



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Habilidades directivas y compromiso laboral en docentes de
cuatro instituciones educativas públicas de Cusipata, UGEL
Quispicanchi. Cusco, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Quiñones Ojeda, Wendell Julian (orcid.org/0000-0002-0710-4596)

ASESORES:

Mtro. Gamonal Torres, Carlos Ernesto (orcid.org/0000-0002-3233-3921)

Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

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 amados padres Gualberto y Elsa quienes me inculcaron valores y principios en mi formación de vida, a mi adorada esposa Ruthmeri quien me motivo y ayudo a no claudicar en el transcurso de mis estudios de maestría, a mis amados hijos Kaleb y Berenisse quienes son mi inspiración en cada espacio de mi vida, a mis hermanos Yehude, Ingrid y Jeffrey quienes me fortalecen con sus palabras de superación y, finalmente a mis queridos suegros Juan y Sabina por el apoyo constante que me brindan.

Agradecimiento

A nuestro creador por bendecirme en cada instante de mi vida y ayudarme a cumplir una de mis metas, a la casa de estudios superiores, Universidad César Vallejo y a los docentes que me acompañaron durante toda mi formación académica y en especial al Mtro. Carlos Gamonal por todas las sugerencias brindadas en cada momento para alcanzar el grado de Maestro.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación	16
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra y muestreo.....	18
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Población	18
Tabla 2	Ficha técnica de variable independiente	19
Tabla 3	Ficha técnica de variable dependiente	19
Tabla 4	Validez de expertos	20
Tabla 5	Tabla cruzada de habilidades directivas y compromiso laboral	23
Tabla 6	Tabla cruzada de capacidad de gestión y compromiso laboral	24
Tabla 7	Tabla cruzada de proactividad y compromiso laboral	25
Tabla 8	Tabla cruzada de creatividad e innovación y compromiso laboral	26
Tabla 9	Prueba de normalidad	27
Tabla 10	Correlación entre habilidades directivas y compromiso laboral	28
Tabla 11	Correlación entre la capacidad de gestión y compromiso laboral	29
Tabla 12	Correlación entre la proactividad y el compromiso laboral	30
Tabla 13	Correlación entre la creatividad e innovación y compromiso laboral	31

Resumen

La presente investigación tuvo por propósito determinar la correlación de las habilidades directivas en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas del distrito de Cusipata, UGEL Quispicanchi, región Cusco. Concerniente a la metodología se aplicó el enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de alcance correlacional causal, explicativo, método hipotético deductivo, diseño no experimental y transeccional. La muestra estuvo constituida por 43 docentes, quienes desarrollaron un cuestionario validado por 5 expertos. Los resultados demostraron que el 58,1% percibieron que las habilidades directivas se encontraban en un nivel alto y el 88,4% percibió que el compromiso laboral se encontraba en un nivel superior; según el análisis inferencial se determinó un Rho de Spearman de 0,568 un nivel de significancia de $0,00 < 0,05$ además de un R^2 igual a 0,352 en el análisis de regresión lineal. Por consiguiente, se arribó a la conclusión de que las habilidades directivas explican la variación del compromiso laboral en un 35,2% con una correlación moderada y significativa en dichas instituciones.

Palabras clave: habilidades directivas, compromiso laboral, docente.

Abstract

The purpose of this research was to determine the correlation between management skills and work commitment in teachers from four public educational institutions in the district of Cusipata, UGEL Quispicanchi, Cusco region. Regarding the methodology, the quantitative approach was applied, applied type, causal correlational scope, explanatory, hypothetical deductive method, non-experimental and transectional design. The sample consisted of 43 teachers, who developed a questionnaire validated by 5 experts. The results showed that 58.1% perceived that managerial skills were at a high level and 88.4% perceived that work commitment was at a higher level; according to the inferential analysis, a Spearman's Rho of 0.568, a significance level of $0.00 < 0.05$ and an R^2 equal to 0.352 were determined in the linear regression analysis. Consequently, it was concluded that managerial skills explain the variation in work commitment by 35.2% with a moderate and significant correlation in these institutions.

Key words: management skills, work commitment, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

En tiempos actuales las exigencias educativas vienen a ser cada vez más rigurosas por lo que la competitividad en el espacio social es mayor, esto demanda que los docentes estén cada vez más comprometidos con la labor que desempeñan en su institución, por tal razón es necesario conocer la problemática. En un contexto mundial, las instituciones pretenden adaptarse al fenómeno de globalización, donde la creatividad e innovación son factores claves para una gestión educativa mediante las habilidades directivas; lo que permite dar respuesta a los retos propuestos en tiempos de cambio e incertidumbre. Respecto a la literatura sobre habilidades directivas, se conoce que es heterogénea y amplia, ya que son varios los investigadores y autores que aportan al conocimiento de las habilidades que deben desarrollar futuros directores. De manera paralela a la transformación organizacional, han ido evolucionado las habilidades del directivo para encaminar y liderar procesos estratégicos y administrativos pertinentes (Lizcano, 2020).

Por otra parte el Banco Mundial (2017), manifestó que los problemas de aprendizaje van aumentando en lugar de cerrar brechas, es así que muchos jóvenes pobres tienen mayores limitaciones para formarse de manera adecuada y obtener habilidades básicas de estudio. Debido a esta razón es fundamental que los individuos desarrollen habilidades y destrezas en la toma de decisiones acertadas, sobre todo si son directores de instituciones educativas, encima de asumir la responsabilidad administrativa en la institución. El Banco Mundial sustenta también que el logro de aprendizajes sin destrezas pertinentes y decisiones estables de parte de los directores es una pérdida de tiempo, donde los más afectados son los estudiantes, debido a la pérdida de oportunidades.

De otra lado la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2019) ha puesto en claro que las destrezas y habilidades practicadas por los docentes, son de suma importancia para el adecuado desempeño de la práctica profesional, lo que permite que se garantice la calidad y equidad del aprendizaje. Estas habilidades directivas coadyuvan a mejorar sus capacidades respecto a la capacidad de gestión, proactividad, creatividad e innovación y otros.

En el país, este escenario no es ajeno al problema que ocurre en el extranjero, puesto que las habilidades directivas, son un factor que incide en el compromiso laboral lo cual repercute en la calidad de enseñanza y el sistema educativo en su totalidad, es así que, el Ministerio de Educación (MINEDU) publicó un informe que indica los diferentes problemas que atraviesa la educación en la actualidad a la que denominaron, Agenda Temprana 2023, entre los problemas mencionados en el informe sobresale que a nivel nacional de los 754 programas que deben ser acreditados externamente en educación, salud y derecho en nuestro país, solo son el 1.9% que representan a 14 programas cuentan con una acreditación vigente, entre los cuales en el sector educativo solo 4 programas cuentan con acreditación, dos universidades y dos instituciones educativas. Esto es debido a la falta de incentivos y factores emocionales por parte de los directivos los cuales influyen en cumplir dichas metas (MINEDU, 2023).

En este escenario la región del Cusco tuvo resultados de las evaluaciones del censo antes de la pandemia por el COVID-19 revelan que los estudiantes en escuelas multigrado y polidocente de instituciones estatales reciben una enseñanza deficiente. Esto exige una acción rápida para implementar una gestión estratégica, sistemática, sostenible y responsable de la formación docente, la educación continua y constante de los profesores además de otros procesos similares en la mejora del desempeño docente (Zúñiga, 2018).

En las instituciones educativas del distrito de Cusipata pertenecientes a la UGEL Quispicanchi, se cuentan con directivos que no tienen las habilidades adecuadas para asumir el cargo de forma óptima, lo cual se observa al no interactuar permanentemente con los maestros, y a su vez se muestra un limitado compromiso laboral docente al desarrollar las actividades en sus instituciones, pues esta comunicación no solo se da por medio de un documento escrito sino mediante una comunicación asertiva constante, que le permita conocer las diferentes causas que ocasionan su falta de compromiso, situación que, al no ser resuelta tendrá repercusión únicamente en los estudiantes, los cuales ya han ido mostrando resultados poco alentadores en las evaluaciones regionales, limitada participación en los concursos educativos, desinterés en los trabajos colegiados, entre otros.

Por lo antes mencionado, se da a conocer la pregunta general del trabajo a investigar; ¿De qué manera las habilidades directivas correlacionan en el compromiso laboral de docentes en cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi, Cusco, 2023? También, se ha determinado las preguntas específicas que a continuación se indican a) ¿Cómo correlaciona la capacidad de gestión en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi, Cusco, 2023?; b) ¿Cómo correlaciona la proactividad en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi, Cusco, 2023?; c) ¿Cómo correlaciona la creatividad e innovación en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi, Cusco, 2023?

La investigación se justifica teóricamente debido a que los aspectos conceptuales, servirán de base teórica para futuras investigaciones, permitiendo identificar al docente su labor, asumir compromisos innatos ya que la enseñanza necesita ser correcta, pensando y actuando coherentemente, según Sánchez y Ramos (2012) indican que un maestro comprometido comenzará a reflexionar sobre su labor en la enseñanza, con el objetivo de cambiar sus intenciones y actuación pertinente. Así mismo, la investigación tiene una justificación a nivel metodológico debido a la aplicación de la técnica e instrumentos fiables, los cuales pasaron por un proceso de validación de expertos y un análisis estadístico, permitiendo que las variables en mención puedan ser usadas en futuras investigaciones.

De igual manera, la justificación práctica, se da por la necesidad de mejorar las habilidades directivas que desempeñan los directores en las instituciones educativas del distrito de Cusipata y su injerencia en el compromiso laboral de los docentes al momento de cumplir sus funciones. Toda esta información es de gran utilidad para los directivos, las autoridades educativas competentes y comunidad en la implementación de actividades y proyectos que contribuyan a mejorar las habilidades directivas con relación a realzar el compromiso laboral de los docentes y la problemática de esta población de estudio.

Por lo tanto, se traza el propósito principal, determinar la correlación de las habilidades directivas en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023. Y del mismo modo se da a conocer a continuación los propósitos específicos a) Establecer la correlación de la capacidad de gestión en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023; b) Establecer la correlación de la proactividad en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023; y c) Establecer la correlación de la creatividad e innovación en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023.

En tal entender, se propone la hipótesis general como, existe correlación significativa de las habilidades directivas en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023; y también se pone en conocimiento las siguientes hipótesis específicas: a) Existe correlación significativa de la capacidad de gestión en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023; b) Existe correlación significativa de la proactividad en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023; y c) Existe correlación significativa de la creatividad e innovación en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En esta fase se pone en consideración los estudios previos, las teorías y el marco conceptual referente a al compromiso laboral docente y el desempeño directivo empleados en desarrollo de esta indagación, los mismos que servirán de insumo para mejorar la educación de este milenio.

En un ámbito internacional se tiene a Ochoa (2020), presentó como propósito de su indagación conocer el vínculo entre las habilidades del directivo y el desempeño del maestro en un centro educativo de Guayaquil, el mismo que fue desarrollado desde una perspectiva cuantitativa, de alcance correlacional y no experimental, realizado en una muestra de 10 educadores, a los que realizó la encuesta por medio de los cuestionarios, obteniendo por resultados descriptivos respecto a las habilidades del directivo que el 10% refirió que es inaceptable, el 30% poco aceptable y el 60% aceptable, inferencialmente estas variables se relacionan con un valor en el Rho Spearman (0,759) y una significancia (0,01) arribando a concluir la presencia de una positiva correlación considerable entre las mismas.

Así también , Webster y Litchka (2020), quienes realizaron una investigación que les permitió determinar la asociación entre las habilidades del liderazgo institucional y su conducta ética desde la perspectiva de los maestros, el estudio tuvo un diseño cuantitativo, no exploratorio, en una muestra de 105 maestros a los que se les realizó la encuesta mediante un cuestionario de 30 ítems de tipo Likert, donde en sus hallazgos descriptivos respecto a las habilidades de liderazgo institucional demostraron que el 40,7% de los profesores indicaron en el nivel satisfactorio, el 31,8% en eficaz y el 27,5% calificaron en ineficaz, asimismo demostraron una asociación relevante entre las habilidades del liderazgo directivo y su conducta ética, obteniendo un valor de correlación de 0,874; y en cuanto a la conclusión, los directivos no solo requieren conocer y poner en práctica las bases del liderazgo institucional, sino que es necesario contar con principios éticos y el compromiso del personal a su cargo para poder llegar al éxito institucional.

