-21/compromiso-docente>
- De la Fuente, S. (2011). *Regresión Logística. Instrumentos Estadísticos Avanzados*. Universidad Autónoma de Madrid.
<https://www.estadistica.net/ECONOMETRIA/CUALITATIVAS/LOGISTICA/regresion-logistica.pdf>
- Donoso, S. y Benavides. (2018). Prácticas de gestión de los equipos directivos de escuelas públicas chilenas. *Revista Brasileira de Educación*, (1) 23,

- 1-28.
<https://www.scielo.br/j/rbedu/a/LTvm4f6GHGQBmNXTZfghTQb/?lang=es>
- ERCE. (2019). Estudio regional comparativo y explicativo. ERECE-2019.
<http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2022/02/Informeregional.pdf>
- Estrada, E., Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.
<https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>
- Freire, P. (2018). *Formación docente y pensamiento crítico en Paulo Freire*. CLACSO.
[http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D13962.dir/Formacion docente Paulo Freire.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D13962.dir/Formacion%20docente%20Paulo%20Freire.pdf)
- Gairín, J., y Mercader, C. (2021). *La gestión de los centros educativos en situación de confinamiento en Iberoamérica*. Depósito Digital de documentos de la UAB.
https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2020/236704/Informe_RedAGE2020.pdf
- Guilera, L. (2021). *Competencias directivas, Clave para la gestión y el liderazgo*. Marge Books. <https://n9.cl/5ntj1>
- Herawaty, V., Solihah, & Dital (2019). The Effect Of Ceo Tenure, Managerial Skills And Earning Power On Earnings Manipulation With Corporate Governance As A Moderating Variable On Manufacturing Companies In Indonesia Stock Exchange. *Academy Of Accounting And Financial Studies Journal, Supl. Special Issue*. 1(23), 1-15
<https://www.abacademies.org/articles/The-Effect-of-CEO-Tenure-Managerial-Skills-and-Earning-Power-on-Earnings-Manipulation-1528-2635-23-SI-1-355.pdf>
- Hernández, R., Cárdenas, T. y Hernández, R. (2020). *Prueba de hipótesis estadística con Excel*. Editorial Amat.
<https://cucea.udg.mx/include/publicaciones/coorinv/pdf/Libro-Prueba-de-hipotesis.pdf>
- Hernandez-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

- Herrera, J. (2018). Las prácticas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos. *Revista Científica* ,3(7), 5-15
https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/173
- Ibáñez, J. (2016). La Investigación basada en diseño en tecnología educativa. *Revista interuniversitaria de investigación en tecnología*. Recuperado a partir de: <https://bit.ly/3orUiGF>
- Koonts, H., Weihrich H. y Cannice M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*.
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Landman, C., Arriola, Y., Chacón, A., Giorgis D, A., Esparza, C., Herrera, E., Pizarro, P., Rivera, S., Rojas, D., Verdejo, V. y Molina, J. (2019). Transitando hacia el ejercicio de autonomía y liderazgo: “para el posicionamiento hay que luchar”. *Artículo de investigación*, 16(2).
<https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v16n2/2395-8421-eu-16-02-157.pdf>
- López P. y Fachelli S. (2015), *Metodología de la investigación social cuantitativa*.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- López, S. (2017). Propensión a aprender, mediación y compromiso docente. *IEYA: Revista Infancia, Educación y Aprendizaje*, 3(1), 15-27.
<https://doi.org/10.22370/ieya.2017.3.1.668>
- Luján, G. (2017). Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional. *Revista Espergesia - ISSN*, 10(1), 29–44.
<https://doi.org/10.18050/revucv-scientia.v10n1a2>
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas*. (2ª ed). México.
<http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/habilidades-directivas.pdf>
- Martin, M. (2019). *Habilidades Directivas*. ELEARNING S.L.
<https://books.google.com.pe/books?id=qXfIDwAAQBAJ&pg=PA103&dq=filosofia+de+habilidades+directivas&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiYg7byx4z4AhXiANQKHdNNBMoQ6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=filosofia%20de%20habilidades%20directivas&f=false>

