



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Habilidades directivas y compromiso docente en cinco
instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima,
2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Delgado Galvan, Betzabe Luz (orcid.org/0000-0002-8055-8842)

ASESORES:

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

Dr. Morán Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia que son mi apoyo constante, en especial a mis hijos Matías y Almudena quienes son mi luz, mi soporte en todo momento y me motivan a seguir creciendo profesionalmente.

Agradecimiento

A mis docentes, los cuales me ayudaron a cumplir con mi objetivo. Al Dr. Albornoz Jiménez, Carlos Francisco por haberme asesorado de manera práctica y dinámica resolviendo mis dudas y demostrando conocimiento en este campo.

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	6
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variable y operacionalización	22
3.3. Población y muestra	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	56
ANEXOS	63

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de la investigación	23
Tabla 2. Validación de los cuestionarios por expertos	26
Tabla 3. Confiabilidad de los cuestionarios	26
Tabla 4. Baremación	28
Tabla 5. Análisis de normalidad	29
Tabla 6. Descriptivo de las habilidades directivas y el compromiso docente	31
Tabla 7. Descriptivo de la capacidad de gestión y compromiso docente	32
Tabla 8. Descriptivo del manejo de estrés laboral y compromiso docente	33
Tabla 9. Descriptivo de la creatividad e innovación y compromiso docente	34
Tabla 10. Descriptivo de la proactividad y compromiso docente	35
Tabla 11. Análisis correlacional de las habilidades directivas y el compromiso docente	36
Tabla 12. Análisis correlacional de la capacidad de gestión y el compromiso docente	37
Tabla 13. Análisis correlacional del manejo de estrés laboral y el compromiso docente	38
tabla 14. Análisis correlacional de la creatividad e innovación y el compromiso docente	39
Tabla 15. Análisis correlacional de la proactividad y el compromiso docente	40

Resumen

El presente estudio investigativo tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades directivas y el compromiso docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023.

Siendo desarrollado desde un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de método hipotético-deductivo, de nivel correlacional y de diseño no experimental, además, la población la conformaron 50 docentes de cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial y la muestra fue de carácter censal, de similar manera, para recoger datos, se utilizaron dos cuestionarios debidamente validados y confiables.

Respecto a los resultados, se procesaron los datos recogidos mediante la prueba Rho de Spearman, porque los datos no poseen normalidad, de tal manera, la Sig. =0.000 < 0.01, aportando a desestimar la Ho, y aceptar la Ha, asimismo, el coeficiente Rho=0.609, interpretándose como una relación directa y de moderada magnitud, por tal motivo, se concluyó que los altos niveles de desarrollo de las habilidades directivas evidencia que los docentes tengan mayor compromiso.

Palabras clave: Habilidades directivas, compromiso docente, desarrollo profesional, innovación educativa.

Abstract

The objective of this research study was to determine the relationship between management skills and teaching commitment in public educational institutions of the initial level, Ugel 03, Lima, 2023.

Being developed from a quantitative approach, applied type, hypothetical-deductive method, correlational level and non-experimental design, in addition, the population consisted of 50 teachers from five educational institutions of initial level and the sample was of census character, similarly, to collect data, two duly validated and reliable questionnaires were used.

Regarding the results, the data collected were processed by means of Spearman's Rho test, because the data do not have normality, in such a way, the Sig. =0.000 < 0.01, contributing to reject the Ho, and accept the Ha, likewise, the coefficient Rho=0.609, interpreted as a direct relationship and of moderate magnitude, for such reason, it was concluded that the high levels of development of managerial skills evidence that the teachers have greater commitment.

Keywords: Management skills, teacher commitment, professional development, educational innovation.

I. INTRODUCCIÓN

Desde el contexto global, incidente sobre la cotidianidad de las personas como también de la estructuración de la demanda laboral, se evidencia falencias para el cambio y adecuación de la demanda escolar a la nueva exigencia global, ejercicio difícil que necesita al personal directivo poder actualizarse y desarrollar habilidades que aporten perspectivas ampliar a futuro, es decir, que se necesita a profesionales con capacidad de adecuarse a los cambios generados por la sociedad y entregar al estudiantado lo que demanda y necesitan a partir de una propuesta educativa consistente y normativa asociada a lo demandante del plano social, institucional y pedagógico (CEPAL, 2020).

Asimismo, según la UNESCO (2021) existe una diversidad de países que carece de directriz política formal asociado al requisito que deben de cumplir los docentes para ocupar puestos de mayor responsabilidad, por ende, los cargos directivos de entidades escolares, recaen en docentes veteranos o de mayor escala, que posiblemente no en todo caso, no puede tener formación o una preparación apropiada para que ejerza su rol, además, en algunos países se evidencia que el nombramiento para el cargo directivo en las entidades escolares es entendido como una manera política de favorecer a los que apoyaron a ciertas campañas o que no aplica transparencia en el proceso seleccionador, lo cual desemboca en líderes con poca habilidad directiva.

Por otro lado, para UNICEF (2021) en países Latinoamericanos y del Caribe, se evidencia que para que se mitigue los efectos causados por la recesión de la pandemia, se realizan grandes esfuerzos para profesionalizar al profesorado y proveedor educacional, pero aún a pesar a ello, las evaluaciones a nivel regional, constatan que se necesita mayor compromiso docente, porque existen aún una gran cantidad recia a mejorar su habilidad pedagógica, debido que aún hacen uso de estrategias tradicionales para solo desarrollar el conocimiento y no promocionar el aprendizaje significativo ni el desarrollo competencias de los estudiantes.

Aportando a lo dicho, el Banco Mundial (2022) señaló que el profesorado se encuentra en primera línea y es el responsable directo de recuperar el aprendizaje perdido por el estudiantado a causa de diversos problemas que puede afrontar la entidad escolar, por ende, se hace hincapié en que todo docente debe recibir

formación e incorpore enfoques de recuperación y aprendizaje socioemocional en sus métodos pedagógicos, además, el profesorado necesita apoyo para asegurar su bienestar, ofrecer oportunidad de aprender entre pares y fomentar su compromiso docente por medio de procesos motivadores intrínsecos.

Respecto al contexto nacional, el estudio desarrollado por Muñoz et al. (2022) dieron entender que el personal directivo presenta ciertas debilidades que afecta su propia habilidad directiva, debido que demuestran ser distantes con el profesorado, baja motivación para el desarrollo de los trabajos, además, no aporta a mejorar el clima de trabajo, están en los cargos por necesidad y no porque quieren aportar al cambio, asimismo, no se toman decisiones para progresar y no se presta mayor atención para desarrollar procesos de mayor calidad escolar, lo cual se ve reflejado en una mala práctica directiva, y baja eficiencia de la función en ciertas entidades escolares.

Además, según la Defensoría del Pueblo (2020) se evidenció que los riesgos mitigados por la pandemia, incidió sobre el ejercicio de la función del directivo y el profesorado, debido que no existió condición para proporcionar una educación de calidad, asimismo, se identificó falta de compromiso docente para aprender a hacer uso de las TIC, y por ende, se vio afectada la labor pedagógica del profesorado, debido que tuvieron dificultad para contextualizar la educación, ausencia de acción de seguimiento al estudiantado, reuniones colegiadas ineficientes, y negativas a formar parte de grupos de interaprendizaje o de querer desarrollar estrategias para poder mejorar su práctica educativa, entre otros.

Finalmente, respecto al ámbito local, en las instituciones educativas públicas de la Ugel 03, Lima, se pudo apreciar que el personal directivo encargado, tienen salón a cargo, es decir, que realizan funciones de docente y directivo, por ende, se evidencia que le abruma las actividades y no llegan a cumplir plenamente sus funciones de mayor responsabilidad, además, el director encargado, está por periodos cortos en el cargo, lo cual dificulta que se evidencie el cambio, afectando un mejor desempeño y demostración de su habilidad en el cargo, por otro lado, existe poco compromiso docente, para poder realizar su planeación, no son participativos, evidencian tener baja motivación para fomentar la construcción de proyectos innovadores, solo cumplen su horario de trabajo y no realizan mediación

curricular, proceso evaluación a mayor profundidad y participación casi nula en las reuniones colegiadas.

En tal situación, se consideró como problema general: ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023?; y a partir de ello, se determinaron como problemas específicos. (1) ¿Cuál es la relación entre la capacidad de gestión y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023?; (2) ¿Cuál es la relación entre el manejo del estrés laboral y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023?; (3) ¿Cuál es la relación entre la creatividad e innovación y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023?; y (4) ¿Cuál es la relación entre la proactividad y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023?

Asimismo, desde el aspecto teórico, se justificó el trabajo, porque se realizaron constantes búsquedas para poder construir el componente teórico, y de esa forma poder generar una perspectiva sobre el trabajo que se realizó, asimismo, existen pocos estudios que vinculan a ambos fenómenos, con lo que se puede constatar que, para investigaciones futuras, el presente trabajo va aportar como antecedentes, además, de tener referencias e información actual. Según Fernández (2020) justificar teóricamente un trabajo investigativo se vincula con las propias inquietudes de quien investiga, cuya finalidad es la de profundizar la perspectiva teórica que se relaciona con la problemática a explicar, llegando a aportar al avance del conocimiento en cierta área de investigación.

De igual modo, desde el aspecto práctico se justificó, porque se llegó a determinar el desarrollo de ambas variables, los cuales posteriormente se presentaron los hallazgos procesados a la dirección, con la finalidad de poner en consenso con el profesorado, proponer posibles talleres o proyectos educativos conjuntos, esperando beneficiar a los estudiantes, como también a los mismos docentes y a la institución educativa, viéndose mejorado la calidad de los procesos educativos. Además, se justificó debido que a partir del aporte de López (2023) se establecieron los niveles de las habilidades directivas y de similar modo, desde la

propuesta de Fabian (2022) lo mismo para el compromiso docente.