De igual forma Sagredo y Castelló (2019), elaboraron un trabajo académico para conocer la relación que hay entre la habilidad administrativa y el compromiso

de los maestros en una institución de educación en Chile. El estudio se elaboró con el enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y transicional, efectuado en una muestra de 40 docentes; a los que se les aplicó la encuesta mediante el cuestionario, donde en sus resultados descriptivos hallaron que el 67,5% de los maestros refirieron estar de acuerdo y el 32,5 % en desacuerdo respecto a la gestión administrativa y en la prueba de hipótesis obtuvieron un valor de 0,778 en el Rho de Spearman y un p valor de 0,01. Presentando por conclusión de que hay relación significativa y positiva de grado alta entre las variables, es decir existe una correspondencia elevada y muy sobresaliente entre la habilidad administrativa y el compromiso de los maestros.

Por otro lado Coello et al. (2021), quienes tuvieron por finalidad de su estudio conocer la injerencia de las habilidades del directivo en el logro de resultados en la institución educativa, el análisis se efectuó bajo una perspectiva cuantitativa, básica, no experimental, realizado en una muestra de 20 maestros; a los que se les administró la encuesta empleando el cuestionario, los hallazgos descriptivos referente a las habilidades directivas fueron del 52,1% como regular, 19% malo, el 15,5% bueno y el 13,4% como muy bueno e inferencialmente se obtuvo una significancia de 0,136 el cual es mayor a 0,05. Determinando que no existe significativa correlación entre las variables por presentar un p valor mayor a lo establecido, decidiendo optar por la hipótesis nula. Pues se debería a que los directivos son responsables de fomentar el trabajo colegiado, tomando en cuenta que cada persona tiene sus propias habilidades, fortalezas y atributos.

Y Saullo (2018), quien presentó por finalidad de su investigación indagar si las competencias directivas fortalecen y mejoran la gestión de las escuelas primarias, el autor hizo empleo del enfoque mixto, descriptivo y transversal, el estudio se realizó en una muestra de 84 maestros y 7 directivos, a los que luego de aplicarles la encuesta con el uso del cuestionario, obtuvo como resultados de las competencias directivas que el 92,9% de participantes tuvieron respuesta positiva y solo el 7,1% respuesta negativa. Arribando a la conclusión de que los directivos tienen la vocación para gestionar y llevar adelante el proyecto educativo y que sus acciones son evidenciadas en sus competencias profesionales al realizar la función directiva y poniendo al servicio de la comunidad.

Desde el contexto nacional se destacan varias investigaciones, siendo una de ellas de Soto (2019), quien planteó conocer la correlación de las habilidades directivas y el desempeño laboral, donde aplicó en enfoque básico, descriptivo, correlacional causal, no experimental y transversal; se efectuó en 16 maestros como muestra, quienes respondieron a la encuesta mediante los cuestionarios, logrando obtener por hallazgos de las habilidades directivas una calificación de 43,8% en el nivel regular, 31,2% en deficiente, el 18,8% en excelente y solo el 6,2% en bueno, respecto al resultado inferencial el autor obtuvo un r de Pearson = 0,942 y un p valor = 0,00. Estableciendo una correlación de grado muy alto entre las variables, siendo directamente proporcional. Determinando que el 88,7% de los participantes percibieron que el desempeño docente depende de las habilidades directivas.

De igual manera, Estrada y Mamani (2020), los autores realizaron un trabajo investigativo con la finalidad de identificar la relación entre el compromiso y el desempeño de los profesores, este estudio ha tenido una perspectiva cuantitativa, alcance descriptivo correlacional, no experimental y transversal, aplicado en una población de 83 profesores, a los que se les aplicó el cuestionario mediante la encuesta, consiguiendo como hallazgos descriptivos un 90,4% en el nivel alto, el 42,2% en medio, 16,9% en bajo y 1,2% en muy bajo, en cuanto al inferencial un Rho Spearman (0,724) y un p -valor ($0,000 < 0,05$). Estableciendo que en cuanto los profesores demuestren un mayor compromiso con la institución donde laboran alcanzaran un desempeño más óptimo en las funciones que cumplen lo cual se verá reflejado en el servicio de calidad que brinde la institución.

Del mismo modo Arias (2023), quien se propuso identificar la relación entre el compromiso laboral y el estrés de los profesores en una institución de Huancayo, donde utilizó una investigación aplicada, no experimental, transversal, descriptiva correlacional, en un universo que se constituyó una muestra de 67 profesores, a los que se les aplicó el cuestionario por medio de la encuesta, hallando como resultados descriptivo que el 52,2% se halla en el nivel medio, el 40,3% en alto y un 7,5% en bajo y como inferencial en el Rho de Spearman 0,448 y p valor 0,001. Concluyendo el vínculo que hay entre el compromiso laboral y el estrés docente en los profesores sea determinante en la institución.

También, Sánchez (2022). Alcanzó su propósito, establecer la relación que hay de la gestión escolar y el compromiso docente, su indagación fue realizada con un enfoque cuantitativo, básico, transversal, no experimental, en 61 docentes considerados como muestra, a los que se realizó la encuesta mediante los cuestionarios, obteniendo por resultados en cuanto a la gestión escolar que el 42,6% está en el nivel medio, el 32,8% en alto y el 24,6% en bajo, así también un Rho de Spearman (0,975) y significancia (0,00) menor a 0.05. En tal sentido se determinó a asociación significativa positiva muy alta. Aceptando la hipótesis alterna, interpretándose de que si es mejor la gestión escolar será mejor el compromiso de los docentes.

Y finalmente Espinoza (2022), quien propuso por propósito de estudio establecer el vínculo existente de las habilidades del directivo con el desempeño del maestro, su indagación aplicó el enfoque no experimental, básico, transversal y correlacional causal, realizado en 60 docentes que formaron parte de la muestra, a los que se les aplicaron los instrumentos por medio de la encuesta, donde consiguió por resultados descriptivos de las habilidades directivas, un 63,3% se ubica en el nivel medio, el 23,3% en avanzado y el 13,3% en básico, Chi cuadrado 27,571, sig. 0,00 y Nagelkerke = ,461; estableciendo que las habilidades directivas influyen significativamente en un 46,1% sobre el desempeño docente.

Las habilidades directivas están sustentadas por la teoría planteada por Chiavenato (2007) quien se fundamenta de la teoría gerencial para alcanzar diferentes objetivos y afianzar la competitividad en los procesos de programación, organización, dirección e inspección de las diferentes propuestas desarrolladas en diferentes espacios, es un escenario en el que se ayuda el nivel organizativo. Por ende, los directivos deben de saber el momento en el cual dar órdenes, ser un miembro más del grupo de trabajo y, promover un ambiente colaborativo y flexible siendo él el líder en cada espacio. También, Torres (2014) da a conocer la teoría administrativa fundamentada en lo neoclásico; quien se basa en dar un mayor énfasis al logro de las metas alcanzadas según las diferentes habilidades utilizadas por los directivos.

Asimismo, Chiavenato (2009) quien propone la Teoría del Comportamiento Organizacional la cual se focaliza en alcanzar el éxito dentro de una institución, el

autor menciona los indicadores que influyen en las funciones que cumple un trabajador; en qué medida la forma de ser de los docentes y su conducta incide en su rendimiento y en la organización.

La teoría del liderazgo, es un modelo que está basado en los estudios que realizó el filósofo Ken Wilber, donde da a conocer que un líder es lo suficientemente apto para recibir a las personas en cualquier espacio de interacción ya sea dentro o fuera, de forma personal o colegiadamente; para reflexionar e inspirar a ejercer las funciones que le corresponden con pasión; enlazando las diferentes etapas de progreso dentro de la institución (Landman et al., 2019).

A su vez también el MINEDU (2020), determinó que los administradores institucionales (directores) con funciones de encargatura en las escuelas tienen una gran incidencia en la eficiencia del servicio que se brinda en los diferentes colegios, liderando la forma de implementar los diferentes procesos educativos, a nivel institucional, administrativo y en la comunidad. Por ende, es imprescindible que los directivos demuestren sus fortalezas y rendimientos más elevados en las habilidades gerenciales para poder alcanzar las diferentes metas y objetivos trazados en el desarrollo académico.

En relación a los diferentes conceptos que se tienen sobre las habilidades directivas, Bonifaz (2012) indica que son parte de las capacidades y habilidades de las personas, para guiar a las personas hacia el logro de metas, de manera que se conduzca al éxito institucional, pero llegar hasta este punto no es tarea fácil, el directivo que encabeza una organización o institución debe tener la capacidad de resolver problemas inmediatos y tomar decisiones acertadas, en concreto si no es un individuo que tenga las suficientes habilidades para afrontar distintas situaciones, jamás se logran las metas trazadas. Por lo que todo directivo debe desarrollar habilidades para llevarlos a la acción, desde el momento de planear su propia vida para tener un buen desarrollo humano, inspirar a sus trabajadores, tener la capacidad de comunicación asertiva, además del fortalecimiento del trabajo en equipo. Para Whetten y Cameron (2011) es la aptitud y destreza para poder realizar diferentes actividades. Las habilidades son talentos y capacidades que debe de tener un directivo, adquirido por su constante preparación, lo que le permitirá realizar actividades determinadas de liderazgo dentro de una institución.

Es muy importante tener la capacidad de entablar una comunicación asertiva en el entorno laboral, las instituciones necesitan de administradores/directivos que tengan diversas habilidades, que permitan el manejo individual, en parejas y en grupo. Esto permitirá reconocer las cualidades de sus colaboradores para desempeñar funciones donde tengan un mayor compromiso laboral demostrando su eficacia en sus resultados (Villa et al., 2019). Pese a no existir definiciones exactas donde se determine cuáles son las habilidades directivas fundamentales que puedan brindar la garantía de un adecuado desempeño, es indispensable que el directivo de una determinada institución cuente con ciertas virtudes que le ayuden a lograr alcanzar las metas que se tracen institucionalmente, puesto que son habilidades que le ayuda a enfrentar diferentes retos administrativos que se presenten durante su gestión dichas virtudes/habilidades deben estar siempre presentes en cualquier escenario (Duarte, 2016).

Según Herawaty et al. (2019) el conjunto de cualidades forma la competencia gerencial, las cuales debe de poseer el líder de una institución, dichas cualidades son evidenciadas al momento de guiar al personal en alcanzar diferentes objetivos previstos en un tiempo establecido. Los directores son los líderes de una institución, lo que los faculta en actuar en situaciones negativas demostrando sus habilidades para mantener la confianza y motivación en superar situaciones adversas. Son las virtudes que tienen los directivos para persuadir significativamente en alcanzar diferentes metas y mejorar el rendimiento del personal en cada actividad.

Para Puchol y Puchol (2016) el objetivo de conocer sobre las habilidades de los directivos es saber qué es lo que hace el directivo al guiar en las actividades que se realizan para alcanzar metas predeterminadas. Las habilidades al guiar, al mantener una motivación constante, la influencia y el convencimiento que se brinda a los profesores de la institución son parte importante de las cualidades de un directivo; los cuales son de mucha utilidad al momento de gestionar y al presidir una reunión con una comunicación asertiva, donde demuestre la solución de forma práctica y eficiente de algunas dificultades que se presentan en la institución, garantizando un éxito organizacional en un ambiente de trabajo adecuado.

De la misma manera, Whetten y Cameron (2011) indican que las habilidades o capacidades de los directivos son una variedad de virtudes identificables, las

cuales son: La conducta, esta capacidad debe perfeccionarse para poder llegar a diferentes metas establecidas. Controlable, permite limitar pertinentemente el comportamiento de una persona en determinados escenarios. Desarrollable, el entrenamiento hará posible el desarrollo de esta capacidad reflejado en un tiempo más extenso, este espacio permite demostrar el grado de inteligencia acompañado del temperamento y personalidad que el directivo despliega constantemente a lo largo de un determinado periodo de gestión. Interrelacionadas, es la capacidad de articular las diferentes normas establecidas por una entidad superior en la administración, evitando el alejamiento de las metas prevista dentro del sistema, toda norma o directiva debe de estar inmerso en la planificación del personal coordinadamente. Incongruentes e incomprensibles, esta capacidad no solo está centrado en la ayuda y relaciones colaborativos entre las personas, sino que también promueve el ser autónomo al tomar una decisión.