- Martínez, P., Cassaretto, M. y Tavera, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-89612020000100007&script=sci_arttext&tlng=es
- Mendoza y Ramírez (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación*. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/523/1/LISTO%202.pdf>
- MINEDU (2020). *Orientaciones organización de equipos de gestión: Estrategias de liderazgo distribuido para las II.EE. públicas de educación básica*. <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Orientaciones-para-la-organizacio%CC%81n-de-equipos-de-gestio%CC%81n-escolar-VF.pdf>
- Mondy, W. & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. (9na Ed). Pearson. https://www.academia.edu/13319770/Administracion_de_recursos_humanos_9na_edicion_Wayne_Mondy_Robert_No
- Montanero, J., Minuesa, C. (2018). *Estadística básica para ciencias de la salud*. Universidad de Extremadura, España. <http://matematicas.unex.es/~jmf/Archivos/Manual%20de%20Bioestad%203%ADstica.pdf>
- Moreno y Wong (2018). Habilidades Directivas y Desempeño Docente en el Perú. *Revista Franz Tamayo*, 4(10), 84-89. <https://revistafranztamayo.org/index.php/franztamayo/article/view/879/2136>
- Ñaupas, P, Valdivia, M. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. <https://www.bajalibros.com/BR/Metodologia-de-la-investigacio-Humberto-Naupas-Paitan-eBook-1761876?frstPGI3R=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8=>
- Ochoa, M. (2020). Gestión directiva y desempeño docente de la escuela de educación básica “Efrén Avilés Pino” Guayaquil - Ecuador, 2020. [Tesis de Maestría]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52392>

- Paniagua, F., Condori, P.(2018). Investigación científica en educación.
<https://www.aacademica.org/cporfirio/5.pdf>
- Parras, M., Mavarez, S. (2016). Compromiso Social -Ético del Personal Docente desde el Paradigma de la Complejidad. *Revista Scientific*, 1(2), 218-232.
https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/34/31
- Pazmiño, W., Parrales M., Muñoz L., Merchan, V. (2019). Habilidades directivas fundamentales en la administración pública. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3(3), 682-705.
<https://www.recimundo.com/~recimund/index.php/es/article/view/633/830>
- Peña, B. y Batalla, P. (2016). Dirección de comunicación y habilidades directivas. Editorial Dykinson.
https://books.google.com.pe/books?id=8lwSDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=habilidades+directivas+libros+para+descargar&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiPmNbCtK_3AhW3LLkGHYb5Av0Q6AF6BAgDEAI#v=onepage&q&f=false
- Pocco, A. (2018). *El compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución educativa 40025 Santa Ana, Dorotea*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Jorge Basadre]. Repositorio institucional http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3498/178_2018_pocco_pinto_a_espg_maestria_gerencia_y_administracion_de_la_educacion_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Puchol, L y Puchol, I. (2016). *El Libro de las Habilidades Directivas*.
https://books.google.com.pe/books?id=EluDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=El+libro+de+las+habilidades+directivas&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=El%20libro%20de%20las%20habilidades%20directivas&f=false
- Puyo, J. (2018). *Habilidades directivas y motivación en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiesse, distrito de Juanjuí, provincia de Mariscal Cáceres, región San Martín*. [Tesis de Maestría. Universidad Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2567?show=full>

- Ramírez, J. (2018) Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. Universidad del Valle Puebla – México. *Revista Scielo*, 11(17), 23-29. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372018000100004
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas En Educación*, 19(2), 1-23. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/36895/37557>
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de investigaciones Alto andinas*, <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, E. (2022). Gestión escolar y compromiso docente en instituciones intercultural bilingüe. *Revista de investigación Alto Andina*, 20(1), 115–124. <https://revista.uct.edu.pe/index.php/YACHAQ/article/view/299/383>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, R y Ramos, A. (2012). *Compromiso docente y realidad educativa. Retos para el maestro del siglo XXI*. <https://www.sintesis.com/educar-instruir-71/compromiso-docente-y-realidad-educativa-libro-1655.html>
- Saullo, M. (2018). *La formación en competencias directivas, un desafío que mejora y fortalece la gestión*. Buenos Aires. [Tesis de Maestría. Universidad Austral]. Repositorio institucional <https://rii.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/829/Saullo%2CMCristina.TESIS%20MAESTR%C3%8DA%202018.pdf?sequence=1>
- Soto, D. (2019). *Habilidades directivas y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 32043 Paucar Amarilis – 2019*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Hermilio Valdizán].