También, desde el aspecto metodológico, se justificó el trabajo, porque desde la determinación de las perspectivas de ciertos autores en referencia a ambas variables, se llegó a realizar la operacionalización respectiva, con la finalidad de construir dos instrumentos para poder medir a los fenómenos, los cuales, antes de ser aplicados se llegaron a validar por expertos y también a determinar su confiabilidad, lo cual aportó a la obtención de resultados más significativos y objetivos, asimismo, dichos instrumentos construidos, aportan a futuras investigaciones, debido que pueden utilizarse si llegan a abordar una o ambas variables en diversos contextos. Para Musallan et al. (2019) la justificación metódica, implica proporcionar explicaciones sobre la determinación de ciertos comportamientos desde la construcción de instrumentos o uso de procesos metódicos, haciendo énfasis en la explicación de su ventaja.

De igual manera, se propuso como objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades directivas y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial Ugel 03, Lima, 2023; y desde tal punto se establecieron como objetivos específicos. (1) Establecer la relación entre la capacidad de gestión y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023; (2) Establecer la relación entre el manejo del estrés laboral y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023; (3) Establecer la relación entre la creatividad e innovación y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023; y (4) Establecer la relación entre la proactividad y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023.

Como último punto, se planteó como hipótesis general: Las habilidades directivas se relacionan significativamente con el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023; y a partir de lo mencionado, se describieron como hipótesis específicas: (1) La capacidad de gestión se relaciona significativamente con el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023; (2) El manejo del estrés laboral se relaciona significativamente con el compromiso docente en

cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023; (3) La creatividad e innovación se relacionan significativamente con el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023, y (4) La proactividad se relaciona significativamente con el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes, a nivel internacional, Coello et al. (2021) determinaron la relación de las habilidades directivas y el resultado de la gestión en una unidad escolar en Ecuador, siendo desarrollado desde un enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, asimismo, como parte del estudio se consideró como muestra a 20 docentes, la cual fue de carácter de censo, asimismo, se utilizaron dos cuestionarios para recoger datos, los cuales se validaron y evidenciaron tener 0.958 y 0.869 de confiabilidad respectivamente. Respecto a los hallazgos, se determinó que el 85.0 % de docentes calificaron que comúnmente el directivo es incidente sobre las actividades institucionales, 10.0 % casi siempre y 5.0 % algunas veces, además, al correlacionar los resultados mediante la prueba de Spearman, se notó que la Sig. > 0.05, por ende, no se rechazó la Ho, además, el coeficiente $\rho=0.346$, en tal sentido, el desarrollo de eficientes habilidades directiva no necesariamente aporta a la consecución de mejores resultados de gestión.

Asimismo, Rodríguez et al. (2023) determinaron la relación de las habilidades directivas con el clima organizacional en una entidad tecnológica de Tlaxcala, México, realizado desde un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, además, la muestra la integraron 127 docentes, a quienes, para recoger datos, se les aplicó dos cuestionarios, siendo estos anticipadamente validados por expertos, y cuya confiabilidad se estableció mediante el alfa de Cronbach. Referente a los resultados, se pudo constatar por intermedio de la prueba de Pearson que existe relación significativa, porque la Sig. < 0.01, llegando a rechazar la Ho, asimismo, el coeficiente $r=0.910$, siendo considerado como directo y de alta magnitud, por tal motivo, se pudo establecer que el desarrollo de las habilidades directivas y del liderazgo, repercuten efectivamente sobre el fomento del clima organizacional.

De igual modo, Karuppanan y Jalani (2021) determinaron la relación del compromiso docente con las prácticas en una escuela rural de Ranau, Malasia, el cual se desarrollo bajo un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, donde la muestra fue compuesta por 80 docentes, a quienes, por intermedio de la aplicación de dos cuestionarios, se pudo recabar datos de las variables, siendo estos validados y confiables. Referente a los resultados, por intermedio del análisis inferencial a partir de la prueba de Pearson, se verificó que la Sig. < 0.05, llegando

de esa forma a rechazar la H_0 , además, el coeficiente $r=0.304$, siendo este positiva y de baja magnitud, en tal sentido, se pudo constatar la necesidad de determinar los factores incidentes sobre el compromiso docente, para el impulso de mejores prácticas y uso de métodos apropiados para mejorar a ambas variables.

También, Werang et al. (2021) determinó la relación del agotamiento emocional con el compromiso docente en escuelas de Merauke, Indonesia, cuyo enfoque fue cuantitativo y el nivel correlacional, asimismo, la muestra la integraron 157 docentes a quienes mediante la aplicación de dos cuestionarios se recabó datos de las variables, las cuales con tiempo de anticipación fueron sometidos a juicio de expertos y evidenciaron tener alta confiabilidad. Respecto a los resultados se pudo apreciar mediante la correlación de Pearson, que la Sig. < 0.05 , en tal sentido, se llegó a rechazar la H_0 , además, el valor correlativo $r=-0.417$, lo cual evidencia que cada incremento del agotamiento emocional evidencia cierta disminución en el compromiso docente, por tal motivo la capacidad docente para mejorar su compromiso hace frente al agotamiento emocional, por ende, el rol directivo debe reflejarse muy crítico y afecta al compromiso docente.

Finalmente, Siddique et al. (2023) determinaron la relación del optimismo académico con el compromiso docente en escuelas de Punjab, Pakistán, realizado desde un enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, además, la muestra se estableció a partir de un muestreo aleatorio, llegando a seleccionar a 516 docentes, quienes, para recoger datos, llegaron a contestar las preguntas de dos cuestionarios, que se validaron por expertos y poseen alta confiabilidad. Referente a los resultados, se constató que el compromiso docente tuvo una media de 75.70 y una desviación de 9.33, además, para analizar la correlación se utilizó la prueba de Pearson, dando como resultado una Sig. < 0.01 , y un coeficiente $r=0.768$, de tal manera, se aprecia, que el desarrollo del optimismo académico se vincula con el compromiso docente y sus diferentes dimensiones, por ende, el docente debe desarrollar su optimismo, para poder brindar soporte a su compromiso.

Desde el ámbito nacional, el trabajo de Paricoto (2021) evidenció haber determinado la relación de las habilidades directivas y el manejo de la perspectiva sistémica, en Ananea, Puno, desarrollado bajo un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, donde la muestra fue compuesta por 66 docentes, a quienes, por

intermedio de la aplicación de dos cuestionarios, se llegó a recabar datos de las variables, siendo estos validados por especialistas y de alta confiabilidad. Referente a los resultados, se llegó a determinar la existencia de relación, debido que la Sig. de la prueba Pearson < 0.05 , por ende, se rechazó la H_0 , además, el coeficiente $r=0.720$, de tal manera, se llegó a confirmar que las habilidades directivas usadas por el personal directivo mayormente es el liderazgo y la motivación en regular desarrollo y de manejo de problemas y formación en nivel bueno, eso da a entender que un óptimo desarrollo de las habilidades directivas evidencia altos niveles de visión compartida, aprendizaje en grupo propio de la perspectiva sistémica.

También, Estela y Salazar (2022) determinaron la relación de la gestión administrativa con el compromiso docente en una entidad educativa de Surco, Lima, realizada bajo un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, cuya muestra la conformaron 150 docentes a quienes mediante la contestación de las preguntas de dos cuestionarios se llegó a recabar datos, los cuales se validaron con tiempo de anticipación y evidenciaron tener alta confiabilidad. Referente a los hallazgos, se llegó a procesar los datos mediante la prueba rho de Spearman, donde se pudo apreciar que la Sig. < 0.01 , por tal motivo, se rechazó la H_0 , además, el coeficiente $\rho=0.743$, lo cual aportó a concluir que la mejora de niveles de los procedimientos de la gestión administrativa, incrementa el nivel de compromiso de los docentes.

Asimismo, Conislla et al. (2023) determinaron la relación de las competencias directivas con la gestión escolar en una escuela de Puente Piedra, Lima, llevado a cabo, bajo un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, donde la muestra la conformaron 31 docentes a quienes, para recabar datos, se les suministró dos cuestionarios, que llegaron a validarse con tiempo de anticipación por expertos, y también fueron sometidos a un ensayo para establecer su confiabilidad. Referente a los hallazgos, se confirmó que existe relación entre los fenómenos, porque la Sig. de la prueba de Spearman < 0.05 , llegando a rechazar la H_0 , asimismo, el coeficiente $\rho=0.829$, siendo este positivo y de alta magnitud, por lo cual se llegó a afirmar que el desarrollo de las competencias directivas aporta a mejorar los procesos de la gestión escolar.

De igual modo, Flores et al. (2023) determinaron la relación del compromiso docente con la práctica reflexiva en escuelas de Lima, cuyo proceso metódico fue

de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, donde la participación en el trabajo fue de 130 docentes, además, para recoger datos, se llegaron aplicar dos cuestionarios, debidamente validados por juicio de especialistas y de considerable confiabilidad. Referente a los resultados, se apreció que, a partir de la verificación de la normalidad de los datos, se seleccionó como prueba inferencial al rho de Spearman, donde la Sig. = 0.003, siendo este valor inferior a 0.01, por tal motivo, se rechazó la H_0 , también se constató que el coeficiente $\rho=0.258$. lo cual llevó a confirmar que un incremento en el compromiso docente sobre la labor que realizan aporta a la potenciación de la práctica reflexiva que se efectúa.

Finalmente, Muñoz et al. (2022) determinaron la relación de las habilidades directivas con el desempeño docente en una escuela de Los Olivos, Lima, realizado desde un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, asimismo, la muestra la conformaron 72 docentes y para poder medir a las variables, se utilizaron dos cuestionarios debidamente validados y de alta confiabilidad mediante el procesamiento de los datos de un ensayo por el alfa de Cronbach. Sobre los hallazgos, se apreció que los datos se llegaron a analizar a nivel inferencial por medio del rho de Spearman, donde la Sig. < 0.01, permitiendo rechazar la H_0 , asimismo, el valor correlativo $\rho=0.762$, siendo este valor positivo y de alta magnitud, en ese sentido, se llegó apreciar que existe alta probabilidad que por medio del fomento de las habilidades directivas se brinde apoyo al desarrollo del desempeño docente con sustento en herramientas y estrategias adecuadas.