En tal sentido dieron a conocer que las capacidades, habilidades, virtudes tienen una cercana correlación con la forma de comunicación que se tiene en cada espacio laboral, el cual debe de estar basado en saber escuchar las diferentes opiniones que tiene el personal, a su vez es necesario manejar el estrés ocasionado por la carga laboral que se tenga, ser asertivo al tomar una decisión que ayude a resolver determinados problemas institucionales, saber convencer a los miembros de la institución en asumir diferentes responsabilidades los cuales ayuden a alcanzar objetivos trazados, brindándoles los estímulos motivacionales suficientes durante el cargo que asume.

Las habilidades de los directivos es el conocimiento que tiene sobre diferentes aspectos teóricos los cuales deben de relacionarse con la práctica que desarrolle su gestión. Por ende, se relacionará a la primera dimensión del trabajo de estudio, que se refiere a, la capacidad de gestión, una cualidad que posee el directivo al momento de tomar las riendas para encaminar a la institución a alcanzar las diferentes metas trazadas donde prime la comunicación y sea visible la eficacia de la administración con los logros obtenidos en la gestión (Wetten y Cameron, 2011).

En la segunda dimensión se plantea, la proactividad, es la habilidad individual que tiene una persona al asumir la responsabilidad ante cualquier evento que se presente en la institución, demostrando la capacidad al resolver imprevistos internos o externos en cualquier instante, brindar responsabilidades de liderazgo al personal de trabajo influenciándolos en la práctica de valores éticos basados en los principios institucionales. Esta habilidad se refleja en la forma de trabajo que demuestra el personal en su entorno, el directivo tiene la capacidad de predecir indicadores negativos lo que le ayuda a tomar decisiones pertinentes en el tiempo oportuno para de ese modo alcanzar los objetivos previstos demostrando eficacia en la organización (Capa et al., 2018).

La tercera dimensión es, la creatividad e innovación, esta cualidad le permite al directivo poner en praxis sus diferentes conocimientos adquiridos en su formación, adaptándolos a contextos actuales donde innove en la solución de diferentes problemas que se presenten en diferentes situaciones donde sea necesario la creatividad para afrontarlos (Whetten y Cameron, 2011).

Con respecto a la segunda variable, compromiso laboral, conforme lo indicado por García e Ibarra (2016), es el momento en que el trabajador emplea su tiempo y sacrificio para optimizar las funciones que le corresponden, buscando alcanzar diferentes objetivos institucionales, dicha variable es posible con el desarrollo de dos espacios esenciales; lo afectivo, está vinculado con lo motivacional el cual se refleja con la actitud del personal y, lo normativo, son el reglamento y acuerdos institucionales que todo el personal debe de cumplir para mantener la responsabilidad en las actividades. Arias et al. (2019) indicaron que son las formas en que se manifiesta el personal al realizar sus actividades demostrando eficiencia para alcanzar las metas trazadas en la institución, esta actitud está condicionada con el ambiente y estado emocional en que se encuentre el docente o personal educativo.

Para García et al. (2019) es el deber que se tiene con los objetivos de la institución, en el que el trabajador demuestra su compromiso al realizar sus actividades o funciones tomando en cuenta las normativas que se rigen en el espacio laboral, los cuales ayudaran a alcanzar las metas trazadas en los tiempos establecidos. Herrera (2018) lo fundamenta en el conocimiento del positivismo,

donde es posible el análisis estadístico de los posibles resultados o el valor numérico que se brinda a indicadores de variables específicas, tomando en cuenta lo cuantitativo, racionalista, empírico, analítico y sistémico del compromiso de los docentes. El investigador que usa el positivismo, inicia recabando la información del espacio de estudio y lo enlaza con los diferentes conceptos estructurados que existen.

Mondy y Noé (2005), proponen la teoría del compromiso en la organización, donde definen el compromiso de la profesión desde un punto de vista psicológico del trabajador que integra una institución; al demostrar en sus responsabilidades y funciones laborales con empeño, capacidad, asumir responsabilidades para guiar a sus colegas de trabajo y velar por la seguridad de cada uno de los integrantes de la institución, con el objetivo de buscar la integridad institucional. Un personal comprometido con su centro laboral demuestra las siguientes características; el compromiso afectivo, donde uno se siente identificado con su trabajo considerándose parte fundamental de la institución, dando opiniones positivas, fomentando el trabajo extra en beneficio de la institución; otra característica viene a ser el compromiso de continuidad, que demuestra el trabajador que esta focalizado en las metas institucionales y tiene el deseo de ser parte de la institución por largos periodos y; finalmente se tiene al compromiso normativo, donde el personal se siente con el deber de seguir en la institución por todas las acciones que realizó buscando la excelencia institucional.

También la teoría del comportamiento en la organización, dado a conocer por Robbins y Judge (2009), es la forma en que el personal actúa en los diferentes escenarios que se presentan institucionalmente. El directivo dentro de la institución es el encargado de crear las condiciones debidas para un óptimo desempeño, se toma en cuenta los diferentes indicadores de conducta que manifiesta el personal docente para la toma de decisiones acertadas, puesto que se debe de evitar el resquebrajamiento con la toma de estrategias adecuadas para fortalecer el compromiso en pro de las metas trazadas.

López (2017) da a conocer que el compromiso de los docentes enaltece la carrera profesional de ser docente apoyando a recuperar la revalorización del magisterio; dejando de lado las practicas repetitivas, mecanizas, rígidas y frontales

que lo único que logran es que los estudiantes simplemente cumplan el papel de observadores en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Razón por lo que es necesario que el docente sea el responsable en la integración de los grupos de aprendizaje mutuo, en el que el estudiante demuestre su voluntad y deseos de aprendizaje en miras de alcanzar diferentes metas.

A su vez Freire (2018) indica que, el compromiso ético del profesor es la práctica correcta que realiza con el uso constante de valores. El docente no debe de separar su ética profesional de su entorno social ni familiar, ya que la virtud de enseñar exige en el docente un principio adecuado que relacione lo que explica con sus acciones cotidianas. Con esto se da una mezcla perfecta, donde el profesor siempre esta alerta a su trabajo, adaptándose a los cambios y siendo un modelo referente en un entorno social donde escasea la práctica de valores.

También es recomendable conocer algunos indicadores necesarios que un administrador o directivo debe poseer para promover la responsabilidad en los trabajadores: el primero es, lograr que el trabajador se sienta apreciado; el directivo debe de sentir y confirmar el esmero que realiza un subordinado para realizar las funciones que le corresponden en pro de alcanzar los objetivos institucionales, dicho esmero demostrado debe ser destacado periódicamente para crear en el personal un sentimiento de cariño a las acciones que realiza contagiando al entorno laboral.

El segundo viene a ser, la ampliación de la certeza; es la confianza y respaldo que se brinda a las contribuciones u opiniones que realiza el personal para poder lograr las metas trazadas, promoviendo en seguir los principios laborales. Como tercer indicador es el, fortalecer el entusiasmo; es primordial seguir acompañando y potenciando las ganas que tiene el personal, puesto que dicha energía es requerida para alcanzar metas acordadas, con el buen desarrollo de este indicador siempre se verá propuestas de mejora por parte del personal. Como último indicador se tiene, al fortalecimiento; es brindar la autonomía responsable en las capacidades que desplieguen los docentes al momento de tomar la batuta en la solución de problemas, también es el demostrar sus habilidades al liderar diferentes escenarios, contando siempre con el respaldo articulado del directivo en cada decisión (Chiavenato, 2008).

Con relación a la segunda variable de estudio, se tiene la primera dimensión que es el, compromiso con la realidad social; los principios éticos dan la responsabilidad al profesor en cumplir sus deberes relacionándolos con la ciudadanía, demostrando su participación con idoneidad y lealtad a la sociedad conjuntamente también al entorno donde labora, contribuyendo con el desarrollo educativo, resguardando la imagen constantemente, en la práctica se debe de promover favorablemente el uso de los valores desarrollando la conciencia crítica y reflexiva en la sociedad. La segunda dimensión se refiere al compromiso con la enseñanza; es la dedicación que el docente emplea para mejorar las capacidades de los educandos adaptándose a sus necesidades con el objetivo de impartirles el desarrollo de sus capacidades según sus estilos y ritmos de aprendizaje, del mismo modo debe velar por su constante formación y crecimiento profesional para poder compartir su experiencia académica con su entorno laboral. Por último, se tiene la tercera dimensión que es, el compromiso con el estudiante; es el empeño que muestra el profesor en su ejercicio como educador el cual contribuya a la formación del estudiante con el apoyo constante en el desarrollo de sus aprendizajes, inculcando valores en la praxis. (Sánchez y Ramos, 2012).

El compromiso docente, se encuentra estrechamente ligado con lo responsable que es cada profesor y la identificación que tiene con la institución donde labora, demostrando su eficacia durante el ejercicio de sus habilidades y capacidades al apoyar en la resolución de diferentes problemáticas que se presenten durante su ejercicio profesional, estar siempre presto con la institución donde se labora (Estrada y Mamani, 2020).

Finalmente, para Parras y Mavarez (2016), quienes proponen la complejidad del compromiso social y ético de los docentes, argumenta que los profesores contribuyen con su práctica profesional a fortalecer un ambiente favorable en un espacio social, el cual es cada vez es más complejo garantizar una organización adecuada; todo esto está enmarcado en los principios que la institución tiene con los objetivos de las políticas educativas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación adoptó el tipo aplicada, ya que buscó realizar modificaciones pertinentes y brindar soluciones a un problema determinado, es por ello que la información recabada va a permitir dar solución al problema de estudio efectuado en docentes de las cuatro instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi. Este tipo de estudio requiere realizar cambios poniendo en praxis los diferentes conocimientos adquiridos para dar solución a un determinado problema (Ñaupas et al., 2018).

Este estudio tuvo un alcance explicativo, puesto que se trató de cómo las habilidades directivas correlacionan en el compromiso laboral; también se fundamentó en la relación que hay con las variables, el cual permitió probar las hipótesis propuestas. En tal sentido el presente nivel fue explicativo, por la indagación de los diferentes motivos que causan un determinado fenómeno, por el cual se focalizó en fundamentar los sucesos y el espacio donde se presente, haciendo posible estudiar e investigar las causas que generan diferentes resultados que pueden ser comprobados (Mendoza y Ramírez, 2020).

Con relación al enfoque fue cuantitativo, debido a que las etapas para juntar la información y estadística se llevaron a cabo con el objetivo de comprobar las diferentes hipótesis propuestas en relación de la hegemonía existente entre habilidades directivas en el compromiso laboral. Un estudio de investigación cuantitativa es la capacidad de examinar minuciosamente los diferentes sucesos que se presenten el cual permita comprobar las razones de un problema establecido (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación optó por el método hipotético deductivo, en vista de haberse elaborado las conclusiones tomando en cuenta las hipótesis propuestas relacionadas a las habilidades directivas y el compromiso laboral, permitiendo comprobar la certeza de la hipótesis propuesta o la posibilidad de que sea descartada. Para Cabezas et al. (2018), es dar a conocer las posibles respuestas a un problema de estudio, que posteriormente será aceptado o denegado según las investigaciones realizadas.

Se consideró el diseño no experimental, porque no fue necesario cambiar o modificar alguna de las variables para su análisis, en otras palabras, las variables habilidades directivas y su correlación en el compromiso laboral fueron estudiadas y analizadas sin realizase modificaciones en su estructura. Benito y Salinas (2016), recomiendan tener un adecuado instrumento de recojo de información cuantitativa el cual garantice no alterar las variables de estudio.

Dado al tiempo de investigación el estudio fue de corte transeccional, puesto que los instrumentos se efectuaron en un espacio y tiempo establecido, en el que se describió las variables investigadas y reflexionando sobre sus consecuencias. Arias y Covinos (2021), recomiendan el uso del gráfico que pertenece al esquema de diseño, correlacional causal.

Esquema del diseño de investigación.



En el que:

X: Habilidades directivas

Y: Compromiso laboral

—————> : Representa la correlación de X en Y

En la imagen se dio a conocer que efecto tiene X sobre Y.