- <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5934/PE00241S71.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Supo, J. (2014). *Cómo probar una hipótesis, el ritual de la significancia estadística*. Editado por Bioestadística EIRL. <https://medicinainternaaldia.files.wordpress.com/2014/04/libro-cc3b3mo-probar-una-hipc3b2tesis-dr-josc3a9-sup0.pdf>
- Torres, Z. (2014). *Teoría general de la administración*. Editorial Patria, S.A. de C.V. <https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2022/07/3679.-Teoria-general-de-la-%E2%80%A6-Torres.pdf>
- UNESCO (2017). *Revisión de las políticas públicas del sector de educación en Perú*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260875>
- UNICEF (2019). *Un mundo listo para aprender: Dar prioridad a la educación de calidad en la primera infancia*. <https://www.unicef.org/media/56571/file/Un-mundo-preparado-para-aprender-2019.pdf>
- Vezub, L. (2019). Análisis comparativos de políticas de educación. Las políticas de formación docente continua en América Latina. Mapeo exploratorio en 13 países. <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/actividades/2019-06/Vezub%2C%20L%20%282019%29%20An%C3%A1lisis%20comparativos%20de%20pol%C3%ADticas%20en%20educaci%C3%B3n.pdf>
- Webster, K., & Litchka, P. (2020). Planificación para un liderazgo eficaz, percepciones de los profesores sobre habilidades de liderazgo y comportamientos éticos de los directores escolares. *International Society for Educational Planning*, 27(1), 31-47. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1250500.pdf>
- Whetten, D. y Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. https://www.academia.edu/10354493/Desarrollo_de_Habilidades_Directivas
- Whetten, D y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>

Zúñiga, L (2018). *Resultados de aprendizaje en las evaluaciones censales de los estudiantes del segundo grado de primaria de las instituciones educativas unidocentes multigrado de la región Cusco (Perú)*. <http://ediciones.ucsh.cl/index.php/ForoEducativo/article/view/1830/168>

9

ANEXO 1: Matriz de consistência

TÍTULO: Habilidades directivas y compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022						
AUTOR: López Puma Carmen Rosa						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General:</p> <p>¿De qué manera las habilidades directivas influyen en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca, Cusco, 2022?</p> <p>Específicas:</p> <p>1. ¿Cómo influye la capacidad de gestión en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca Cusco, 2022?</p> <p>2. ¿Cómo influye el manejo de estrés laboral en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca Cusco, 2022?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia de las habilidades directivas en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca Cusco, 2022.</p> <p>Específicas:</p> <p>1. Establecer la influencia de la capacidad de gestión en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca, Cusco, 2022.</p> <p>2. Establecer la influencia de manejo de estrés laboral en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca, Cusco, 2022.</p>	<p>General:</p> <p>Existe influencia significativa de las habilidades directivas en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022.</p> <p>Específicas:</p> <p>1.Existe influencia significativa de la capacidad de gestión en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca Cusco, 2022.</p> <p>2.Existe influencia significativa del manejo de estrés laboral en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca Cusco, 2022.</p>	<p>Variable 1: Habilidades directivas</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			Capacidad de gestión	Analizar el problema Diálogo permanente Consensos para llegar a acuerdos Toma de decisiones	1,2 3,4 5,6 7,8,9	Alto 99-135
			Manejo de estrés laboral	Conocimiento del contexto social Manejo de conflictos Trabajo en equipo	10,11 12,13 14,15	
			Creatividad e innovación	Capacidad de dinámica Conocimiento y experiencia Liderazgo	16,17 18,19 20,21	Moderado 63-98
			Proactividad	Imaginación Voluntad independiente Autodeterminación	22,23 24,25 26,27	Bajo 27-62
			Variable 2: Compromiso docente			
			Compromiso con la realidad social	Con la institución educativa Con los ideales de la institución educativa Como parte de una comunidad social	1,2,3 4,5 6,7,8	Superior 121-165
			Compromiso con la enseñanza	Como miembro de la plana docente Actualización permanente como docente	9,10 11,12,13, 14	