Respecto al soporte teórico de la primera variable habilidades directivas, se tuvo en cuenta a McGregor (1960, citado en Madero y Rodríguez, 2018) quien en su teoría X e Y toma en cuenta la correspondencia entre la motivación y el entusiasmo, observándose dos estilos de comportamiento directivos: el participativo y el autoritario. Mencionando que la teoría X es un modelo de gestión anticuado donde el trabajo es visto como un castigo, lo cual presenta un problema difícil de resolver en una empresa, la productividad es deficiente y la motivación y deseo de superación del personal es negativa. La teoría Y por el contrario, promueve una dirección bien organizada, fomenta la participación activa y ofrece los medios y recursos para que todo el personal se sienta parte de una familia institucional, que pueda trabajar en un ambiente laboral armónico sin presión, ni

sanciones, esto motiva al personal para que pueda realizar sus funciones con efectividad y se promueva el respeto y el trabajo en equipo.

La teoría de Mc Gregor se puede relacionar con la educación, ya que los directores deben orientar sus esfuerzos en originar la Teoría Y orientada a la dirección bien organizada en pro del bienestar de la institución ya que es deber de los educadores ser líderes en la enseñanza, influyendo de manera positiva en los docentes y evitar la teoría X en habilidades directivas (Yanes et al., 2020)

De igual modo, para el soporte de las habilidades directivas se consideró a la Teoría del Capital Humano, siendo este considerado como componente central base para la Teoría Administrativa de personas y de sistemas organizacionales en la actualidad, que posiciona a los colaboradores como activos intangibles, escasos y de alta valoración para las entidades organizacionales laborales contemporáneas que son administrados con lógica económica neoliberal, de tal manera, la capacidad o habilidad del personal directivo, para que genere por medio de la utilización correcta de estrategias promueve prácticas de alto desarrollo, vinculado con la ventaja competitiva diferenciadora y sostenible, que evidencia incremento de la producción y desarrollo de la contestación con mayor innovación ante problemas y desafíos que enfrentan las organizaciones (Aliaga y Cofré, 2021).

Así también las habilidades directivas tienen soporte desde el desarrollo de la Teoría de la competitividad, la cual se enfoca en el vínculo organizacional con el ambiente de alto dinamismo, es decir, que tal escenario, las entidades organizacionales y los directos competidores, llegan a implementar ciertas estrategias y repertorio de actuar, con la finalidad de crear y mantenerse con ciertas ventajas competitivas, con la meta de poder conseguir mayor desempeño, de tal manera, lo competitivo del personal directivo, de las entidades y del ambiente se evidencia inextricablemente relacionado, desempeñando con una elevada velocidad su comportamiento competitivo, haciendo uso del recurso y una serie de capacidades (Miranda-Torrez, 2021).

Además, la Teoría del Recurso y la Capacidad, brinda soporte al estudio de las habilidades directivas, porque la esencia de la misma es la de identificar la potencialidad del recurso que se dispone y controla la persona y la entidad organizacional, asimismo, evidencia la determinación de la capacidad por medio de

las habilidades que las personas pueden considerar, edificar y reconfigurar su utilización del recurso, lo cual establece la modificación de su capacidad de un inicio, todo ello, con el objetivo de poder crear un nuevo producto o llevar a cabo nuevos procesos de mayor eficacia, apuntando a innovar con la combinatoria de la capacidad, habilidad y recurso, para el despliegue de la de innovación organizacional (García y Sorhegui, 2020).

Referente al soporte conceptual, la habilidad, se refiere a las capacidades de las personas, que se llegan a adquirir a partir de un proceso de aprendizaje, los cuales tienen la capacidad de producir ciertos resultados que se esperan con una máxima eficacia, y con la mínima consideración de tiempo y también de recurso económico y con una mayor seguridad (Paredes-Zempual et al., 2021). Asimismo, de acuerdo con Robbins y Judge (2017) los directivos, a partir de sus funciones o conductas, evidencian que ponen en práctica una diversidad de habilidades directivas y las cuales se perciben relacionadas con las funciones esenciales de manejo de una entidad organizacional.

Asimismo, según Duarte y Aguilar (2022) las habilidades directivas se refiere a la destreza desarrollada por los directivos, cuyo objetivo es administrar el recurso humano, financiero, físico y comunicacional, el cual radica en lograr resultados óptimos y los que se espera por la entidad escolar, es decir, que hace énfasis en la capacidad del directivo, con el objetivo de producir resultados que se esperan con mayor certeza y a partir de la utilización mínima del tiempo y del recurso, a fin de poder alcanzar las finalidades organizacionales de forma eficiente y con mayor efectividad.

Aportando a lo mencionado, González y Canós-Darós (2020) manifestaron que las habilidades directivas, se refieren a las destrezas que aportan a evidenciar un desempeño excepcional, los cuales potencian la condición del directivo, el cual llega a contar con las capacidades de tomar una decisión asertiva que sea conveniente para la entidad organizacional, es decir, que alude a la manera de comportarse para que se obtenga un mayor resultado, donde el directivo se sitúa como la persona líder que considera la necesidad de quienes conforman su grupo de trabajo y los hallazgos para el incremento de la eficacia organizacional.

Por otro lado, para Lee et al. (2018) los hallazgos de toda entidad

organizacional que se encuentra administrada por una gerencia con altos niveles de habilidades directivas, evidencian tener un vínculo positivo con el beneficio económico alcanzado, además, se puede notar que la habilidad directiva sumada con el conocimiento y el expertísimo directivo determina una postura en el momento que se pretenden tomar decisiones.

Complementando lo manifestado anteriormente, para Adams et al. (2018) el fomento de la habilidad directiva establece el grado de rendimiento de una entidad organizacional y se llega a concluir que lo más destacable que debe desarrollar el personal directivo, se basa en la comprensión de programas generales incidentes en una propuesta de desarrollo educativo de calidad, la fuerza de los docentes, conocimiento de la tendencia, altos niveles de comunicación asertiva y valor de lo relevante de la utilización de la nueva tecnología.

El fomento de las habilidades que los directivos deben desarrollar, es un tema preocupante en las entidades escolares, porque los directivos son los líderes educativos, que deben evidenciar estar preparados ante cualquier evento, para asumirlos con gran eficacia su función y contar con las capacidades de tomar opciones resolutorias de forma asertiva, la cual le apoya a que mantenga y continúe con cada tarea institucional con alta regularidad y eficiencia (Pereda-Pérez et al., 2018). Además, todo directivo de una entidad escolar llega aprender a realizar su trabajo sobre la marcha de desarrollo de su habilidad, enfrentando a cada situación que deriva estar en ese cargo de mayor responsabilidad, y busca siempre la alternativa que le aporte a solucionar certeramente las problemáticas de trabajo originadas diariamente (Tobón et al., 2020).

Además, las habilidades directivas que debe haber desarrollado los profesionales educativos, constituyen componentes de perspectiva estratégica, el cual permite que se alcance con las metas institucionales, también, se evidencia la necesidad que cuente con ciertas competencias de manejo gerencial, que le aporte a desenvolverse adecuadamente en el ambiente de trabajo y desarrolle su capacidad que le facilite el direccionamiento de la escuela actual pertinentemente, en tal sentido, la función del directivo espera que el profesorado o los diversos trabajadores del sector educacional, lleguen a integrar su conocimiento y habilidad en los trabajos educacionales (Díaz et al., 2021).

Cabe mencionar que las habilidades directivas se vincula con el liderazgo, donde el profesional docente, llega a fortalecer su competencia, que le permita convertirse en líder con mayor eficacia, a partir de la aplicación de ciertos recursos comprometidos en la meta de gran éxito organizacional, de tal manera, se toma en cuenta como un grupo de destrezas identificables, donde el directivo evidencia ejercer control sobre su acción y conducta, lo cual le aporta sustento a la creación de la oportunidad innovadora que brinda soporte al desarrollo propio y al de el ámbito organizacional en donde labora (Coello et al., 2021).

Asimismo, diversas investigaciones a escala mundial, han llegado a incidir sobre la clasificación objetiva de una serie de habilidades que debe desarrollar la alta directiva de las entidades organizacionales, pero se ha establecido la existencia de ciertas dificultades, de llegan a estribar sobre el concepto delimitado de habilidad, por lo que no solo deriva del conocimiento técnico, sino también incorpora ciertos elementos de alcance social, político, ético, otros., que impacta de forma directa sobre la entidad organizacional a un grado interno y externo (Castellanos et al., 2019). De similar manera, se evidencia la condición y el contexto particular de las entidades y donde se circunscribe revelando la necesidad de determinar alguna habilidad para evitar detrimento de la entidad organizacional, es por ello, que se han conformado ciertos grupos de habilidades que se edifican de manera empírica (González y Canós-Darós, 2020).

Referente a los modelos de las habilidades directivas, se contempla la propuesta realizada por Whetten y Cameron en el 2011, quienes llegaron a postular que existen tres habilidades que todo directivo debe de desarrollar: (1) La habilidad personal, basado en la capacidad básica que llega a desarrollar los sujetos en el ambiente privado como en el profesional, las cuales tienen una actitud individual, (2) La habilidad interpersonal, referida a la capacidad que aporta a los sujetos a que interactúen con otros, en una diversidad de ambientes y situaciones reales, debido que ase da a un nivel personal y también profesional, por ende, se perciben como interacciones que se realizan con sus pares, y (3) La habilidad comunicativa considerado como la habilidad específica, que para llegar a fortalecerlo, se necesita que se realice una presentación constante de forma verbal y escrita, por ende, es necesario que el directivo sea capaz de realizar y conducir reuniones fácilmente

(Díaz et al., 2021).