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: habilidades directivas

Definición conceptual: son las virtudes y capacidades que debe de tener un directivo, focalizadas en sus habilidades y aptitudes para orientar la institución que dirige en dirección a las metas inicialmente planificadas; en tal sentido es indispensable que el directivo maneje conocimientos y estrategias profesionales que ayuden en la organización institucional tanto interna como externa (Whetten y Cameron, 2011).

Definición operacional: se ha medido en tres dimensiones: capacidad de gestión, proactividad y creatividad e innovación. Para lo cual fue necesario utilizar

un cuestionario con 21 ítems con el uso de la escala de Likert donde, donde siempre equivale a 5, casi siempre a 4, a veces a 3, casi nunca a 2 y nunca a 1 (Anexo 1).

Variable dependiente: compromiso laboral

Definición conceptual: Es la disponibilidad que tiene uno mismo al realizar diferentes actividades sin la exigencia de alguien, el cual es un reflejo de su profesionalismo, al cumplir la labor de docente con diferentes acciones donde demuestra su esmero según sus principios de formación académica (Sánchez y Ramos, 2012).

Definición operacional: Se ha medido en tres dimensiones, el compromiso con la realidad de la sociedad, el compromiso con la enseñanza, el compromiso con los estudiantes. Por el cual fue necesario el uso de la escala de Likert donde, siempre equivale a 5, casi siempre a 4, a veces a 3, casi nunca a 2 y nunca a 1 (Anexo 1).

3.3 Población, muestra

La población estuvo integrada por 43 profesores de las cuatro instituciones educativas tanto urbanas como rurales 1, 2, 3 y 4 dentro del distrito de Cusipata de la UGEL de Quispicanchi en Cusco. Para la obtención de muestra no se ha realizado el cálculo de la muestra, ni el muestreo, por lo que se ha considerado al total de la población como muestra (Anexo 6).

Tabla 1

Población

Instituciones educativas	Docentes
Institución educativa 1	7
Institución educativa 2	6
Institución educativa 3	17
Institución educativa 4	13
Total	43

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para realizar la recopilación de los datos se ha empleado la encuesta como técnica, en virtud al tiempo y a la sistematización de los ítems considerados en la misma.

Se ha utilizado el cuestionario como instrumento, uno para las habilidades directivas y otro para el compromiso docente, en vista de que se presentaron interrogantes relacionados a las habilidades directivas y al compromiso laboral, así mismo para su medición se usó la escala de Likert con 05 alternativas, (Anexo 2).

Tabla 2

Ficha técnica de investigación V1

Nombre de la prueba:	Cuestionario sobre habilidades directivas
Tomado de:	Lopez Puma, Carmen Rosa
Adaptado por:	Quiñones Ojeda, Wendell Julian
Objetivo:	Medir los niveles de la variable habilidades directivas
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de cuatro I.E. Cusipata, UGEL Quispicanchi.
Dimensiones:	D1, Capacidad de gestión. D2, Proactividad. D3, Creatividad e innovación
Confiabilidad:	Obtenida por el alfa de Cronbach con un valor de 0,808
Escala:	(5 Siempre) (4 Casi siempre) (3 A veces) (2 Casi nunca) (1 Nunca)
Niveles y rangos:	Alto (79 - 105) Moderado (50 - 78) Bajo (21 - 49)
Número de ítems:	21
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente

Tabla 3

Ficha técnica de investigación V2

Nombre de la prueba:	Cuestionario sobre compromiso laboral
Tomado de:	Lopez Puma, Carmen Rosa
Adaptado por:	Quiñones Ojeda, Wendell Julian
Objetivo:	Medir los niveles de la variable compromiso laboral
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de cuatro I.E. Cusipata, UGEL Quispicanchi.
Dimensiones:	D1, Compromiso con la realidad social. D2, Compromiso con la enseñanza. D3, Compromiso con los estudiantes
Confiabilidad:	Obtenida por el alfa de Cronbach con un valor de 0,808
Escala:	(5 Siempre) (4 Casi siempre) (3 A veces) (2 Casi nunca) (1 Nunca)
Niveles o rango:	Inferior (24 - 56) intermedio (57 - 89) superior (90 - 120)
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	25 minutos aproximadamente

En cuanto a la validez, ambos cuestionarios fueron sometidos a una valoración por 5 jueces expertos, especialistas y conocedores de ambas variables, donde se ha considerado aspectos como claridad, pertinencia y coherencia para la evaluación, así mismo se realizó el coeficiente de validez de contenido por expertos para ser aprobados ser aplicados su ejecución (Anexo 4).

Tabla 4

Validez de expertos

Nº	Grado	Especialidad	Apellidos y nombres	DNI
1	Doctor	Educación	Palacios Sánchez José Manuel	80228284
2	Doctora	Educación	Cáceres Narrea Felicia Lelia	06141891
3	Doctor	Educación	Arrieta Benouff Felipe	06855289
4	Doctora	Educación	Romero Carrión Violeta Leonor	08078192
5	Doctora	Educación	Campos Pérez Rosalvina	07198861

Para garantizar la confiabilidad de los instrumentos, se ha sometido a la prueba de Alfa de Cronbach a los 43 docentes de las cuatro instituciones que formaron parte de la muestra, donde se ha obtenido un valor de 0,808 para las habilidades directivas que estuvo compuesta por 21 ítems y 0,823 para el compromiso laboral del docente, compuesto por 24 ítems, dando a conocer que ambos instrumentos tienen confiabilidad alta, siendo pertinente para ser aplicados.

3.5 Procedimientos

Como primer paso, se ha solicitado el permiso a los directores de las cuatro instituciones educativas del distrito de Cusipata; como paso dos, se ha procedido a explicar el objetivo y registro de los cuestionarios de manera anónima, en cada una de las instituciones y como tercer paso, Al terminar la encuesta se procedió a realizar el almacenamiento de la información obtenida de las encuestas en el programa Excel, para inmediatamente realizar la tabulación y al final obtener la base de los datos debidamente ordenados (Anexo 2 y 6)

3.6. Método de análisis de datos

Luego de contar con la base de datos debidamente ordenada en el Microsoft Excel, se pasó a procesar en el paquete SPSS V.26 para realizar el análisis

descriptivo, el mismo estuvo representado mediante tablas de frecuencia y cruzadas. Respecto al análisis inferencial, previamente se determinó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk por tener una muestra menor a 50 participantes, donde por tener resultados paramétrico y el otro no paramétrico, correspondió aplicar el coeficiente de correlación Rho de Spearman y en cuanto al modelo predictivo correspondió aplicar la regresión lineal, el mismo que fue representado a través de las tablas y luego del análisis se pasó a describir las conclusiones y recomendaciones respectivamente.

3.7 Aspectos éticos

Tomando en cuenta el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo (RCUN°0340-2021), se utilizó los siguientes criterios: Autonomía; los docentes que formaron parte de la muestra tuvieron la potestad de participar o no en la encuesta. Libertad; esta investigación no estuvo relacionada con algún tipo de interés económico, político o religioso. Probidad; el compromiso del investigador fue ser verídico dando fe de su integridad moral con los diferentes resultados que se lograron recabar. Respeto de la propiedad intelectual; todos los conceptos o información utilizada en la presente investigación fue debidamente citada redactando el nombre del autor al que pertenece. Justicia; se trató por igualdad y sin discriminación alguna a todos los participantes en el trabajo de estudio garantizando su anonimato en sus respuestas; respetando las diferentes opiniones de los docentes que participaron en la muestra, conservando el anonimato y cordura al obtener la información.

La información de la encuesta se manejó de forma transparente, pues únicamente se usó para fines de estudio de las variables de investigación con el compromiso del autor. Así mismo es necesario recalcar que el marco teórico se realizó bajo consideración de los derechos de autores, citas se basarán en la 7ma edición de las normas APA. Con la intención de que la investigación sea lo más original posible se utilizó el Turnitin considerando el Reglamento de la Universidad Cesar Vallejo. Arellano et al. (2018), La ética científica requiere una semejanza con lo expresado por el autor, la información y la comunidad científica. En tal sentido es esencial interpretar la información sin alterar la intención u objetivo del autor considerando sus bases de datos demostrando la ética en cada interpretación.

IV. RESULTADOS

Después de aplicar los instrumentos para el recojo de los datos e información a la muestra que se conformó por 43 maestros de las cuatro instituciones educativas que constituyeron la muestra se logró recabar la información y representarse mediante las tablas de frecuencias y cruzadas así como también las tablas de regresión, para determinar la correlación.

Análisis Descriptivo

Comparación entre habilidades directivas y compromiso laboral

Tabla 5

Tabla cruzada entre las habilidades directivas y el compromiso laboral

			Compromiso laboral		Total
			Intermedio	Superior	
Habilidades directivas	Bajo	Recuento	2	0	2
		% del total	4,7%	0,0%	4,7%
	Moderado	Recuento	2	14	16
		% del total	4,7%	32,6%	37,2%
	Alto	Recuento	1	24	25
		% del total	2,3%	55,8%	58,1%
Total	Recuento	5	38	43	
	% del total	11,6%	88,4%	100%	

De la tabla se observa que del total de la muestra constituida por los 43 docentes, el 11,6% se encuentra en un nivel intermedio de compromiso laboral y el 88,4% en un nivel superior de compromiso laboral, a su vez del 4,7% de participantes que calificaron las habilidades directivas en bajo el 4,7% tiene un compromiso laboral de nivel intermedio; en cuanto al nivel moderado de las habilidades directivas siendo el 37,2%, el 4,7% se halla en el nivel intermedio y el 32,6% en el superior de compromiso laboral y en lo que respecta al nivel alto de las habilidades directivas el cual es el mayor porcentaje de 58,1% de la muestra, el 11,6% tiene un nivel intermedio de compromiso laboral y el 55,8% tiene un nivel superior de compromiso laboral en sus instituciones educativas.

Comparación entre capacidad de gestión y compromiso laboral

Tabla 6

Tabla cruzada entre la capacidad de gestión y el compromiso laboral

			Compromiso laboral		Total
			Intermedio	Superior	
Capacidad de gestión	Moderado	Recuento	4	17	21
		% del total	9,3%	39,5%	48,8%
	Alto	Recuento	1	21	22
		% del total	2,3%	48,8%	51,2%
Total	Recuento	5	38	43	
	% del total	11,6%	88,4%	100%	

De la tabla se observa que del total de la muestra constituida por los 43 docentes, del 48,8% de los participantes que calificaron a la capacidad de gestión en nivel moderado, el 9,3% está en un nivel intermedio de compromiso laboral y el 39,5% está en un nivel superior de compromiso laboral; en lo que respecta al nivel alto de la capacidad de gestión, siendo el 51,2%, el 2,3% está en un nivel intermedio de compromiso laboral y el 48,8% en un nivel superior de compromiso laboral en sus instituciones educativas.

Comparación entre la proactividad y el compromiso laboral

Tabla 7

Tabla cruzada entre la proactividad y el compromiso laboral

			Compromiso laboral		Total
			Intermedio	Superior	
Proactividad	Bajo	Recuento	2	0	2
		% del total	4,7%	0,0%	4,7%
	Moderado	Recuento	3	20	23
		% del total	7,0%	46,5%	53,5%
	Alto	Recuento	0	18	18
		% del total	0,0%	41,9%	41,9%
Total	Recuento	5	38	43	
	% del total	11,6%	88,4%	100%	

De la tabla se observa que del total de la muestra constituida por los 43 docentes, del 4,7% que indicaron a la proactividad en nivel bajo, el 4,7% tiene un nivel intermedio de compromiso laboral, es decir todos; del 53,5% que calificaron a la proactividad en nivel moderado, el 7% está en un nivel intermedio de compromiso laboral y el 46,5% está en un nivel superior de compromiso laboral; en lo que respecta al nivel alto de la capacidad de gestión, siendo el 41,9%, todos es decir el 41,9% está en un nivel superior de compromiso laboral en sus instituciones educativas.