<p>3. ¿Cómo influye la creatividad e innovación en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca Cusco, 2022?</p> <p>4. ¿Cómo influye la proactividad en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca Cusco, 2022?</p>	<p>3. Establecer la influencia de la creatividad e innovación en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca, Cusco, 2022.</p> <p>4. Establecer la influencia de la proactividad en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca, Cusco, 2022.</p>	<p>3. Existe influencia significativa de la creatividad e innovación en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca Cusco, 2022.</p> <p>4. Existe influencia significativa de la proactividad en el compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca Cusco, 2022.</p>		Con la adaptación de contenidos a la realidad social	15,16	Intermedio 77-120
			Compromiso con los estudiantes	Con lo cognitivo Con lo afectivo Con lo conductual	17,18,19, 20 21,22 23,24	Inferior
			Compromiso con el perfil profesional	Con lo ontológico Con lo psicológico Con lo ético	25,26,27, 28 29,30,31 32,33	33-76

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 50 docentes</p> <p>Muestra: 50 docentes</p> <p>Censo</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>De la variable 1: Habilidades directivas</p> <p>Nro. Ítems: 27</p> <p>De la variable 2: Compromiso docente</p> <p>Nro. Ítems: 33</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>Uso del software SPSS V.26 para la descripción de tablas y figuras.</p> <p>Inferencial:</p> <p>Uso del software SPSS V.26 para contrastar las hipótesis la prueba de regresión logística ordinal.</p>

Anexo 2: Operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE HABILIDADES DIRECTIVAS

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: Capacidad de gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar el problema • Diálogo permanente • Consensos para llegar a acuerdos • Toma de decisiones 	1-9	Ordinal (Likert)	Alto 99-135
D2: Manejo de estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del contexto social • Manejo de conflictos • Trabajo en equipo 	10-15		Moderado 63-98
D3: Creatividad e innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de dinámica • Conocimiento y experiencia • Liderazgo 	16-21		Bajo 27-62
D4: Proactividad	<ul style="list-style-type: none"> • Imaginación • Voluntad independiente • Autodeterminación 	22-27		

Nota: Adaptado de *Desarrollo de habilidades directivas* (Wetten y Cameron, 2011).

Link: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>

Adaptado de *El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones* (Capa, Benitez y Capa, 2018).

Link: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-285.pdf>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: Compromiso con la realidad social	<ul style="list-style-type: none"> • Con la institución educativa • Con los ideales de la institución educativa • Como parte de una comunidad social 	1-8	Ordinal (Likert) (5) Muy frecuentemente (4) Frecuentemente (3) Ocasionalmente (2) Raramente (1) Nunca	Superior 121-165
D2: Compromiso con la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Como miembro de la plana docente • Actualización permanente como docente • Con la adaptación de contenidos a la realidad social 	9-16		Intermedio 77-120
D3: Compromiso con los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Con lo cognitivo • Con lo afectivo • Con lo conductual 	17-24		Inferior 33-76
D4: Compromiso del perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Con lo ontológico • Con lo psicológico • Con lo ético 	25-33		

Nota: Adaptado de *Compromiso docente y realidad educativa retos para el maestro del siglo XXI* (Sánchez y Ramos, 2012).
 Link: <https://n9.cl/2ytbj>

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE HABILIDADES DIRECTIVAS

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Lic. Carmen Rosa López Puma con Nro. DNI. 29681324, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Habilidades directivas y compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Habilidades directivas.

Escala autovalorativa

Siempre (S) = 5

Casi siempre (CS) = 4

A veces (AV) = 3

Casi Nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

El presente cuestionario está formulado en base a las habilidades directivas del director

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Habilidades directivas.	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Capacidad de gestión.					
1. Cuando identifica un problema, lo analiza y tiene iniciativa para plantear una solución a pesar que puedan contradecirle.					
2. Tiene capacidad de orientar las actividades programadas en el PAT (implementación y actualización de instrumentos de gestión, liderar los comités de gestión, etc.) para la consecución de las metas institucionales.					
3. Promueve el diálogo para orientar las actividades pre establecidas al logro de objetivos institucionales.					
4. Promueve espacios de diálogo e influencia en los docentes el dinamismo y compromiso institucional.					
5. Considera llegar a consensos para resolver problemas identificados, a pesar que su propuesta no sea tomada en cuenta por otros.					
6. Considera que una propuesta debe discutirse siempre a fondo.					
7. Posee la capacidad de organizar grupos para delegar tareas con el fin de cumplir las metas de la institución educativa.					