Respecto a las dimensiones, se consideró la construcción realizada por López (2023) a partir del cruce de ciertas perspectivas teóricas, llegando a consolidar un modelo conformado por cuatro dimensiones, las cuales se van a describir a continuación:

La primera dimensión es la capacidad de gestión, el cual se evidencia que necesariamente debe desarrollar el directivo de las entidades organizacionales, y los derive hacia la determinación de metas, con el uso del recurso y herramienta, predominando entre ellos el desarrollo de la comunicación, además, de eficientes procesos administrativos que apunten a la mejora y mayor eficacia de la institución educativa (López, 2023).

La segunda dimensión es el manejo de estrés laboral, basado en que todo integrante del sector educativo presenta ciertas particularidades, incidentes de manera directa en la condición externa que daña su esencia e influye en su desempeño en el trabajo, sea de gran o menor medida, lo cual afecta a su interrelación personal, de tal manera, una estrategia para el manejo del estrés es considerar emplear técnicas a corto tiempo, para que se minorice el factor interviniente, en tal sentido un contexto de trabajo óptimo promociona mayor desempeño y cuando existe un clima desfavorable conlleva a la mala relación interpersonal, conflicto e incremento del agotamiento laboral (López, 2023).

La tercera dimensión es la creatividad e innovación, relacionado con la competencia de líderes, basado en la utilización de su conocimiento, habilidad y actitud, dirigiéndola a fomentar procesos de innovación, adaptando lo que conocen previamente a diversas situaciones nuevas, y que al mismo tiempo proporcionan soluciones a contextos que lo requieren (López, 2023).

La cuarta dimensión es la proactividad, referida a una gestión fundamentado bajo conceptualizaciones de auto fortalecimiento, de responsabilidad con el sector social, de mayor expectativa en el momento de solucionar problemas dentro o fuera de la entidad escolar, liderazgo que comparte e incide en los docentes enmarcado en el respeto al principio y valores estipulados en la normativa de la escuela, además, se refiere a la competencia dinámica del ambiente, debido que el directivo, se anticipa a elementos críticos y toma decisiones inmediatas con el objetivo de

lograr abordar con eficacia los propósitos institucionales (López, 2023).

Referente a la base teórica, para el estudio de la variable compromiso docente, se llegó a considerar a la Teoría de la Identidad Profesional, el cual fue desarrollado desde el vínculo con la identidad personal y la historia profesional, denominándose a ello como vocación, de similar modo, se evidencia la intervención de ciertos componentes de índole familiar y escolar, punto crítico del procesos de edificación de la identidad profesional docente, asimismo, la experiencia que se evidencia enmarcado en dos perspectivas que repercute directamente en un primer momento en la formación del profesionalismo docente, asimismo, se entiende que la identidad profesional está integrado desde el vínculo social, de un conjunto de sujetos establecido, condicionado a particularidades culturales que involucra componentes históricos, emocionales, afectivos, familiar y escolar (Olave, 2020).

Asimismo, el compromiso docente, se sustenta desde la Teoría de la Autodeterminación, la cual es una macro-teoría motivacional de las personas, que aborda una serie de particularidades de fortalecimiento personal y profesional, como también aborda la autorregulación, los objetivos, la vitalidad y energía, aspiración profesional y personal, necesidad universal, relación cultural, así como contextos sociales, conductuales, de afecto y de bienestar, de tal manera, se entiende que a partir de esta teoría el profesorado, evidencia ser dinámico, activo y comprometido, o caso contrario calmado y apacible, esto debido en gran medida a la condición social en el cual se encuentra inmerso; cabe agregar, que la teoría se considera para proporcionar sustento a actividades y procesos de compromiso de los agentes del sector educacional (Delgado et al., 2021).

Otra de las teorías que proporciona sustento al compromiso docente es la Teoría Cognitivo Social, debido que el compromiso, se ha llegado a convertir en un tema amplio de ser investigado, desde una perspectiva internacional en el campo educacional y formativo del profesorado, de tal manera, con intención de superar la propuesta cognitivista, se presenta un enfoque constructivo social, lo cual las personas llegan a comprenderse como activo que aprende y erige el mundo, por medio de su propia acción, de su pensamiento, estructura cognitiva y estrategia de proceso en cada etapa de su desarrollo, conduciéndolo a que seleccione aquel significado y transformarlos vinculado con su estructuración cognitiva, de tal

manera, la actividad antes mencionada se relaciona con el contexto, y hace que la persona sea la constructora o conductora del propio desarrollo a partir del fortalecimiento del compromiso con lo que pretende realizar (Rigo et al., 2022).

En cuanto a la base conceptual, para Alcázar (2020) el fomento del compromiso posee una vinculación directa sobre la gestión de los colaboradores, de tal manera, desde un óptimo liderazgo del docente directivo dentro del ambiente escolar, trae consigo el desarrollo del compromiso docente, por ende, dentro de una escuela es de vital relevancia el desarrollo del liderazgo al instante de realizar el acompañamiento a los docentes y monitorear la práctica pedagógica, de similar modo, se basa en verificar el cumplimiento de la actividad de los trabajadores administrativos, gestión del desarrollo de la destreza y habilidad de los trabajadores que se encuentran bajo su mando, todo ello, apuntando a cumplir con las metas propuestas a nivel organizativo.

Referente al compromiso docente, según Dai (2020) manifestó que hace énfasis en un grupo de destreza y competencias que utiliza el profesorado para cumplir y lograr abordar eficientemente las metas institucionales, en el sector educacional, por ende, una apropiada gestión del profesorado, evidencia un beneficio para la escuela, de tal forma, un primer compromiso se considera la formación inicial y constante del fortalecimiento del trabajo pedagógico y sobre todo el expertísimo de su área de enseñanza, apto para que cumple formidablemente su planeación curricular, desde la búsqueda constante de estrategias para que soluciones los problemas presentados en su dinamismo día a día.

De igual manera, se entiende al compromiso docente como la propuesta de contestación a ciertas necesidades educacionales, basado en un vínculo ético que define la relación de alteridad, concretado desde una disposición de acogida, es decir, al hacerse cargo del desarrollo de los estudiantes, de tal manera el profesorado que se siente apasionado integra cabeza y corazón, el aspecto cognitivo y el emocional, de manera que pueda superar la dificultad del estudiante que llegan a ser desafíos que al momento de ser alcanzados genera en el profesorado una inmensa gratificación moral, por ende, no es solo una pulsación, sino una potencialidad interior que impulsa que el profesorado realice acciones cuyo soporte se evidencia en el convencimiento ético de su creencias, de que debe

realizar, en base a la razón establecidos actos a voluntad (Quijano et al., 2022).

También, desde lo manifestado por Vizoso-Gómez (2022) se entiende al compromiso docente como un estado basado en aspectos afectivos, cognitivos y motivacionales, como también positivos y persistentes vinculados con el trabajo llevado a cabo por el profesorado, que se caracteriza, por el desarrollo de tres componentes: vigor, absorción y dedicación, es decir, que el vigor, es la representación del aspecto energético, motivacional y perseverancia en el centro de trabajo, además, la absorción se vincula con estados de concentración placenteros y totales, implicando que el docente disfrute de su labor y que le disguste que sea interrumpido y la dedicación, cuya particularidad se basa en una consistente implicancia con su trabajo, conjuntamente con un sentirse orgulloso, entusiasta, ilusionado y confiado.

De igual modo, Rigo y Donolo (2019) determinaron que el compromiso docente se refiere a un indicio que no solo considera el desarrollo de la pasión por impartir enseñanzas, al tiempo que también lo llegan a definir como una construcción polisémica, que envuelve la referencia sobre un trabajo del profesorado bien realizado, la dedicación que le pone el docente en la realización de los trabajos y actividades escolares y finalmente el sentido de pertenecer o el orgullo profesional al realizar trabajos bien hechos en el ambiente escolar.

A partir de lo mencionado por Shu (2022) la actividad del profesorado, es realmente exigente, desafiante y llega a evidenciar desarrollo de estresores, y también la convicción que un docente que labora de manera óptima es mejor educador, el que llega a lidiar con los estresores, dando lugar a preocuparse por el bienestar del profesorado, tema inspeccionado de forma integral sobre el estrés y agotamiento en término de compromiso. Cabe agregar que de acuerdo con Fathi et al. (2021) el profesorado con alto nivel de autoeficacia es más comprometido y menos propenso a estar agotado, debido que se inclina en usar ciertas estrategias educativas inventivas y encuentra mayor grado de realización laboral.

Por otro lado, el profesorado constantemente se enfrenta a alteraciones, en el ambiente escolar, como al momento de construir la planeación, llevar a cabo los procesos de enseñanza, y pretender cubrir la demanda del estudiantado y la pauta escolar, por lo mencionado, Ganjali et al. (2019) señalaron que para mejorar los

procesos y aportar al éxito del estudiantado, el profesorado debe realizar mayores esfuerzos para proporcionar un grado óptimo de enseñanza superior, por tal motivo, vale la pena dar entender que el esfuerzo y participación del profesorado para la mejora de la enseñanza se ve reflejado en su compromiso con las actividades, la institución educativa, el alumnado y su propia carrera de educador.

Para Ye et al. (2023) el compromiso docente hace énfasis en la respuesta afectiva o emocional del profesorado a su trabajo dentro de una entidad escolar, asimismo, el compromiso docente influye sobre el sentir de pertenencia en su centro de trabajo, por ende, también repercute en el proceso de gestión del recurso humano de la escuela y en su desarrollo a futuro, es decir, que el vínculo del compromiso con el ambiente de labores y con su rendimiento se determinó desde el impulso motivacional de mejorar los procesos educativos que este realiza.