Comparación entre la creatividad e innovación y el compromiso laboral

Tabla 8

Tabla cruzada entre la creatividad e innovación y el compromiso laboral

			Compromiso laboral		Total
			Intermedio	Superior	
Creatividad e innovación	Bajo	Recuento	2	0	2
		% del total	4,7%	0,0%	4,7%
	Moderado	Recuento	2	21	23
		% del total	4,7%	48,8%	53,5%
	Alto	Recuento	1	17	18
		% del total	2,3%	39,5%	41,9%
Total	Recuento	5	38	43	
	% del total	11,6%	88,4%	100%	

De la tabla se observa que del total de la muestra constituida por los 43 docentes, del 4,7% que indicaron a la creatividad e innovación en nivel bajo, el 4,7% tiene un nivel intermedio de compromiso laboral, es decir todos; del 53,5% que calificaron a la creatividad e innovación en nivel moderado, el 4,7% está en un nivel intermedio de compromiso laboral y el 48,8% está en un nivel superior de compromiso laboral; en lo que respecta al nivel alto de la creatividad e innovación, siendo el 41,9%, el 2,3% está en un nivel intermedio de compromiso laboral y el 39,5% en un nivel superior de compromiso laboral en sus instituciones educativas.

Análisis Inferencial

Prueba de normalidad de las habilidades directivas y compromiso laboral

Tabla 9

Prueba de normalidad

Variables / dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p
Habilidades Directivas	.977	43	.051
Capacidad de gestión	,102	43	,012
Proactividad	,143	43	,012
Creatividad e innovación	,111	43	,012
Compromiso Laboral	.938	43	.021
Compromiso con la realidad social	,167	43	,008
Compromiso con la enseñanza	,206	43	,005
Compromiso con los estudiantes	,157	43	,010

Se visualiza en la tabla, que se ha tomado la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, el cual se aplica a muestras igual o menor a 50 participantes, como lo afirma Ríos (2017) esta prueba planteada por Shapiro Wilk, puede ser utilizada con la finalidad de probar la hipótesis de muestras autónomas recogidas de una misma población. En este cuadro se aprecia un nivel de significancia de 0.051 para la variable 1 y de 0.021 para la variable 2, donde uno tiene distribución paramétrica y el otro no paramétrica, lo cual explica que no existe distribución normal; razón por la que se ha considerado aplicar el Rho de Spearman para hallar el grado de correlación y significancia, y el modelo de regresión lineal para determinar el modelo predictivo.

Prueba de hipótesis general

H_0 = No existe correlación significativa de las habilidades directivas en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023

H_1 = Existe correlación significativa de las habilidades directivas en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023

Tabla 10

Correlación entre habilidades directivas y compromiso laboral

		Habilidades directivas	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,568**
		N	.
			43
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	43
		Sig. (bilateral)	,568**
		,000	
		.	
		43	
		43	

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

De la tabla se evidencia una Rho de Spearman igual a 0,568 y una significancia de 0,000, además de un R^2 igual a 0,352. En el análisis de regresión lineal se corroboró que existe correlación lineal entre ambas variables, estableciendo la siguiente ecuación: Habilidades directivas = 67,95 + 0,42 compromiso laboral. Entonces, las habilidades directivas explican la variación del compromiso laboral en un 35,2%. Determinando que las habilidades directivas correlacionan significativamente en el compromiso laboral del docente, con una correlación moderada y significativa.

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 = No existe correlación significativa de la capacidad de gestión en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023

H_1 = Existe correlación significativa de la capacidad de gestión en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023

Tabla 11

Correlación entre la capacidad de gestión y el compromiso laboral

		Capacidad de gestión	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Capacidad de gestión	Coeficiente de correlación 1,000	,542**
		Sig. (bilateral) .	,000
		N 43	43
Compromiso laboral	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación ,542**	1,000
		Sig. (bilateral) ,000	.
		N 43	43

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

De la tabla se evidencia una Rho de Spearman igual a 0,542 y una significancia de 0,000, además de un R^2 igual a 0,285. En el análisis de regresión lineal se corroboró que existe correlación lineal entre la dimensión y la variable, estableciendo la siguiente ecuación: Capacidad de gestión = 71,42 + 0,86 compromiso laboral. Entonces, la capacidad de gestión explica la variación del compromiso laboral en un 28,5%. Determinando que la capacidad de gestión correlaciona significativamente en el compromiso laboral del docente, con una correlación moderada y significativa.

Prueba de hipótesis específica 2

H_0 = No existe correlación significativa de la proactividad en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023

H_1 = Existe correlación significativa de la proactividad en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023

Tabla 12

Correlación entre la proactividad y el compromiso laboral

			Proactividad	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Proactividad	Coefficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
Compromiso laboral	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

De la tabla se evidencia una Rho de Spearman igual a 0,536 y una significancia de 0,000, además de un R^2 igual a 0,306. En el análisis de regresión lineal se corroboró que existe correlación lineal entre la dimensión y la variable, estableciendo la siguiente ecuación: $\text{Proactividad} = 71,51 + 1,35 \text{ compromiso laboral}$. Entonces, la proactividad explica la variación del compromiso laboral en un 30,6%. Determinando que la proactividad correlaciona significativamente en el compromiso laboral del docente, con una correlación moderada y significativa.

Prueba de hipótesis específica 3

H_0 = No existe correlación significativa de la creatividad e innovación en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023

H_1 = Existe correlación significativa de la creatividad e innovación en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023

Tabla 13

Correlación entre la creatividad e innovación y el compromiso laboral

			Creatividad e innovación	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Creatividad e innovación	Coeficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
Compromiso laboral	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

De la tabla se evidencia una Rho de Spearman igual a 0,561 y una significancia de 0,000, además de un R^2 igual a 0,368. En el análisis de regresión lineal se corroboró que existe correlación lineal entre la dimensión y la variable, estableciendo la siguiente ecuación: creatividad e innovación = 71,80 + 1,32 compromiso laboral. Entonces, la creatividad e innovación explica la variación del compromiso laboral en un 36,8%. Determinando que la creatividad e innovación correlaciona significativamente en el compromiso laboral del docente, con una correlación moderada y significativa.

V. DISCUSIÓN

Después de contar con los hallazgos del estudio, todo ello en función de los objetivos e hipótesis planteadas, se ha procedido a realizar la contrastación con los resultados de los estudios previos y las teorías consideradas en la presente investigación, como se presentan:

Dentro de los hallazgos descriptivos concerniente a las habilidades directivas se ha obtenido el mayor porcentaje en el nivel alto con el 58%, seguido del moderado con un 37,2% y solo el 4,7% en bajo, estos resultados son diferentes a los obtenidos por Soto (2019) quien halló que el 43,8% se ubicaba el nivel regular, el 31,2% en deficiente, el 18,8% en excelente y solo el 6,2% en bueno, por otro lado estos resultados también son diferentes a los de Espinoza (2022) quien encontró que un 63,3% percibió a la variable en el nivel moderado, un 23,3% en avanzado y un 13,3% en básico.

En tal medida esta variable se ha sostenido de la Teoría del Comportamiento Organizacional de Chiavenato (2009), quien ha propuesto que para alcanzar el éxito dentro de una institución, se deben poner en consideración los indicadores que influyen en las funciones del trabajador, asimismo este autor se fundamentó de la Teoría Gerencial, para alcanzar los objetivos y afianzar la competitividad en los procesos de programación, organización, dirección e inspección en las diferentes propuestas desarrolladas, desde diferentes espacios es decir que este es un escenario en el que se ayuda al nivel organizativo a verificar en qué medida la forma de ser de los docentes y su conducta inciden en el rendimiento de la organización.

Así como también se sustenta de la teoría del liderazgo, donde se da a conocer que un líder es lo suficientemente apto para recibir a las personas en cualquier espacio de interacción ya sea dentro o fuera, de forma personal o colegiadamente; para reflexionar e inspirar a ejercer las funciones que le corresponden con pasión; enlazando las diferentes etapas de progreso dentro de la institución (Landman et al., 2019).

En tal medida también concuerda con los manifestado por Herawaty et al. (2019) quien aduce que es el conjunto de cualidades forma la competencia

gerencial, las cuales debe de poseer el líder de una institución, dichas cualidades son evidenciadas al momento de guiar al personal en alcanzar diferentes objetivos previstos en un tiempo establecido. Los directores son los líderes de una institución, lo que los faculta en actuar en situaciones negativas demostrando sus habilidades para mantener la confianza y motivación en superar situaciones adversas. Son las virtudes que tienen los directivos para persuadir significativamente en alcanzar diferentes metas y mejorar el rendimiento del personal en cada actividad.

Desde la perspectiva de los docentes y las teorías, frente a las habilidades de los directivos, se rescata que los directores deben saber en qué momento dar órdenes, ser un miembro más del equipo de trabajo y promover un ambiente colaborativo y flexible, estar apto para recibir a los docentes en cualquier espacio de interacción ya sea dentro o fuera, de forma personal o colegiada; inspirando a ejercer las funciones que le corresponden y enlazando las diferentes etapas de progreso en la institución sin dejar de asumir su liderazgo. Concepción que coincide también con lo establecido por el MINEDU (2020) las funciones de los directores tienen una gran incidencia en la eficiencia del servicio que se brinda en la institución, liderando la implementación de diversos procesos educativos, a nivel institucional, administrativo y de comunidad. Por ende, es imprescindible que los directivos demuestren sus fortalezas y rendimiento más elevado en las habilidades gerenciales para poder alcanzar las diferentes metas y objetivos de la institución.

Concerniente a la variable compromiso laboral, se ha encontrado el mayor porcentaje en el nivel superior con el 88,4% y el 11,6% en el nivel intermedio, estos resultados difieren de los hallados por Arias (2023), quien encontró un 52,2% en el nivel medio, un 40,3% en alto y un 7,5% en bajo. De igual manera son diferentes a los de Sánchez (2022), quien obtuvo que el 42,6% estuviera en el nivel medio, el 32,8% en alto y 24,6% en bajo.

La percepción de los docentes del presente estudio frente a los estudios previos, guardan relativa diferencia puesto a que existen diferentes factores que podrían alterar sus respuestas, pudiendo deberse a una regular disponibilidad frente a la realización de las diferentes actividades sin exigencias del director, reflejando su profesionalismo al cumplir con su labor de docente mediante acciones en las que demuestre su esmero.

De tal manera que esta variable se ha sustentado de la teoría del compromiso en la institución de Mondy y Noé (2005), la cual se manifiesta cuando el personal comprometido con su centro laboral demuestra características como el compromiso afectivo, donde la persona se sienta identificada con su trabajo, haciendo que se sienta una pieza fundamental dentro de la institución, otra característica viene a ser el compromiso de continuidad, el que se demuestra cuando el trabajador se focaliza en las metas institucionales y tiene el deseo de ser parte de la institución por largos periodos y; una última característica es el compromiso normativo, donde la persona siente que tiene el deber de seguir en la institución debido a todas las acciones que ha realizado en busca de la excelencia institucional.

De igual forma también se vincula a la Teoría del Comportamiento Organizacional, donde se explica la forma en que el personal actúa en los diferentes escenarios que se presentan institucionalmente. El directivo dentro de la institución es el encargado de crear las condiciones debidas para un óptimo desempeño, tomando en cuenta los diferentes indicadores de conducta que manifiestan los maestros para la toma de decisiones acertadas (Robbins y Judge, 2009).

Y de manera similar se relaciona a la conceptualización de López (2017) da a conocer que el compromiso de los docentes enaltece la carrera profesional de ser docente apoyando a recuperar la revalorización del magisterio; dejando de lado las practicas repetitivas, mecanizas, rígidas y frontales que lo único que logran es que los estudiantes simplemente cumplan el papel de observadores en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Razón por lo que es necesario que el docente sea el responsable en la integración de los grupos de aprendizaje mutuo, en el que el estudiante demuestre su voluntad y deseos de aprendizaje en miras de alcanzar diferentes metas.

Consecuentemente, de la percepción de los docentes sobre el compromiso laboral, donde se obtuvo el mayor porcentaje en el nivel superior además de las teorías consideradas, se estaría debiendo a hay responsabilidad e identidad por parte de ellos, demostrando eficacia al poner en práctica sus habilidades y capacidades durante su ejercicio profesional en la institución educativa donde labora.