8. Las decisiones tomadas buscan soluciones alineadas a objetivos en común y respetando principios y valores institucionales.					
9. Las decisiones genera confianza en el docente para seguir trabajando con compromiso.					
Dimensión 2: Manejo de estrés laboral.					
10. Ante un problema institucional, propone conocer más a fondo el problema en sí.					
11. Ante una situación de presión de grupo, contingencia; dialoga con los involucrados para recoger información y proponer ideas de mejora.					
12. Tiene estrategias para manejar situaciones conflictivas entre docentes, las cuales conllevan a soluciones pertinentes.					
13. Maneja bien la cordialidad y el respeto en el trabajo con personas cuyas ideas difieren con las suyas.					
14. Busca soluciones en grupo a pesar que su propuesta no sea bien recibida.					
15. Propone conformar equipos de trabajos para afrontar actividades diversas propuestas en el PAT.					
Dimensión 3: Creatividad e innovación.					
16. Anima a los docentes, que se sienten poco valorados con sus aportes e ideas en las reuniones, a seguir participando.					
17. Demuestra motivación, dinamismo y las influye en los docentes para activar y orientar sus acciones hacia metas en común.					
18. Aporta ideas y alternativas de solución porque son problemas que antes los ha enfrentado.					
19. Posee conocimientos teóricos inherentes a la dirección que le permiten adecuarse a las políticas cambiantes del sistema educativo.					
20. Tiene la capacidad de adquirir nuevos conocimientos y transmitirlos para la mejora continua del docente y crear un mayor compromiso.					
21. Tiene la capacidad para identificar objetivos y prioridades de la institución educativa y propone actividades innovadoras para fomentar la identidad institucional que dirige.					
Dimensión 4: Proactividad					
22. Es capaz de utilizar una variedad de estrategias para proponer mejoras en la institución educativa.					
23. Realiza el monitoreo y acompañamiento pedagógico en el marco de los valores y principios institucionales para generar mayor compromiso docente.					
24. Tiene la capacidad de ver las situaciones adversas que se presentan como oportunidades para aprender y crear soluciones estratégicas en beneficio de la entidad educativa.					
25. Tiene la capacidad de influir en los docentes y reorientar sus posturas frente a un requerimiento presentado para obtener resultados inmediatos.					
26. Procura orientar a los docentes para mejorar la disciplina de los estudiantes y generar una buena convivencia escolar.					

27. Tiene la capacidad de decidir ante una situación sin influencia externa.					
--	--	--	--	--	--

PAT: Plan Anual de Trabajo

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Lic. Carmen Rosa López Puma con Nro. DNI. 29681324, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Habilidades directivas y compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: Compromiso docente.

Escala autovalorativa

Muy frecuentemente	(MF)	= 5
Frecuentemente	(F)	= 4
Ocasionalmente	(O)	= 3
Raramente	(R)	= 2
Nunca	(N)	= 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V2. Compromiso Docente	N	R	O	F	MF
Dimensión 1: Compromiso con la realidad social.					
1. Tengo voluntad para dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución educativa.					
2. Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución educativa.					
3. Mi actuación refleja mi organización como persona y como profesional de la educación.					
4. Propongo actividades innovadoras que vayan acorde a los objetivos de la institución educativa. a pesar que no siempre las considero ideales.					
5. Como docente cumplo mis funciones dentro de mi institución respondiendo a la misión y visión de la entidad educativa.					
6. Como parte de la comunidad social me integro con las actividades afines (desfiles, reuniones, campañas, etc.)					
7. Me identifico con la institución educativa a pesar que no comulgo con el director.					
8. Reconozco la labor de mis colegas cuando son reconocidos públicamente a pesar de no tener un buen trato con ellos.					
Dimensión 2: Compromiso con la enseñanza.					