Dado que el profesorado comprometido siempre va dar lo mejor de él y se esforzará en trabajar y permanecer un mayor tiempo en su centro, de tal manera, el compromiso docente es considerado como factor incidente en la gestión educativa, de tal manera, una gran diversidad de problemas educativos como lo son el rendimiento del profesorado, demasiado trabajo, dimisión, e incidencia invisible del aprovechamiento escolar del estudiantado, está vinculado con el compromiso docente, lo cual evidencia la necesidad de proporcionarle soporte a su desarrollo profesional y de ciertas competencias que le brinden nuevas maneras de innovar el proceso educativo (Samantha et al., 2020).

Además, mencionar que el compromiso docente suele estar influenciado por el compromiso con las metas de la institución educativa, que incide sobre el proceso de gestión del recurso humano, debido que el docente debe necesariamente apoyar a desarrollar competencias y actualizar a los docentes a afrontar los retos institucionales y combinar sus perspectivas para fortalecer la gestión, en tal sentido, Vicneswary et al. (2021) manifestó que es de necesidad proporcionar soporte administrativo de gran eficacia, el cual puede o no incidir sobre el compromiso docente, porque es muy probable que permanezca más tiempo motivado y con ganas de seguir trabajando si es que recibe mayor apoyo del centro educativo.

También agregar que una de las principales razones por la que el profesorado deja de trabajar antes de lo esperado es por el insuficiente apoyo del

personal administrativo de las escuelas que pueden haber tenido, bajo nivel de motivación o posturas autoritarias que han influenciado sobre el compromiso docente con su trabajo y con la institución escolar, de tal manera, la existencia de deserción, renunciaciones, o bajo compromiso docente, se ha convertido en una temática de preocupación pública, porque gracias a la poca determinación de políticas de apoyo en zonas de mayor demanda como las rurales deben de mejorarse, por ende, la sensación del profesorado por falta de apoyo de la administración en entidades alejadas y de difícil acceso pueden causar que el compromiso docente con el fomento del aprendizaje estudiantil se vea afectado (Ye et al., 2023).

Respecto a las dimensiones, se consideró la propuesta realizada por Sánchez y Ramos (2012) debido que a partir de investigaciones sistemáticas ha determinado que el compromiso posee seis factores para su desarrollo desde la perspectiva docente, pero para efectos de la presente investigación y de acuerdo al campo de estudio considerado, se ha seleccionado prioritariamente cuatro elementos, que se describen a continuación:

La primera dimensión es el compromiso con los estudiantes, debido que se vincula con las implicancias y responsabilidades que asume el profesorado referente al fortalecimiento y logro del estudiantado, fomentando su aprendizaje y se caracterice por ser significativo, además, se comprende como la respuesta a la demanda de aprendizaje del estudiantado, proporción de atención a cada uno de ellos, desarrollo de su aprendizaje, así como basta responsabilidad del profesorado sobre el logro de aprendizaje estudiantil, donde se llegue a percibir un gran déficit, asimismo, el presente compromiso, se basa en la proporción de atención personalizada, vinculada con las necesidades individuales del estudiantado y también en el desarrollo de mejor aprendizaje, de tal manera, desde la presente perspectiva se considera al estudiante como actor fundamental, razón de mayor incidencia sobre la carrera educativa (Sánchez y Ramos, 2012).

La segunda dimensión es el compromiso con el trabajo docente, referido como el grado en que el profesorado evidencia desear intervenir en su trabajo, asimismo, se reconoce como el grado que el profesorado reconoce de manera psicológica su trabajo, es decir, que el presente compromiso se expresa con la aceptación del valor de la carrera educativa, de su trabajo realizado, de su voluntad

para llevar a cabo la carrera docente, evidenciando un alto deseo en constantemente esforzarse para llevar a cabo su trabajo con mayor efectividad, por ende, se menciona que el docente se encuentra entusiasta con el proceso educativo que lleva a cabo, dedicando mayor tiempo al trabajo con el estudiantado, así como a las temáticas que se pretenden impartir, asimismo, el compromiso con su labor, es el anhelo de empeñarse de forma constante en sus actividades, asegurando que el estudiantado pueda adquirir el conocimiento, actitud y valor que le aporte a vivir mejor, logrando fortalecer su desarrollo profesional exitosamente (Sánchez y Ramos, 2012).

La tercera dimensión es el compromiso con su profesión, relacionado con el nivel de motivación que posee el profesorado para llevar a cabo ciertos procesos y fortalecer su conocimiento, además, es demostrado cuando el profesorado alcanza altos niveles competenciales, dominio sobre el área curricular que imparte y evidencia de buena praxis de conducta vinculado con el principio de convivencia educativa, asimismo, se refiere al tiempo dedicado para abordar su labor y obligación de constantemente llegar a formarse como educador, apuntando como meta progresar y dignificar su labor, en tal sentido, se evidencia alta energía emotiva del profesorado orientado a su trabajo, proyectado con mejora constante a la demanda estudiantil, incremento de la calidad laboral, pertenencia a grupos de constante aprendizaje y basado en la mejora de la aptitud profesional docente (Sánchez y Ramos, 2012).

La cuarta dimensión es el compromiso con la institución educativa, basado en la aceptación y consideración de las metas y valores de la escuela, el cual impulsa a que el profesorado colabore para abordarlas eficientemente, además, se entiende que el trabajo docente con la escuela, se evidencia al considerar el proyecto escolar, favorecer el clima escolar, a la mantención de espacios óptimos para un fomento eficiente del proceso educacional y mejora de la actividad educacional, además, el compromiso se expresa en considerar los objetivos y valores de la escuela, con una saludable relación con sus compañeros de trabajo, expresión de lealtad a la entidad escolar, tendencia a brindar un gran esfuerzo para cumplir con lo asignado por la escuela (Sánchez y Ramos, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Respecto al tipo de trabajo, fue aplicada, debido que se llegó a considerar plenamente el conocimiento que han generado trabajos investigativos anteriores al presente, lo cual resultó muy provechoso porque aportó a la construcción del componente teórico para desarrollar el conocimiento de las habilidades directivas como también del compromiso docente con su aplicación al contexto que se determinó, con el objeto de generar conocimiento nuevo que sustente a la propuesta tentativa de solución al problema previamente establecido. Al respecto, Arias y Covinos (2021) afirmaron que los estudios aplicados, se fortalecen de conocimiento de estudios básicos, porque de tal conocimiento y de la aplicación del mismo, se va proporcionar alternativas de solución a problemas prácticos, sustentados por los hallazgos y solución propuesta anticipadamente.

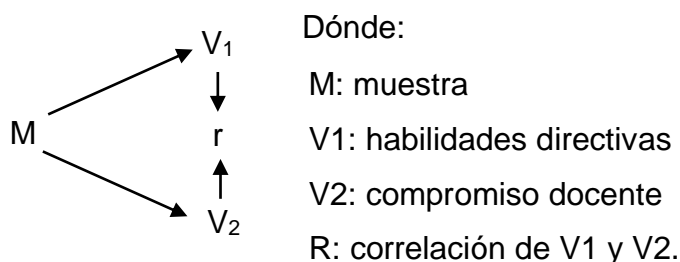
En cuanto al enfoque, se consideró desarrollar un trabajo cuantitativo, porque se siguió con un proceso de medición y de cuantificación de las habilidades directivas como del compromiso docentes, con el objetivo de establecer sus niveles, recoger datos de los mismos y analizarlos mediante el soporte de medios probabilísticos, llegando a brindar contestaciones con sustento a las problemáticas establecidas y contrastar los supuestos asociados a los datos recabados, confiando en la medida y soporte por medios estadísticos. Referente a lo descrito, Ñaupas et al. (2018) manifestaron que la perspectiva cuantitativa, considera un proceso de utilización de instrumentos para recoger datos y poder medir a los fenómenos, para posteriormente analizarlos y brindar contestaciones a los planteamientos y con sustento dar una respuesta a los supuestos establecidos con anticipación, con la meta de establecer un patrón de comportamiento.

Asimismo, se seleccionó el método hipotético-deductivo, porque desde la consideración de las perspectivas generales y las empíricas del investigador, se han determinado supuestos, donde mediante procesos de deducción se llegaron a someter a contraste con los datos recogidos, esperando confirmar o caso contrario rechazar a los supuestos apoyados por determinadas reglas estadísticas para el mismo. Sobre lo manifestado, Sánchez et al. (2018) aportaron mencionando que el método seleccionado, posee similares procesos a los establecidos en el científico,

debido que utiliza procesos lógicos y deductivos, que se desarrollan teniendo como punto de partida a los supuestos que llegan a ser demostrados en el instante de contrastarlos con los datos recogidos de la realidad a partir de la aplicación de ciertos instrumentos.

Por otro lado, el trabajo fue de nivel correlacional, debido que se estableció a partir del conocimiento de las habilidades directivas el comportamiento del compromiso docente, sin llegar a profundizar en su causalidad, pero tal determinación se consideró como indicio para futuros estudios que aborden la incidencia de tales fenómenos. En tal sentido, Cabezas et al. (2018) manifestaron que el nivel de trabajo correlacional, establece si dos o más fenómenos se llegan a correlacionar o existe ausencia del mismo, lo cual deriva del análisis del incremento o disminución de un fenómeno, este llega a coincidir con el incremento o disminución del otro, sin llegar a establecer su causalidad.

Finalmente, el trabajo consideró como diseño al no experimental, porque el proceso de recojo de datos, se realizó en un solo tiempo establecido, sin que se llegue a influenciar o ejercer manipulación de algunas de las variables. Al respecto, para Rivero et al. (2021) los trabajos investigativos que hacen uso de un diseño no experimental, evidencian en su proceso de recojo de datos, solo observan como se da el fenómeno a medir en su contexto, evitando manipularlos deliberadamente para posteriormente con apoyo estadístico analizarlos a profundidad.