En lo que respecta al objetivo general, determinar la correlación de las habilidades directivas en el compromiso laboral, se pudo verificar mediante la prueba del modelo de regresión lineal un resultado de 0,352, asimismo al correlacionar ambas variables con el Rho de Spearman se obtuvo un resultados de 0,568 y una significancia igual a 0,00 siendo menor a 0,05, Por lo que se ha podido determinar que las habilidades directivas correlacionan en 35,2% al compromiso laboral, además de haber correlación significativa y moderada entre las variables. Estos hallazgos son diferentes a los encontrados por Espinoza (2022), quien obtuvo por resultados de su estudio que las habilidades directivas influyen de manera significativa con un p valor de 0,00 en el desempeño docente asimismo en la prueba Pseudo R² de Nagelkerke 0,461 es decir que las habilidades directivas influyen significativamente en 46,1% al desempeño docente.

Estos resultados guardan diferencia a los obtenidos por Moscoso (2020) quien, al aplicar la prueba de regresión logística ordinal, estableciendo una significancia de 0,001 en el emprendimiento de los docentes de una UGEL en Cusco, así como también según la prueba Pseudo R² de Nagelkerke un valor de 0,996 es decir que las habilidades del directivo influyen en 99,6% a la variable dependiente.

En consecuencia, las habilidades de los directivos inciden significativamente en el compromiso laboral del profesorado dentro y fuera de la entidad educativa, es decir que si los directivos adoptan un alto nivel en lo que respecta a sus habilidades de capacidad de gestión, proactividad, creatividad e innovación, consecuentemente habrá un compromiso laboral por parte de los docentes dentro de las instituciones educativas públicas en la UGEL Quispicanchi.

Concerniente al objetivo específico 1, establecer la correlación de la capacidad de gestión en el compromiso laboral, se pudo verificar mediante la prueba del modelo de regresión lineal un resultado de 0,285, asimismo al correlacionar la dimensión con la variable en el Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0,542 y una significancia igual a 0,00 siendo menor a 0,05, Por lo que se ha podido determinar que la capacidad de gestión correlaciona en 28,5% al compromiso laboral, además de haber correlación significativa y moderada entre la

dimensión y la variable en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi.

De otro lado, desde la percepción de los maestros que fueron encuestados, los resultados descriptivos sobre la capacidad de gestión se ha encontrado en un 51% en el nivel alto, debido a que la capacidad de gestión que asume el directivo, es una cualidad para tomar las riendas y encaminar a la institución en la búsqueda de alcanzar las metas trazadas, mediante la comunicación y una visible eficacia de la administración con los logros obtenidos en su gestión institucional (Wetten y Cameron, 2011).

En relación al objetivo específico 2, establecer la correlación de la proactividad en el compromiso laboral, se ha podido verificar mediante la prueba del modelo de regresión lineal un resultado de 0,306, asimismo al correlacionar la dimensión con la variable en el Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0,536 y un resultado de significancia igual a 0,00 siendo menor a 0,05, Por lo que se ha podido determinar que la proactividad correlaciona en 30,6% al compromiso laboral, además de haber una correlación significativa y moderada entre la dimensión y la variable en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi.

Por otra parte, desde la percepción de los docentes que formaron parte de la muestra, se ha obtenido respecto a los resultados descriptivos de la dimensión proactividad, que un 53% la calificaba en el nivel medio, Debiéndose a que se viene desempeñando de regular a más la proactividad por parte del director, pese a ser una habilidad individual que tiene el director al asumir la responsabilidad frente a cualquier evento presentado en la institución, demostrando su capacidad para resolver imprevistos en cualquier instante, así como la adopción de responsabilidades de liderazgo con personal de trabajo influenciándolos en la práctica de valores éticos basados en los principios institucionales (Capa et al., 2018).

Y referente objetivo específico 3, establecer la correlación de la creatividad e innovación en el compromiso laboral, se ha podido verificar mediante la prueba del modelo de regresión lineal un resultado de 0,368, asimismo al correlacionar la

dimensión con la variable en el Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0,561 y una significancia igual a 0,00 siendo menor a 0,05, Por lo que se ha podido determinar que la creatividad e innovación correlacionan en 36,8% al compromiso laboral, además de haber correlación significativa y moderada entre la dimensión y la variable en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi.

Así también, desde la percepción de los docentes que constituyeron la muestra, en cuanto a los resultados descriptivos de la creatividad e innovación se ha encontrado un 53% en el nivel medio, por lo que la creatividad e innovación se estaría desempeñando de forma moderada, pese a que es una cualidad que permite al directivo poner en praxis sus diferentes conocimientos adquiridos en su formación, adaptándolos a contextos actuales donde innove en la solución de diferentes problemas que se presenten en diferentes situaciones donde sea necesario la creatividad para afrontarlos (Whetten y Cameron, 2011).

Dentro de las limitaciones encontradas en el presente estudio, se debe señalar que se ha encontrado ciertas dificultades respecto al recojo de la información, debido a que los instrumentos fueron aplicados de manera física en cuatro instituciones educativas del a UGEL Quispicanchi, y otra dificultad que se tuvo fue la de la realizar el análisis mediante la regresión logística ordinal, la misma que se recomienda usar en muestras con cantidades considerables donde se pueda tener resultados con mayor precisión respecto a la correlación y efecto entre variables.

Y finalmente estos hallazgos han demostrado que, si se desarrolla en un alto nivel las habilidades del directivo, afectará positivamente al compromiso laboral de los maestros con la enseñanza, los estudiantes y la realidad social, reafirmando que las habilidades directivas correlacionan de manera significativa en el compromiso laboral de los maestros en las entidades públicas de educación de Cusipata, UGEL Quispicanchi, Cusco.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se ha determinado que las habilidades directivas correlacionan significativamente en el compromiso laboral en 35,2%, conforme a los resultados obtenidos en la prueba de regresión lineal, además de que existe correlación significativa moderada entre las variables en el Rho Spearman igual a 0,568 y una significancia igual a $0,00 < 0,05$, en docentes de las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi.

Segunda:

Se ha determinado que la capacidad de gestión correlaciona significativamente en el compromiso laboral en 28,5%, conforme a los resultados obtenidos en la prueba de regresión lineal, además de que existe correlación significativa moderada entre la dimensión y la variable en el Rho Spearman igual a 0,542 y una significancia igual a $0,00 < 0,05$, en docentes de las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi.

Tercera:

Se ha determinado que la proactividad correlaciona significativamente en el compromiso laboral en 30,6%, conforme a los resultados obtenidos en la prueba de regresión lineal, además de que existe correlación significativa moderada entre la dimensión y la variable en el Rho Spearman igual a 0,536 y una significancia igual a $0,00 < 0,05$, en docentes de las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi.

Cuarta:

Se ha determinado que la creatividad e innovación correlaciona significativamente en el compromiso laboral en 36,8%, conforme a los resultados obtenidos en la prueba de regresión lineal, además de que existe correlación significativa moderada entre la dimensión y la variable en el Rho Spearman igual a 0,561 y una significancia igual a $0,00 < 0,05$, en docentes de las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al Gerente de Educación de la Región Cusco, disponer al área correspondiente la implementación de políticas educativas locales con intervenciones orientadas a fortalecer las habilidades directivas y el compromiso laboral del docente, así como articular con otras entidades no gubernamentales con el fin de promover una adecuada convivencia con la comunidad educativa y su calidad de servicio.

Segunda:

A los directores y coordinadores académicos de las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi seguir fortaleciendo su capacidad de gestión respecto a la mejora en el trato a los docentes y propiciar un clima laboral óptimo a nivel de la plana docente mediante la motivación y sensibilización generada en los espacios individuales y de reflexión colectiva.

Tercera:

A los directivos de las instituciones educativas de Cusipata estimular la proactividad, creatividad e innovación del docente mediante la promoción de actividades educativas institucionales, con el propósito de mejorar su desenvolvimiento, desarrollo personal y profesional.

Cuarta:

A los futuros investigadores, que pretendan realizar indagaciones concernientes a las capacidades directivas y compromiso laboral en otros espacios de educación, profundizar sus estudios a fin de proponer políticas educativas que den solución a la problemática y generar cambios para la mejora de la educación.

REFERENCIAS

- Arellano, A., Romero, 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, J. y Covinos M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Perú.
https://www.google.com/url?sa=iyurl=https%3A%2F%2Frepositorio.concytec.gob.pe%2Fbitstream%2F20.500.12390%2F2260%2F1%2FArias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf&ypsig=AOvVaw25mOUg1Pb2lz2E7zOhrz9Hyust=1667264739668000&source=images&cd=vfe&ved=2ahUKEwimntqlo4n7AhXiHLkGHSY6BaoQr4kDegUIARCNAAQ
- Arias, J., Tomasini, G., Méndez, M. y Ahumada, J. (2019). *Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial*. Educación y ciencia. ISSN 2448-525X.
https://www.researchgate.net/publication/333389864_BURNOUT_RESILIENCIA_Y_COMPROMISO_LABORAL_EN_BURNOUT_RESILIENCE_AND_ENGAGEMENT_IN_SPECIAL_EDUCATION_TEACHER
- Arias, M. (2023). *Estrés docente y compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109000/Arias_HM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Banco mundial (2017). El Banco Mundial advierte sobre una “crisis del aprendizaje” en la educación a nivel mundial
<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2017/09/26/world-bank-warns-of-learning-crisis-in-global-education>
- Benito Crosetti, B., y Salinas Ibáñez, J. M. (2016). *La Investigación Basada en Diseño en Tecnología Educativa*. RiITE Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa.
<https://revistas.um.es/riite/article/view/260631/195691>
- Bonifaz., C. (2012). *Desarrollo de habilidades directivas*. Ciudad de México, México: Editorial Red Tercer Milenio.

- 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 Benítez, D. C. L. B., Benítez Narváez, M. R. M., y Capa Benítez, M. X. del R. (2018). *El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones*. Universidad Y Sociedad, 10(2), 273-284.
<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/ChiavenatoTalentto%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_organizational._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- 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>
- Duarte, A.C. (2016). *Habilidades gerenciales y su importancia para el éxito de una organización*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.
- Espinoza, C. (2022). *Habilidades directivas y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79790/Espinoza_HCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- 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
- García Lirios, C., Martínez Muñoz, E., y Sánchez Sánchez, A. (2019). *Estructura factorial exploratoria de las dimensiones institucionales del compromiso laboral en una institución de educación superior del centro de México*. *Perspectivas Sociales*, 20(2).
[https://perspectivassociales.uanl.mx/index.php/pers/article/view/75,20\(2\)](https://perspectivassociales.uanl.mx/index.php/pers/article/view/75,20(2)).
- García, M. e Ibarra, L. (2016) *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. Eumed.
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/index.htm>
- Herawaty, V., Solihah, y 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-EffectofCEOTenureManagerial-Skills-and-Earning-Power-on-Earnings-Manipulation-1528-2635-23-SI-1-355.pdf>
- Hernández-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
- 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>

Lizcano, J. (2020). *La importancia de las nuevas habilidades directivas en la gestión de proyectos*

<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/38084>

Lopez, C. (2023). *Habilidades directivas y compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022.* [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo].

<https://ucv%202023/tesis%20de%20habilidades%20directivas.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>

Mendoza, A. y Ramirez, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación.* Editorial grupo Compás

<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/wpcontent/uploads/2021/05/Orientaciones-para-la-organizacio%CC%81nde-equipos-de-gestio%CC%81n-escolarVF.pdf>

MINEDU (2023). *Agenda temprana 2023.*

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4083648/Agenda%20Temprana%202023pdf.pdf>

Mondy, W. y 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_e

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/MetodologiadelainvestigacioHumbertoNaupasPaitaneBook1761876?frstPGI3R=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlMnNvbS8=>
- Ochoa, M. (2020). *Gestión directiva y desempeño docente de la escuela de educación básica, Efrén Avilés Pino, Guayaquil - Ecuador, 2020*. [Tesis de Maestría]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52392>
- Parras, M., Mavarez, S. (2016). *Compromiso Social -Ético del Personal Docente desde el Paradigma de la Complejidad*. Revista Cientific, 1(2), 218-232. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/34/31
- Puchol, L y Puchol, I. (2016). *El Libro de las Habilidades Directivas*. https://books.google.com.pe/books?id=EluDwAAQBAJyprintsec=frontcoverydq=El+libro+de+las+habilidades+directivas&hl=es419ysa=Xyredir_esc=y#v=onepage&q=El%20libro%20de%20las%20habilidades%20directivas&f=false
- Resolución de Consejo Universitario N°0340-2021 (2021). *Código de ética en investigación, Vicerrectorado de investigación*. Universidad César Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-delC%C3%B3digo%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 062-2023 (2023). *Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos*. Universidad cesar Vallejo. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/investigacion-academica/rvi-n0062-2023-vi-ucv-aprueba-guia-de-elaboracion-de-trabajos-conducentes-a-grados-y-titulosguia/55243519>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rocano Vega, R. M. (2021). *Habilidades directivas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martín de Porres, 2020*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70020/RocanoVRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.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>
- 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/libromanualdeterminoseninvestigacion.pdf>
- Sánchez, R. y Ramos, A. (2012). *Compromiso docente y realidad educativa*. Retos para el maestro del siglo XXI. <https://www.sintesis.com/educarinstruir-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].
<https://rii.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/829/Saullo%20Cristina.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/PPE00241S71.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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. (2019). Marco de competencias docentes en materia de TIC. In UNESCO.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371024.locale=en>
- Villa, A., González, M, y de Lajara, A. (2019). *Pirámide para el desarrollo de habilidades directivas en las instituciones de educación superior*.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstractypid=S025743142019000300005

Webster, K., y 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*. (6ª Ed.). Pearson educación.

https://www.academia.edu/10354493/Desarrollo_de_Habilidades_Directivas

Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. (8ª Ed.). Prentice Hall.