9. Manejo bien la cordialidad y el respeto en el trabajo con personas cuyas ideas difieren de las mías.					
10. Mantengo buena actitud ante los aciertos o desaciertos en mi interrelación laboral.					
11. Acumulo permanentemente experiencias que le dan solvencia a mi compromiso docente.					
12. Mi compromiso profesional está siempre en función de una previa planificación para mi quehacer pedagógico					
13. Propongo conformar equipos de trabajos para afrontar actividades diversas.					
14. Participo en las reuniones de trabajo colegiado para mejorar la gestión escolar.					
15. Estoy convencido que mis estudiantes comprenden la realidad social en relación a la malla curricular.					
16. Recibo capacitación permanente sobre la adaptación de contenidos a la realidad social.					
Dimensión 3: Compromiso con los estudiantes.					
17.Me considero un docente que está actualizado.					
18.A pesar que conozco mi área curricular, busco actualizaciones y las comparto con mis estudiantes.					
19.Concientizo a mis estudiantes la importancia y el cumplimiento de las actividades desarrolladas en las sesiones de aprendizaje.					
20.Tengo la costumbre de preguntar con respeto y cordialidad cuando se me confronta sobre un tema.					
21.Asimilo fácilmente formas de comunicación positiva que los demás evidencian.					
22.Tengo siempre estrategias para eliminar o erradicar las conductas negativas que se presentan en el aula.					
23.Considero que los acuerdos de convivencia permiten resolver dificultades facilitando la búsqueda de soluciones.					
24.Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta entidad educativa.					
Dimensión 4: Compromiso con el perfil profesional					
25. Soy una persona leal y noble a la institución educativa.					
26. Soy consciente que mi labor pedagógica responde a mi vocación.					
27. Soy consciente que mis acciones deben ser un ejemplo para mis estudiantes y colegas.					
28. Percibo que mi compromiso laboral sigue mejorando en función de mis esfuerzos personales.					
29. Me esmero en cumplir en dialogar con los familiares periódicamente cuando mis estudiantes no van bien en mi área curricular.					
30. Demuestro interés y motivación continua por perfeccionarme profesionalmente.					
31. Existe coherencia entre mi manejo disciplinar y mi desempeño en el aula.					

32. Mi formación ética me permite enfrentar conflictos en el campo laboral y apoyar a los demás.					
33. Enseño y difundo los valores éticos a mis estudiantes.					

Muchas gracias

Anexo 4: Validación de expertos

Experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Validez del contenido del instrumento que mide la variable habilidades directivas

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta todos los parámetros

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *Apaiño Cordova Alexander*

DNI: *42725962*

Especialidad del validador: *Maestro en Administración de la Educación*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....
..... *08* de *noviembre* del 2022.



Firma del Experto Informante

Validez del contenido del instrumento que mide la variable compromiso docente

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta todos los parámetros

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *Apaico Cordova Alexander*

DNI: *42725962*

Especialidad del validador: *Maestro en Administración de la Educación*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....
..... *08*..., de *noviembre* del 2022.



Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
APAICO CORDOVA, ALEXSANDER DNI 42725962	BACHILLER EN CIENCIAS FISICO-MATEMATICAS Fecha de diploma: 04/04/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
APAICO CORDOVA, ALEXSANDER DNI 42725962	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 20/09/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
APAICO CORDOVA, ALEXSANDER DNI 42725962	LICENCIADO EN CIENCIAS FISICO MATEMATICAS. ESPECIALIDAD DE MATEMATICA Fecha de diploma: 17/10/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>

Experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Validez del contenido del instrumento que mide la variable habilidades directivas

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta todos los parámetros

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Clara Luna Huamani

DNI: 40474502

Especialidad del validador: Docente

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

09, de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante

Validez del contenido del instrumento que mide la variable compromiso docente

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta todos los parámetros

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Clara Luna Huamani** **DNI: 40474502**

Especialidad del validador: **Docente**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

09, de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LUNA HUAMANI, CLARA DNI 40474502	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 10/09/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
LUNA HUAMANI, CLARA DNI 40474502	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/07/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
LUNA HUAMANI, CLARA DNI 40474502	LICENCIADA EN EDUCACION LENGUA Y LITERATURA, AREA COMUNICACION Fecha de diploma: 10/09/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
LUNA HUAMANI, CLARA DNI 40474502	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/07/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Validez del contenido del instrumento que mide la variable compromiso docente

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta todos los parámetros

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Amelia Mozo Huamán** **DNI: 40463530**

Especialidad del validador: **Docente – Mg. Administración de la Educación**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

13, de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MOZO HUAMAN, AMELIA DNI 40463530	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 08/07/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
MOZO HUAMAN, AMELIA DNI 40463530	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 31/12/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
MOZO HUAMAN, AMELIA DNI 40463530	LICENCIADA EN EDUCACION CIENCIAS SOCIALES, HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 08/07/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
MOZO HUAMAN, AMELIA DNI 40463530	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 02/02/2015 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 5: Prueba de normalidad

Variable y sus dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades directivas	0,455	50	0.000
Capacidad de gestión	0,223	50	0.000
Manejo de estrés laboral	0,263	50	0.000
Creatividad e innovación	0,208	50	0.000
Proactividad	0,223	50	0.000
Compromiso Docente	0,197	50	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Significancia de todos son menores a 0,05

Anexo 6: Prueba de confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Habilidades directivas	0,766	27
Compromiso docente	0,665	33

Según Ñaupas et al. (2018) se considera la siguiente escala para determinar la confiabilidad de la prueba Alfa de Cronbach.