3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Habilidades directivas

Definición conceptual: Son las capacidades de un administrador, cuyas habilidades y aptitudes están enfocadas al logro de objetivos preestablecidos de una entidad pública o privada. Por tal razón el directivo debe tener dominio de competencias conceptuales en cuanto a la organización, el manejo de técnicas

profesionales, interpersonales y sociales (Whetten y Cameron, 2011).

Definición operacional: Las habilidades directivas se cuantificaron a partir de la aplicación de un cuestionario propuesto por López (2023), que valora desde la propuesta de 27 preguntas a cuatro dimensiones, mediante una escala Likert, con cinco alternativas de contestación, asimismo, el puntaje obtenido, se clasificó en tres niveles. Deficiente, moderado y eficiente (Anexo 1).

Variable 2: Compromiso docente

Definición conceptual: Son las acciones, movimientos y transformación del docente en relación con los estudiantes, y de la misma manera de los estudiantes con el currículo nacional, teniendo como eje principal el logro de aprendizaje de los estudiantes el cual está estrechamente ligado con la capacidad del docente para desarrollar estrategias innovadoras y creativas (Sánchez y Ramos, 2012).

Definición operacional: El compromiso docente se cuantificó a partir de la aplicación de un cuestionario propuesto por Fabian (2022), que valora desde la propuesta de 23 preguntas a cuatro dimensiones, mediante una escala Likert, con cinco alternativas de contestación, asimismo, el puntaje obtenido, se clasificó en tres niveles. Bajo, regular y alto (Anexo 1).

3.3. Población y muestra

Se determinó que la población la conformaron 50 docentes de nivel inicial de cinco instituciones educativas públicas de la Ugel 03, ubicada en Lima. Para Arispe et al. (2020) la población se asocia con la determinación de un grupo de elementos, que tienen la ventaja de tener ciertas características y comparten, además, un mismo espacio geográfico.

Tabla 1

Población de la investigación

Institución Educativa	N.º de Docentes
IE 01	10
IE 02	10
IE 03	10
IE 04	10
IE 05	10
Total	50

Criterios de inclusión:

- Docentes de las cinco instituciones de nivel inicial de la Ugel 03.
- Docentes de escuelas públicas consideradas en el estudio.
- Docentes que trabajan en la condición de titular o contratado.
- Docentes que firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Docentes de otras modalidades de educación de la Ugel 03.
- Docentes que solicitaron licencia sin goce o por otros factores.
- Docentes que no firmaron el consentimiento informado.
- Docentes de otras instituciones de nivel inicial no considerados.

Referente a la muestra, para efectos del estudio se consideró a todos quienes conforman la población, es decir, que la muestra se caracteriza por ser censal (50 docentes), debido que se posee acceso constante y porque se llegó a considerar todas las opiniones de los docentes. Sobre lo manifestado, se entiende a la muestra censal, según Sánchez et al. (2018) como la determinación intencional o por conveniente de un proceso que comprende recoger la perspectiva de todos los elementos que forman parte de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de datos, se utilizó a la técnica de la encuesta para las dos variables, porque se considera como la técnica de elevado uso en trabajos investigativos bajo el enfoque cuantitativo, y debido que aporta con solo aplicarlo a recoger una demasía de datos, asimismo, proporciona obtener datos precisos, porque posee un margen de equivocación mínima al ser aplicado, como también porque su aplicación es sencilla y de rápido análisis. Cabe mencionar que aporta facilidad a la participación de los docentes, debido que es anónima, porque se recurre de manera objetiva a la honestidad y flexibilidad del tiempo de los participantes. Aportando a lo descrito, según Useche et al. (2019) la técnica de la encuesta, se basa en aplicación directa de un instrumento a los participantes para recoger datos vinculados a los objetivos de estudio.

Respecto al instrumento, se determinó tomar en cuenta al cuestionario,

porque se considera como el documento construido a partir de la propuesta de un grupo de interrogantes que deben ser redactados coherentemente y organizado, secuenciado y estructurado, vinculado con una establecida planeación cuya meta radica en que su contestación aporte a obtener conocimiento y datos necesarios para probar los supuestos previamente planteados y abordar los objetivos determinados con mayor eficacia. Para Arias (2020) el instrumento conocido como cuestionario, se basa en la construcción de preguntas de forma suscita sobre lo que se pretende llegar a conocer y abordar, presentadas ordenadas en tablas, y a partir de una cierta escala de contestación para recoger datos, asimismo, es eficiente debido que los participantes llegan a dar su opinión sobre lo que se pretende investigar.

Ficha técnica: Habilidades directivas

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide la variable habilidades directivas
Autora:	Mg. Lopez Puma, Carmen Rosa.
Objetivo:	Determinar el desarrollo de las habilidades directivas.
Año de Creación	2022
Ámbito de aplicación:	Cinco instituciones públicas, Ugel 03, Lima.
Dimensiones:	D1: Capacidad de gestión, D2: Manejo de estrés laboral, D3: Creatividad e innovación y D4: Proactividad.
Escala:	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
Niveles o rango:	Deficiente: 27-62, Moderado: 63-98 y Eficiente: 99-135.
Cantidad de ítems:	27 preguntas.
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 minutos.

Ficha técnica: Compromiso docente

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide la variable compromiso docente
Autora:	Mg. Fabian Peña, Angelica Rufina.
Objetivo:	Determinar el desarrollo del compromiso docente.
Año:	2021
Ámbito de aplicación:	Cinco instituciones públicas, Ugel 03, Lima.
Dimensiones:	D1: Compromiso con los estudiantes, D2: Compromiso con el trabajo docente, D3: Compromiso con su profesión y D4: Compromiso con la institución educativa.
Escala:	(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.
Niveles o rango:	Bajo: 23-53, Regular: 54-84 y Alto: 85-115.
Cantidad de ítems:	23 preguntas.
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 12 minutos.

En cuanto a la validez, ambos instrumentos se sometieron a opinión de tres especialistas en el área de investigación, es decir, que mediante la solicitud a tres docentes con grado de maestro se estableció la valoración de cada una de las interrogantes propuestas, desde tres criterios (claridad, relevancia y pertinencia), posterior a ello, se llegó a concluir luego de analizar las respuestas de cada expertos que los cuestionarios tienen alta suficiencia, de tal manera, se pudo afirmar que pueden ser aplicables. Al respecto, según Villasis-Keever et al. (2018) la validez es la evidencia de medición de lo que se pretende medir, es decir, que la valoración da entender el nivel inferencial de conclusión del hallazgo previo establecido, logrando disminuir el error y aportar mayor objetividad a la medición.

Tabla 2

Validación de los cuestionarios por expertos

N.º	Identificación de expertos	Habilidades directivas	Compromiso docente
01	Mg. Ana Patricia Tasayco Díaz	Aplicable	Aplicable
02	Mg. Katherine Huiza Álvarez	Aplicable	Aplicable
03	Mg. Rosa Cier Ungaro	Aplicable	Aplicable

Asimismo, los cuestionarios fueron sometidos a evidenciar si poseen confiabilidad, para tal situación, se sometieron a un ensayo, el cual consistió en aplicarlos a un grupo de docentes para recoger datos y mediante el procesamiento de la prueba alfa de Cronbach, los cuales evidenciaron tener consistencia interna, por ende, aportó a confirmar que poseen alta confiabilidad. Sobre lo mencionado, Bernal (2016) consideró que el análisis de la confiabilidad, hace énfasis en la determinación de la consistencia de recoger datos similares de los cuestionarios, obtenidos al examinarlas en diferentes contextos con sujetos similares.

Tabla 3

Confiabilidad de los cuestionarios

Variable	Preguntas	Elementos	Confiabilidad
Habilidades directivas	27	20	0.831
Compromiso docente	23	20	0.917

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se solicitó el permiso respectivo a las cinco instituciones educativas públicas, pertenecientes a la Ugel 03, en tal sentido, se presentaron las

cartas de presentación respectivas por la mesa de partes de cada una de las instituciones, esperando posteriormente de la respuesta positiva para reunirse con el personal directivo, logrando presentarle las explicaciones respectivas y lo que el estudio llegó a comprobar, asimismo, se establecieron las medidas realizadas para la aplicación de los instrumentos, la fecha en que se dio inicio y otros pormenores compartidos en una reunión con los docentes participantes.

Cabe manifestar, que anticipadamente a los docentes se les pidió participar en la investigación, a partir del alcance de información sobre la investigación y una ficha de consentimiento informado, posterior a ello, se participó en una reunión, donde se contestó a todas las dudas que tuvieron los docentes, así también se resaltó la importancia de su perspectiva y opiniones, para la investigación y los posibles beneficios que trajo consigo el estudio.

Luego de lo mencionado, con apoyo del personal administrativo y directivo, se dio inicio de manera presencial, la aplicación de los instrumentos, donde la investigadora durante todo el proceso acompañó y aclaró las dudas que se presentaron, evidenciando que de esa forma se controló los posibles problemas que se fueran a suscitar debido al no entendimiento de algunas preguntas o omisión de llenado de parte de los docentes participantes.

Culminado el proceso de aplicación, se pasó a recoger los cuestionarios, verificar que ninguna de las preguntas fueran omitidas o mal llenadas y finalmente, se agradeció a todo el personal participante, como también al apoyo de los administrativos y el equipo directivo, asimismo, se llegó a acordar volver para presentar los resultados y conversar con la comunidad educativa sobre posibles estrategias para aportar al desarrollo óptimo de las variables, en miras a la mejora de los procesos educativos de calidad.

3.6. Método de análisis de datos

Para procesar los datos recogidos, se tuvo como primer paso, la elaboración de bases de datos, con apoyo del programa informático Microsoft Excel, en el cual se han almacenado los datos de cada variable, asimismo, se tuvo gran cuidado de no cometer errores de llenado, para evitar efectos negativos o posibles valoraciones que no se vinculen con lo establecido y la escala Likert considerada para evaluar a

cada una de las preguntas, asimismo, culminado el llenado se paso a verificar la no existencia de errores como también a sumar los puntajes obtenidos de cada una de las variables y de las mismas dimensiones.