<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/1830/1689>

ANEXOS

1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.

Variable Independiente: habilidades directivas

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Para Whetten y Cameron (2011), son las virtudes y capacidades que debe de tener un directivo, focalizadas en sus habilidades y aptitudes para orientar la institución que dirige en dirección a las metas inicialmente planificadas; en tal sentido es indispensable que el directivo maneje conocimientos y estrategias profesionales que ayuden en la organización institucional tanto interna como externa.	Será medida en tres dimensiones: capacidad de gestión, proactividad y creatividad e innovación. Para lo cual será necesario utilizar un cuestionario con 21 ítems con el uso de la escala de Likert del 1 al 5. En el que, 5 es siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca y 1 nunca.	D1: Capacidad de gestión.	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar el problema. • Diálogo permanente. • Consensos para llegar a acuerdos. • Toma de decisiones. 	1 y 2 3 y 4 5 y 6 7; 8 y 9	Ordinal (Likert) (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto (79-105) Moderado (50-78) Bajo (21-49)
		D2: Proactividad.	<ul style="list-style-type: none"> • Imaginación. • Voluntad independiente. • Autodeterminación. 	10 y 11 12 y 13 14 y 15		
		D3: Creatividad e innovación.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de dinámica. • Conocimiento y experiencia. • Liderazgo. 	16 y 17 18 y 19 20 y 21		

Variable dependiente: compromiso laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Es la disponibilidad que tiene uno mismo al realizar diferentes actividades sin la exigencia de alguien, lo cual es un reflejo de su profesionalismo, al cumplir la labor de docente con diferentes acciones donde demuestra su esmero según sus principios de formación académica (Sánchez y Ramos, 2012).	Se medirá en tres dimensiones: compromiso con la realidad social, compromiso con la enseñanza, compromiso con los estudiantes. Por lo cual será necesario el uso de la escala de Likert del 1 al 5, en el que; 5 es muy frecuentemente, 4 es frecuentemente, 3 es ocasionalmente, 2 es raramente y 1 es nunca	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; 2 y 3 4 y 5 6; 7 y 8	Ordinal (Likert) (5) Muy frecuentemente (4) Frecuentemente (3) Ocasionalmente (2) Raramente (1) Nunca	Superior (90-120) Intermedio (57-89) Inferior (24-56)
		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 y 10 11; 12; 13; y 14 15 y 16		
		D3: Compromiso con los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Con lo cognitivo. • Con lo afectivo. • Con lo conductual. 	17; 18 y 19 20 y 21 22; 23 y 24		

2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

Es un gusto presentarme ante usted, mi persona es el Prof. Wendell Julian Quiñones Ojeda identificado con DNI 43494104, Maestría de la Universidad César Vallejo. Quien le hace llegar las siguientes preguntas con el objetivo de juntar información sobre las "habilidades directivas y compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas de Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023"; el cual está focalizado en estudios académicos, por lo que se mantendrá la discreción respectiva a sus respuestas.

El objetivo del cuestionario es medir la correlación de las habilidades directivas en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas de Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023.

El presente instrumento modificado de Lopez (2023), está dirigido a los docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Cusipata.

Escala auto-valorativa:

1	2	3	4	5
Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)

Para Whetten y Cameron (2011), las **habilidades directivas** son las virtudes y capacidades que debe de tener un directivo, focalizadas en sus habilidades y aptitudes para orientar la institución que dirige en dirección a las metas inicialmente planificadas; en tal sentido es indispensable que el directivo maneje conocimientos y estrategias profesionales que ayuden en la organización institucional tanto interna como externa.

Ítems o preguntas		Respuestas				
V1. Habilidades directivas		1	2	3	4	5
Nº	Dimensión 1: Capacidad de gestión	N	CN	AV	CS	S
01	En el momento en que el directivo constata la existencia de un problema, lo analiza para posteriormente sugerir posibles soluciones sabiendo que pueden ser observadas por los docentes.					
02	El directivo posee la capacidad de guiar las acciones dispuestas en el PAT (implementar y actualizar los instrumentos de gestión, liderando los comités de gestión, etc.) para alcanzar los objetivos institucionales.					
03	El directivo promueve el diálogo para orientar sobre las actividades necesarias para lograr los objetivos institucionales.					
04	El directivo fomenta los espacios de diálogo en el que inflencie el dinamismo y compromiso institucional en cada docente.					
05	El directivo considera los acuerdos para resolver problemas identificados, pese a que su propuesta no sea considerada por los docentes.					
06	El directivo considera que una propuesta debe analizarse desde todo punto de vista.					
07	El directivo tiene la capacidad de establecer grupos para delegar determinadas responsabilidades y así cumplir las metas institucionales.					
08	Las decisiones tomadas por el directivo buscan soluciones focalizadas en objetivos de interés común, respetando principios y valores institucionales.					
09	Las decisiones de los directivos generan confianza en usted para seguir trabajando con entusiasmo y compromiso.					
Dimensión 2: Proactividad		N	CN	AV	CS	S

10	El director es capaz de usar diferentes estrategias para proponer mejoras institucionales.					
11	El directivo realiza el acompañamiento pedagógico considerando los valores y principios institucionales para fomentar un mejor compromiso docente.					
12	El directivo tiene la capacidad de ver las situaciones adversas que se presentan como oportunidades para aprender y crear soluciones estratégicas en beneficio de la institución.					
13	El directivo posee la capacidad de persuadir a los profesores en la reorientación de sus actividades frente a una propuesta que garantiza resultados inmediatos en el logro de objetivos.					
14	El directivo procura guiar a los profesores en la mejorar del comportamiento de los discentes generando una buena convivencia escolar.					
15	El directivo toma decisiones en diferentes espacios académicos sin influencia externa.					
Dimensión 3: Creatividad e innovación.		N	CN	AV	CS	S
16	El directivo alienta a los profesores, que se sienten que sus opiniones no son valoradas en las reuniones, a que sigan participando					
17	El director demuestra motivación y dinamismo para influir en los docentes el compromiso de focalizar sus actividades hacia metas institucionales					
18	El directivo contribuye con ideas y alternativas de solución tomando en cuenta sus experiencias en otras instituciones.					
19	El directivo posee conocimientos teóricos sobre el cargo que desempeña lo que le permite estar presto a los diferentes cambios del sistema educativo.					
20	El directivo tiene la capacidad de estar a la vanguardia de los nuevos conocimientos y transmitirlos a los docentes para que mejoren su práctica promoviendo un mejor compromiso.					
21	El directivo tiene la capacidad de establecer las prioridades institucionales y proponer actividades innovadoras para alcanzar objetivos determinados.					

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO LABORAL

Escala auto-valorativa:

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

El compromiso laboral es la disponibilidad que tiene uno mismo al realizar diferentes actividades sin la exigencia de alguien, lo cual es un reflejo de su profesionalismo, al cumplir la labor de docente con diferentes acciones donde demuestra su esmero según sus principios de formación académica (Sánchez y Ramos, 2012).

Ítems o preguntas		Respuestas				
V2. Compromiso laboral		1	2	3	4	5
Nº	Dimensión 1: Compromiso con la realidad social.	N	R	O	F	MF
01	Usted tiene la voluntad de brindar más esfuerzo del debido para el éxito institucional.					
02	Usted expresa el orgullo de ser parte de esta institución educativa.					
03	Sus acciones reflejan su formación como ciudadano y profesional del sector educativo.					

04	Usted propone actividades innovadoras que van relacionados a los objetivos institucionales a pesar que no siempre las consideren esenciales.					
05	Usted como profesor cumple con sus funciones respondiendo a la misión y visión institucional.					
06	Usted como parte de la comunidad social se integra con las actividades cívicas (desfiles, reuniones, campañas, etc.)					
07	Usted se identifica con la institución educativa a pesar que no comulgue con el directivo.					
08	Usted comparte el reconocimiento público de sus colegas pese a no tener buenas relaciones laborales con ellos.					
Dimensión 2: Compromiso con la enseñanza.		N	R	O	F	MF
09	Usted practica la cordialidad y el respeto en el centro de labores con personas cuyas ideas son distintas a las suyas.					
10	Usted mantiene la actitud adecuada ante los aciertos o desaciertos de su interrelación laboral.					
11	Usted acumula constantemente experiencias que le dan solvencia a su compromiso docente.					
12	Su compromiso laboral está siempre en función de una previa planificación en su trabajo pedagógico.					
13	Se propone como integrante de diferentes grupos de trabajos para realizar actividades institucionales.					
14	Usted participa en reuniones de trabajo colegiado focalizados en la mejora de la gestión escolar.					
15	Está convencido que sus discentes entienden la realidad social en relación a los estándares de aprendizaje					
16	Usted recibe capacitación constante sobre la adaptación de contenidos a la realidad social.					
Dimensión 3: Compromiso con los estudiantes.		N	R	O	F	MF
17	Usted se considera un docente que está actualizado en temas de su formación profesional.					
18	Usted pese a conocer su área curricular, busca actualizaciones y las comparte con sus estudiantes.					
19	Concientiza a sus discentes sobre lo importante que es cumplir con las actividades planificadas en las sesiones de aprendizaje.					
20	Usted acostumbra responder con respeto y cordialidad, cuando se le discrepa sobre un tema.					
21	Asimila fácilmente las sugerencias y recomendaciones que los demás le comunican.					
22	Usted tiene siempre estrategias para reflexionar sobre las conductas negativas que se suscitan en el aula.					
23	Usted estaría dispuesto de asumir una asignación laboral para permanecer laborando en esta entidad educativa.					
24	Considera usted que los acuerdos de convivencia ayudan resolver problemas dando facilidades en la búsqueda de soluciones.					

Estimado docente se le agradece por su participación al resolver el cuestionario, sus respuestas tendrán la confidencialidad respectiva y serán de utilidad para proponer diferentes sugerencias que ayuden a la educación en nuestro país, el cual necesita de nuestra predisposición para mejorar el futuro de nuestros estudiantes.

El mejor maestro no es el que sabe más, sino aquel que hace que el estudiante aprenda más.
(David Fishman)

Muchas gracias.

3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Consentimiento Informado

Yo, WENDELL JULIAN QUIÑONES OJEDA, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “**Habilidades directivas y compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas de Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023.**” Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es **establecer la correlación de las habilidades directivas en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas de Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023.** Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa _____.

Procedimiento

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

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en el ambiente de la Institución Educativa _____, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

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

Riesgo (principio de no maleficencia)

La investigación NO generará riesgo o daño por su participación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

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

Confidencialidad (principio de justicia)

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactarse con mi persona.

Wendell Julian Quiñones Ojeda, email: wquinoneso370@ucvvirtual.edu.pe y docente Asesor **Mtro. Carlos Ernesto Gamonal Torres**; email: cgamonalto@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos :
DNI Nro. :

Firma

Cusipata, junio 2023

4. Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

Experto 01

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Validez del contenido del instrumento que mide la variable habilidades directivas

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : El instrumenta cumple con todos los parámetros.
Opinión de aplicabilidad : Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador : Dr. Palacios Sánchez José Manuel **DNI :** N°80228284
Especialidad del validador : Doctor en Educación

20, de mayo del 2023.