De 0.53 a menos: Nula confiabilidad

De 0.54 a 0.59: Baja confiabilidad

De 0.60 a 0.65: Instrumento confiable

De 0.66 a 0.71: Muy confiable

De 0.72 a 0.99: Excelente confiabilidad

1.00: Perfecta confiabilidad

Anexo 7

Autorización de la organización para trabajo de investigación

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

SOLICITO: Autorización para realizar trabajo de investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50161-HUAMA.
Prof. Juan Carlos Victoria Zaravia

Yo, Carmen Rosa Lopez Puma, identificada con DNI N° 29681324, con domicilio en Calle Ollanta N° 297 - Calca. Ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que, siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en la modalidad semipresencial con código de matrícula N° 7002676174, solicito a Usted autorización para realizar el trabajo de investigación en su institución sobre "Habilidades directivas y compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022", para la obtención del grado de Maestra, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se medirá la influencia de las habilidades directivas en el compromiso docente.

POR LO EXPUESTO,

Ruego a Usted acceder a mi solicitud.

Calca, 10 de noviembre del 2022



Lic. Carmen Rosa Lopez Puma
DNI N° 29681324

Recibí:



18/11/22

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

SOLICITO: Autorización para realizar
trabajo de investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50214-PISAC.
Prof. Rhosver Dante Riveros Florez

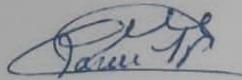
Yo, Carmen Rosa Lopez Puma,
identificada con DNI N° 29681324,
con domicilio en Calle Ollanta N°
297 - Calca. Ante usted
respetuosamente me presento y
expongo:

Que, siendo estudiante del programa
de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en la modalidad
semipresencial con código de matrícula N° 7002676174, solicito a Usted
autorización para realizar el trabajo de investigación en su institución sobre
"Habilidades directivas y compromiso docente en instituciones educativas
rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022", para la obtención del grado de Maestra, este
trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde
se medirá la influencia de las habilidades directivas en el compromiso docente.

POR LO EXPUESTO,

Ruego a Usted acceder a mi
solicitud.

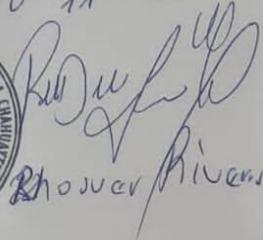
Calca, 10 de noviembre del 2022



Lic. Carmen Rosa Lopez Puma
DNI N° 29681324



N° B°
10-11-2022



Rhosver Riveros

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

SOLICITO: Autorización para realizar
trabajo de investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50205.

Yo, Carmen Rosa Lopez Puma,
identificada con DNI N° 29681324,
con domicilio en Calle Ollanta N°
297 - Calca. Ante usted
respetuosamente me presento y
expongo:

Que, siendo estudiante del programa
de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en la modalidad
semipresencial con código de matrícula N° 7002676174, solicito a Usted
autorización para realizar el trabajo de investigación en su institución sobre
"Habilidades directivas y compromiso docente en instituciones educativas
rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022", para la obtención del grado de Maestra, este
trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde
se medirá la influencia de las habilidades directivas en el compromiso docente.

POR LO EXPUESTO,
Ruego a Usted acceder a mi
solicitud.

Calca, 10 de noviembre del 2022



[Handwritten signature]

AUTORIZADO

[Handwritten signature]

Lic. Carmen Rosa Lopez Puma
DNI N° 29681324



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ASMAD MENA GIMMY ROBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades directivas y compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022", cuyo autor es LOPEZ PUMA CARMEN ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ASMAD MENA GIMMY ROBERTO DNI: 09452979 ORCID: 0000-0001-9630-6511	Firmado electrónicamente por: GASMADM9 el 19- 01-2023 18:39:37

Código documento Trilce: TRI - 0524029