Posterior a lo manifestado, se dio inicio con el procesamiento de los datos a nivel descriptivo, donde se copiaron las sumatorias de las puntuaciones de las variables y dimensiones, y se pasaron a pegar en el programa SPSS, para su tratamiento, teniendo como proceso destacable, clasificar tales puntajes de acuerdo a los rangos que se presentan en la siguiente tabla; luego de tal clasificación se usaron tablas cruzadas para presentar los resultados, los cuales para mayor entendimiento de los lectores se interpretaron de manera sencilla.

Tabla 4

Baremación

Variables y dimensiones	Niveles o rangos		
Variable 1	Deficiente	Moderado	Eficiente
Habilidades directivas	27-62	63-98	99-135
D1: Capacidad de gestión	9-20	21-32	33-45
D2: Manejo de estrés laboral	6-13	14-21	22-30
D3: Creatividad e innovación	6-13	14-21	22-30
D4: Proactividad	6-13	14-21	22-30
Variable 2	Bajo	Regular	Alto
Compromiso docente	23-53	54-84	85-115
D1: Compromiso con los estudiantes	4-9	10-15	16-20
D2: Compromiso con el trabajo docente	7-16	17-26	27-35
D3: Compromiso con su profesión	4-9	10-15	16-20
D4: Compromiso con la institución educativa	8-18	19-29	30-40

Luego de concluido el análisis descriptivo, se constató la necesidad de determinar en qué situación puede aplicarse un test estadístico, donde se lleguen a involucrar fenómenos continuos o cuantitativos, por tal motivo, anticipadamente se debe de determinar si los datos que se llegaron a recabar en el momento de aplicación de los cuestionarios, muestra tener un comportamiento que es correspondiente a un ordenamiento conocido como normal, por lo manifestado, se llega a afirmar también, que existe una serie de test para que se llegue a determinar la distribución de los datos, pero para un buen proceso del presente trabajo

investigativo, se ha llegado a considerar interpretar lo que se pueda conseguir desde el test de Kolmogorov-Smirnov (Gandica, 2020).

Tabla 5

Análisis de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a			Interpretación
	Estadístico	gl	Sig.	
V1: Habilidades directivas	,124	50	,052	Normal
V2: Compromiso docente	,098	50	,200*	Normal
D1: Capacidad de gestión	,124	50	,053	Normal
D2: Manejo de estrés laboral	,151	50	,006	No normal
D3: Creatividad e innovación	,142	50	,013	No normal
D4: Proactividad	,118	50	,080	Normal

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 5, presenta los resultados de normalidad, donde se observó que la significancia de las habilidades directivas y del compromiso docente superan el límite de error, es decir, que la Sig. > 0.05, pudiéndose afirmar que siguen un ordenamiento paramétrico, en caso de las dimensiones se evidenció que dos no superaron el límite de error porque la Sig. < 0.05, considerándose como datos que no tienen normalidad, por lo determinado, se puede asumir la existencia de diferentes distribuciones, por ello, la prueba idónea para contrastar la hipótesis fue el Rho de Spearman.

De tal manera una definición acertada de correlación, se basa en que se cuente con un par de información (X, Y), donde se llega a entender que la valoración tomada por Y para una también determinada valoración de X, la cual permite que se examine la tendencia que siguen dos fenómenos al ir juntos, por ello, se sabe que en el instante de evidenciar aumento de un fenómeno se puede predecir la tendencia del otro, por ello, si se quiere proporcionar respuesta a un supuesto correlativo entonces se debe de usar la de Pearson o Spearman dependiendo de su normalidad.

Por ello, Roy-García et al. (2019) señalaron que el test correlativo de Spearman, también denominado “Rho”, evidencia ser análogo de observación no paramétrica a la de Pearson, utilizable cuando los fenómenos cuantificables

presentan un libre ordenamiento o presentan una valoración ordinal, en tal sentido, el cálculo del presente coeficiente correlativo, se basa en sustituir la medición ordinal de cada fenómeno por el rango de los mismos, requiriendo un ordenamiento de tales rangos, por el valor de cada elemento X y Y, donde si la existencia de potencialidad, evidencia que los rangos poseen consistencia.

$$rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

En ese sentido, se llegó a tomar en consideración el método de decisión estadística denominada p valor, el cual radica en la decisión sustentada de la significancia, a partir de una previa valoración con un cierto grado de confiabilidad y de error, en donde la Ho, llega a ser rechazada o no dependiente de la valoración de la significancia, en tal sentido, si la Sig. < 0.05, va rechazarse la Ho, afirmando que no se evidencia normalidad, pero si la Sig. > 0.05, no va rechazarse la Ho, donde si se evidencia normalidad, donde la decisión de dará en base a un 95 % de confianza con un 5 % de error (Kappes y Riquelme, 2022).

3.7. Aspectos éticos

El trabajo investigativo, consideró las norma APA, para la redacción de sus capítulos, también la guía de productos de investigación de la Universidad, llevando a cabo la construcción de una investigación de enfoque cuantitativo, asimismo, se respetó el anonimato, como también se tuvo alta confidencialidad de la información usada solo con fines netamente educativos, también se evitó incurrir en plagio, debido que toda la información considerada fue referenciada de forma apropiada para no tomar ideas de otros autores.

Cabe agregar, que el trabajo investigativo, se desarrolló bajo cuatro principios éticos, descritos en el código de ética de producción investigativa de la Universidad: (1) Principio de Beneficencia, debido que el trabajo se realizó con la mira de beneficiar a los participantes, (2) Principio de No Maleficencia, porque el trabajo se realizó para beneficiar no para dañar física o psicológicamente a los participantes, (3) Principio de justicia, porque no se discriminó a ningún participante y (4) Principio de autonomía, porque todo participante puede retirarse cuando el lo crea conveniente de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

A continuación, se presentan los resultados descriptivos:

Habilidades directivas y compromiso docente

Tabla 6

Descriptivo de las habilidades directivas y el compromiso docente

			Compromiso docente		Total
			Regular	Alto	
Habilidades directivas	Deficiente	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	2.0%	2.0%
	Moderado	Recuento	3	2	5
		% del total	6.0%	4.0%	10,0%
	Eficiente	Recuento	0	44	44
		% del total	0,0%	88.0%	88.0%
Total	Recuento	3	47	50	
	% del total	6.0%	94.0%	100.0%	

Fuente: *Análisis de resultados en el programa SPSS.*

En la tabla 6, se observó el cruce de los niveles de las habilidades directivas con el compromiso docente, donde del 100.0 % (50) de docentes participantes, el 2.0 % (1) dio entender que las habilidades directivas son deficientes, donde el mismo, 2.0 % (1) señaló que el compromiso docente fue alto, además, el 10.0 % (5) señalaron que las habilidades directivas del personal directivo se encuentra en rango moderado, donde el 6.0 % (3) de los mencionados, se refirieron al compromiso docente en nivel regular y el 4.0 % (2) en nivel alto, por último, el 88.0 % (44) aseveraron que las habilidades directivas son eficientes, donde el mismo 88.0 % (44) se refirieron al compromiso docente en rango alto.

Desde lo mencionado, se observó que, desde la capacidad de gestión, como también del manejo del estrés en el trabajo, fomento de procesos creativos y de innovación y proactividad del personal directivo se establecen elevados niveles de

compromiso con el estudiantado, con la labor realizada, con la profesión y con la escuela en donde labora el profesorado.

Capacidad de gestión y compromiso docente

Tabla 7

Descriptivo de la capacidad de gestión y compromiso docente

			Compromiso docente		Total
			Regular	Alto	
Capacidad de gestión	Deficiente	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	2.0%	2.0%
	Moderado	Recuento	3	2	5
		% del total	6.0%	4.0%	10,0%
	Eficiente	Recuento	0	44	44
		% del total	0,0%	88.0%	88.0%
Total	Recuento	3	47	50	
	% del total	6.0%	94.0%	100.0%	

Fuente: *Análisis de resultados en el programa SPSS.*

En la tabla 7, se observó el cruce de los niveles de la dimensión capacidad de gestión con el compromiso docente, donde del 100.0 % (50) de docentes participantes, el 2.0 % (1) dio entender que la capacidad de gestión del directivo es deficiente, donde el mismo, 2.0 % (1) señaló que el compromiso docente fue alto, además, el 10.0 % (5) señalaron que la capacidad de gestión del directivo se encontró en rango moderado, donde el 6.0 % (3) de los mencionados, se refirieron al compromiso docente en nivel regular y el 4.0 % (2) en nivel alto, por último, el 88.0 % (44) aseveraron que la capacidad del directivo fue eficiente, donde el mismo 88.0 % (44) se refirieron al compromiso docente en rango alto.

A partir de tales resultados, se constata que el cruce de mayor selección, llegó a valorar a la capacidad de gestión del directivo en rango eficiente y al compromiso docente el alto, con un 88.0 % (44) de selección, en tal sentido, se llegó a comprender que desde un profundo análisis de parte del directivo, como del fomento constante diálogos con la plana docente y miembros de la comunidad

escolar y a partir del conocimiento recabado se establezcan consensos para llegar a acuerdos, permite desarrollar mayor compromiso docente.