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.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Validez del contenido del instrumento que mide la variable compromiso laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : El instrumenta cumple con todos los parámetros.
Opinión de aplicabilidad : Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador : Dr. Palacios Sánchez José Manuel **DNI :** N°80228284
Especialidad del validador : Doctor en Educación

20, de mayo del 2023.

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.



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
PALACIOS SANCHEZ, JOSE MANUEL DNI 80228284	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 05/03/2018 Fecha egreso: 16/08/2021	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

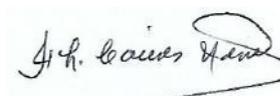
CERTIFICADO DE VALIDEZ

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 : Dra. Cáceres Narrea Felicia Lelia **DNI :** N°06141891
Especialidad del validador : Doctora en Educación

19, de mayo del 2023.

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.



Firma del Experto Informante

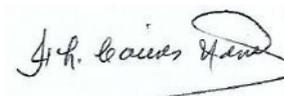
CERTIFICADO DE VALIDEZ

Validez del contenido del instrumento que mide la variable compromiso laboral

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 : Dra. Cáceres Narrea Felicia Lelia **DNI :** N°06141891
Especialidad del validador : Doctora en Educación

19, de mayo del 2023.

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.



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
CACERES NARREA, FELICIA LELIA DNI 06141891	DOCTORA EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 27/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/03/2000 Fecha egreso: 15/12/2003	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

Experto 03

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Validez del contenido del instrumento que mide la variable habilidades directivas

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : El instrumento cumple con todo lo establecido.
Opinión de aplicabilidad : Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador : Dr. Arrieta Benouff Felipe **DNI :** N°06855289
Especialidad del validador : Doctor en Educación.

20, de mayo del 2023.

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.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Validez del contenido del instrumento que mide la variable compromiso laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : El instrumento cumple con todo lo establecido.
Opinión de aplicabilidad : Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador : Dr. Arrieta Benouff Felipe **DNI :** N°06855289
Especialidad del validador : Doctor en Educación.

20, de mayo del 2023.

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.



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
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 06/08/01 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

Experto 04

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Validez del contenido del instrumento que mide la variable habilidades directivas

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : El instrumento cumple con todos los parámetros necesarios para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador : Dra. Romero Carrión Violeta Leonor. **DNI :** N°08078192

Especialidad del validador : Doctora en Educación

19, de mayo del 2023.

- 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.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Validez del contenido del instrumento que mide la variable compromiso laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : El instrumento cumple con todos los parámetros necesarios para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador : Dra. Romero Carrión Violeta Leonor **DNI :** N°08078192

Especialidad del validador : Doctora en Educación.

19, de mayo del 2023.

- 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.



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
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/09/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

Experto 05

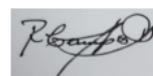
CERTIFICADO DE VALIDEZ

Validez del contenido del instrumento que mide la variable habilidades directivas

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : El instrumento cumple con todo lo establecido para su aplicación.
Opinión de aplicabilidad : Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador : Dra. Campos Pérez Rosalvina. **DNI :** N°07198861
Especialidad del validador : Doctora en Educación.

20, de mayo del 2023.

- 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.



Firma del Experto Informante

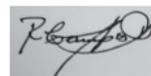
CERTIFICADO DE VALIDEZ

Validez del contenido del instrumento que mide la variable compromiso laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : El instrumento cumple con todo lo establecido para su aplicación.
Opinión de aplicabilidad : Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador : Dra. Campos Pérez Rosalvina. **DNI :** N°07198861
Especialidad del validador : Doctora en Educación.

20, de mayo del 2023.

- 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.



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
CAMPOS PEREZ, ROSALVINA DNI 07198861	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 14/09/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU

6. Matriz de consistencia

Título: Habilidades directivas y compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas de Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
General:	General:	General:	Variable independiente: habilidades directivas			
¿De qué manera las habilidades directivas correlacionan en el compromiso laboral de docentes en cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi, Cusco, 2023?	Determinar la correlación de las habilidades directivas en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023	Existe correlación significativa de las habilidades directivas en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			Capacidad de gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar el problema. • Diálogo permanente. • Consensos para llegar a acuerdos. • Toma de decisiones. 	1 y 2 3 y 4 5 y 6	Alto (79-105) Moderado (50-78)
			Proactividad	<ul style="list-style-type: none"> • Imaginación. • Voluntad independiente. • Autodeterminación. 	10 y 11 12 y 13 14 y 15	
			Creatividad e innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de dinámica. • Conocimiento y experiencia. • Liderazgo. 	16 y 17 18 y 19 20 y 21	
Específicos:	Específicos:	Específicos:	Variable dependiente: compromiso laboral			
a) ¿Cómo correlaciona la capacidad de gestión en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi, Cusco, 2023?	a) Establecer la correlación de la capacidad de gestión en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023.	a) Existe correlación significativa de la capacidad de gestión en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			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; 2 y 3 4 y 5 6; 7 y 8	Superior (90-120) Intermedio

<p>b) ¿Cómo correlaciona la proactividad en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi, Cusco, 2023?</p> <p>c) ¿Cómo correlaciona la creatividad e innovación en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi, Cusco, 2023?</p>	<p>b) Establecer la correlación de la proactividad en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023.</p> <p>c) Establecer la correlación de la creatividad e innovación en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023.</p>	<p>b) Existe correlación significativa de la proactividad en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023</p> <p>c) Existe correlación significativa de la creatividad e innovación en el compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas, Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023.</p>	<p>Compromiso con la enseñanza.</p> <p>Compromiso con los estudiantes.</p>	<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. <ul style="list-style-type: none"> • Con lo cognitivo. • Con lo afectivo. • Con lo conductual. 	<p>9 y 10</p> <p>11, 12, 13 y 14</p> <p>15 y 16</p> <p>17; 18 y 19</p> <p>20 y 21</p> <p>22; 23 y 24</p>	<p>(57-89)</p> <p>Inferior</p> <p>(24-56)</p>
<p>Diseño de investigación:</p>		<p>Población y Muestra:</p>	<p>Técnicas e instrumentos:</p>	<p>Método de análisis de datos:</p>		
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: hipotético deductivo Alcance: Correlacional causal Diseño: No experimental</p>		<p>Población: 43 docentes Muestra: 43 docentes</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: se realizara el análisis mediante las tablas de frecuencia Inferencial: mediante la presentación de las tablas de correlación</p>		

Baremo de las variables y sus dimensiones

Variable independiente	Alto	Moderado	Bajo
Habilidades directivas	79 - 105	50 – 78	21 - 49
D1: Capacidad de gestión	35 - 45	22 - 34	9 - 21
D2: Proactividad	24 - 30	15 – 23	6 - 14
D3: Creatividad e innovación	24 - 30	15 – 23	6 - 14
Variable dependiente	Superior	Intermedio	Inferior
Compromiso laboral	90 - 120	57 – 89	24 - 56
D1: Compromiso con la realidad social	30 - 40	19 – 29	8 - 18
D2: Compromiso con la enseñanza	30 - 40	19 – 29	8 - 18
D3: Compromiso con los estudiantes	30 - 40	19 – 29	8 - 18

Confiabilidad

Tabla 06

Estadística de fiabilidad de la primera variable; habilidades directivas.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,808	21

Tabla 07

Estadística de fiabilidad de la segunda variable; compromiso laboral.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,823	24

Autorización para la aplicación de instrumentos.



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL QUISPICANCHI
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JAVIER HERAUD PEREZ"
CUSIPATA-CHILLIHUANI



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “JAVIER HERAUD PEREZ” DEL CENTRO POBLADO DE CHILLIHUANI, DEL DISTRITO DE CUSIPATA, PROVINCIA DE QUISPICANCHI, DEPARTAMENTO DE CUSCO.

AUTORIZA:

A PROF. **WENDELL J. QUIÑONES OJEDA**, IDENTIFICADO CON DNI N° 43494104, ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION EDUCATIVA EN MODALIDAD SEMIPRESENCIAL DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN TITULADO” **HABILIDADES DIRECTIVAS Y COMPROMISO LABORAL EN DOCENTES DE CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CUSIPATA, UGEL QUISPICANCHI, CUSCO 2023.**

EL PRESENTE AUTORIZACIÓN SE OTORGA A PETICIÓN ESCRITA DEL INTERESADO, PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN EN NUESTRA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

Chillihuani, 30 de Mayo del 2023




Prof. Antonio Quispe Quispe
DIRECTOR



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE QUISPICANCHI
INSTITUCION EDUCATIVA Nº50529
-CHILLIHUANI -



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Chillihuani, 31 de mayo del 2023

AUTORIZACIÓN

Señor : WENDELL JULIAN QUIÑONES OJEDA
Asunto : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
Referencia : Solicitud de fecha 30/05/23

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para saludarle y comunicarle lo siguiente:

Que, de acuerdo a lo solicitado, sobre la autorización y facilidades para la aplicación de instrumentos de investigación titulado **“Habilidades directivas y compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas de Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023”**. AUTORIZO a usted el recojo de dicha información de todo el personal docente de la institución educativa Nº50529 de la comunidad de Chillihuani, distrito de Cusipata.

Sin otro particular expreso mi aprecio y estima personal.

Atentamente:



Prof. Freddy Quispe Ayquipata
DIRECTOR



PERÚ

Ministerio
de Educación



Dirección Regional
de Educación Cusco
DRE CUSCO



UGEL
QUISPICANCHI



INSTITUCION EDUCATIVA



"TUPAC AMARU II" DE CUSIPATA

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

Cusipata, 31 de mayo del 2023

AUTORIZACIÓN

Señor : WENDELL JULIAN QUIÑONES OJEDA
Asunto : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
Referencia : Solicitud presentada el 30/05/23, EXP. N°192

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para saludarle y comunicarle lo siguiente:

Que, de acuerdo a lo solicitado, sobre la autorización y facilidades para la aplicación de instrumentos de investigación titulado **"Habilidades directivas y compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas de Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023"**. **AUTORIZO** a usted el recojo de dicha información de todo el personal docente de la institución educativa Túpac amaru II.

Sin otro particular expreso mi aprecio y estima personal.

Atentamente:



DRE - CUSCO
UGEL - QUISPICANCHI
I.E. TUPAC AMARU II CUSIPATA

Juan Huarachi Huanco
.....
Lic. Juan Huarachi Huanco
DIRECCIÓN
DNI: 23861495



PERÚ

MINISTERIO
DE
EDUCACIÓN

DIRECCIÓN
REGIONAL
DE EDUCACIÓN
CUSCO

DIRECCIÓN
UGEL
QUISPICANCHI

DIRECCIÓN DE
GESTIÓN
PEDAGÓGICA

IE. INTEGRADA
N° 50527 DE
TINTINCO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Tintinco 31 de mayo del 2023

AUTORIZACIÓN

SEÑOR: WENDEL JULIAN QUIÑONES OJEDA

ASUNTO: AUTORIZACION PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

REFERENCIA: Solicitud De Fecha 30 De Mayo Del 2023

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para saludarle y a su vez comunicarle lo siguiente: Que, de acuerdo a lo solicitado sobre la autorización y facilidades para la aplicación de los instrumentos de investigación titulado "habilidades directivas y compromiso laboral en docentes de 04 instituciones educativas del distrito de Cusipata". Autorizo a Ud. El recojo de dicha información de todo el personal docente de la institución educativa integrad N° 50527 de Tintinco,

Sin otro particular expreso nuestro aprecio y estima personal.

Atentamente



DIRECCIÓN REG. DE EDUC. CUSCO
UGEL - QUISPICANCHI
I.E. INTEGRADA N° 50527 TINTINCO
[Signature]
MARCIAL MAZA DAVALOS
DIRECTOR
C.M. 1025196821



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades directivas y compromiso laboral en docentes de cuatro instituciones educativas públicas de Cusipata, UGEL Quispicanchi. Cusco, 2023", cuyo autor es QUIÑONES OJEDA WENDELL JULIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO DNI: 40097786 ORCID: 0000-0002-3233-3921	Firmado electrónicamente por: CGAMONALTO el 31-07-2023 16:55:52

Código documento Trilce: TRI - 0616661