Manejo de estrés laboral y compromiso docente

Tabla 8

Descriptivo del manejo de estrés laboral y compromiso docente

			Compromiso docente		Total
			Regular	Alto	
Manejo de estrés laboral	Deficiente	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	2.0%	2.0%
	Moderado	Recuento	3	2	5
		% del total	6.0%	4.0%	10,0%
	Eficiente	Recuento	0	44	44
		% del total	0,0%	88.0%	88.0%
Total		Recuento	3	47	50
		% del total	6.0%	94.0%	100.0%

Fuente: *Análisis de resultados en el programa SPSS.*

En la tabla 8, se observó el cruce de los niveles de la dimensión manejo de estrés laboral con el compromiso docente, donde del 100.0 % (50) de docentes participantes, el 2.0 % (1) dio entender que el directivo hace uso deficiente del manejo de estrés laboral, donde el mismo, 2.0 % (1) señaló que el compromiso docente fue alto, además, el 10.0 % (5) señalaron que el directivo hace uso moderado de estrategias para manejar el estrés laboral, donde el 6.0 % (3) de los mencionados, se refirieron al compromiso docente en nivel regular y el 4.0 % (2) alto, por último, el 88.0 % (44) aseveraron que el personal directivo hace uso de ciertas estrategias a un nivel eficiente para manejar el estrés laboral, donde el mismo 88.0 % (44) señalaron que el compromiso docente fue alto.

A partir de lo mencionado, se constató que el cruce de mayor selección, llegó a valorar al manejo del estrés laboral en rango eficiente y al compromiso docente el alto, con un 88.0 % (44) de selección, en tal sentido, desde el conocimiento del ambiente social, estrategia de manejo de problemáticas y fomento del trabajo en

equipo, evidencia capacidad del directivo para manejar el estrés laboral, lo cual permite desarrollar altos niveles de compromiso docente.

Creatividad e innovación y compromiso docente

Tabla 9

Descriptivo de la creatividad e innovación y compromiso docente

			Compromiso docente		Total
			Regular	Alto	
Creatividad e innovación	Moderado	Recuento	3	8	11
		% del total	6,0%	16,0%	22,0%
	Eficiente	Recuento	0	39	39
		% del total	0,0%	78,0%	78,0%
Total		Recuento	3	47	50
		% del total	6,0%	94,0%	100,0%

Fuente: *Análisis de resultados en el programa SPSS.*

En la tabla 9, se observó el cruce de los niveles de la dimensión creatividad e innovación con el compromiso docente, donde del 100.0 % (50) de docentes participantes, el 22.0 % (11) mencionaron que el directivo tiene moderada creatividad e innovación, donde el 6.0 % (3) dieron a entender que el compromiso docente fue regular y el 16.0 % (8) en nivel alto, finalmente, el 78.0 % (39) afirmaron que la creatividad e innovación que realiza el personal directivo fue eficiente, donde el mismo 78.0 % (39) asumieron que su compromiso fue alto.

Por lo manifestado, se pudo confirmar que el cruce de mayor selección, llegó a valorar a la creatividad e innovación en rango eficiente y al compromiso docente el alto, con un 78.0 % (39) de selección, en tal sentido, a partir de la capacidad dinámica del directivo como de evidencia de altos niveles de conocimiento debido a su experiencia en el cargo y de desarrollo de diversas posturas para liderar, llega a evidenciar poseer eficiente creatividad e innovación, siendo tales acciones relevantes para desarrollar compromiso del docente.

Proactividad y compromiso docente

Tabla 10

Descriptivo de la proactividad y compromiso docente

			Compromiso docente		Total
			Regular	Alto	
Proactividad	Deficiente	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	2.0%	2.0%
	Moderado	Recuento	3	4	7
		% del total	6.0%	8.0%	14.0%
	Eficiente	Recuento	0	42	42
		% del total	0,0%	84.0%	84.0%
Total		Recuento	3	47	50
		% del total	6.0%	94.0%	100.0%

Fuente: *Análisis de resultados en el programa SPSS.*

En la tabla 10, se observó el cruce de los niveles de la dimensión proactividad con el compromiso docente, donde del 100.0 % (50) de docentes participantes, el 2.0 % (1) dio entender la proactividad del directivo fue eficiente, donde el mismo 2.0 % (1) señaló que el compromiso docente fue alto, además, el 14.0 % (7) del profesorado mencionó que el directivo posee moderado desarrollo de su proactividad, donde el 6.0 % (3) dieron a entender que el compromiso docente fue regular y 8.0 % (4) en rango alto, como último punto se apreció que el 84.0 % (42) del profesorado aseveró que el directivo posee eficiente proactividad, donde el mismo 84.0 % (42) señalaron tener alto compromiso docente.

A partir de lo mencionado, se constató que el cruce de mayor selección, llegó a valorar a la dimensión proactividad en rango eficiente y al compromiso docente el alto, con un 84.0 % (42) de selección, en tal sentido, la evidencia de gran imaginación, voluntad independiente del directivo para realizar procesos que aporten a mejorar la gestión y autodeterminación, evidencian altos niveles de proactividad, lo cual brinda sustento a apreciar mayor compromiso de los docentes que se encuentra bajo su liderazgo, con miras a cumplir las metas institucionales.

Correlación entre las habilidades directivas y el compromiso docente

Objetivo General: Determinar la relación entre las habilidades directivas y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023.

Prueba de hipótesis general:

Ho: Las habilidades directivas no se relacionan significativamente con el compromiso docente.

Ha: Las habilidades directivas se relacionan significativamente con el compromiso docente.

Tabla 11

Análisis correlacional de las habilidades directivas y el compromiso docente

Rho de Spearman		Estadísticos	Valores
		Coeficiente de correlación	0.609**
Habilidades directivas	Compromiso docente	Sig. (bilateral)	0.000
		<i>n</i>	50

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

En la tabla 11, se observó el análisis correlativo entre las habilidades directivas con el compromiso docente, desde el recojo y procesamiento de la opinión de los docentes de cinco escuelas de inicial, de la Ugel 03, en tal sentido, se pudo constatar que la Sig. bilateral < 0.01 , lo cual permitió que se desestime la Ho, y se pueda aceptar la Ha, además, el valor correlativo $Rho=0.609$, interpretado como una correlación directa y de moderada magnitud, lo cual permitió mencionar que existe entre las variables una correlación significativa, es decir, que el desarrollo eficiente de las habilidades directivas del docente director brinda bases para inspirar que los docentes se comprometan con los estudiantes, su profesión, el trabajo y con la institución educativa.

Correlación entre la capacidad de gestión y el compromiso docente

Objetivo Específico 1: Establecer la relación entre la capacidad de gestión y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023.

Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: La capacidad de gestión no se relaciona significativamente con el compromiso docente.

Ha: La capacidad de gestión se relaciona significativamente con el compromiso docente.

Tabla 12

Análisis correlacional de la capacidad de gestión y el compromiso docente

Rho de Spearman		Estadísticos	Valores
		Coeficiente de correlación	0.597**
Capacidad de gestión	Compromiso docente	Sig. (bilateral)	0.000
		<i>n</i>	50

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

En la tabla 12, se observó el análisis correlativo entre la dimensión capacidad de gestión con el compromiso docente, desde el recojo y procesamiento de la opinión de los docentes de cinco escuelas de inicial, de la Ugel 03, en tal sentido, se pudo constatar que la Sig. bilateral < 0.01 , lo cual permitió que se desestime la Ho, y se pueda aceptar la Ha, además, el valor correlativo $Rho=0.597$, interpretado como una correlación directa y de moderada magnitud, lo cual permitió mencionar que existe entre las variables una correlación significativa, es decir, que el desarrollo eficiente de la capacidad de gestión desde la capacidad de análisis de los problemas institucionales, tener presente fomentar un diálogo permanente con quienes integran la comunidad escolar y llegar a consensos con el profesorado brinda bases para inspirar que los docentes se comprometan con los estudiantes, su profesión, el trabajo y con la institución educativa.

Correlación entre el manejo de estrés laboral y el compromiso docente

Objetivo Específico 2: Establecer la relación entre el manejo de estrés laboral y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023.

Prueba de hipótesis específica 2:

Ho: El manejo de estrés laboral no se relaciona significativamente con el compromiso docente.

Ha: El manejo de estrés laboral se relaciona significativamente con el compromiso docente.

Tabla 13

Análisis correlacional del manejo de estrés laboral y el compromiso docente

Rho de Spearman		Estadísticos	Valores
		Coefficiente de correlación	0.588**
Manejo de estrés laboral	Compromiso docente	Sig. (bilateral)	0.000
		<i>n</i>	50

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

En la tabla 13, se observó el análisis correlativo entre la dimensión manejo de estrés laboral con el compromiso docente, desde el recojo y procesamiento de la opinión de los docentes de cinco escuelas de inicial, de la Ugel 03, en tal sentido, se pudo constatar que la Sig. bilateral < 0.01 , lo cual permitió que se desestime la Ho, y se pueda aceptar la Ha, además, el valor correlativo $Rho=0.588$, interpretado como una correlación directa y de moderada magnitud, lo cual permitió mencionar que existe entre las variables una correlación significativa, es decir, que el desarrollo eficiente del manejo del estrés laboral desde el fomento del conocimiento del ambiente social, uso de estrategias para el manejo de problemáticas y fomento de eficientes procesos de trabajo en equipo brinda bases para inspirar que los docentes se comprometan con los estudiantes, su profesión, el trabajo y con la institución educativa.

Correlación entre la creatividad e innovación y el compromiso docente

Objetivo Específico 3: Establecer la relación entre la creatividad e innovación y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023.

Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: La creatividad e innovación no se relacionan significativamente con el compromiso docente.

Ha: La creatividad e innovación se relacionan significativamente con el compromiso docente.

Tabla 14

Análisis correlacional de la creatividad e innovación y el compromiso docente

Rho de Spearman		Estadísticos	Valores
		Coeficiente de correlación	0.507**
Creatividad e innovación	Compromiso docente	Sig. (bilateral)	0.000
		<i>n</i>	50

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

En la tabla 14, se observó el análisis correlativo entre la dimensión creatividad e innovación con el compromiso docente, desde el recojo y procesamiento de la opinión de los docentes de cinco escuelas de inicial, de la Ugel 03, en tal sentido, se pudo constatar que la Sig. bilateral < 0.01 , lo cual permitió que se desestime la Ho, y se pueda aceptar la Ha, además, el valor correlativo $Rho=0.507$, interpretado como una correlación directa y de moderada magnitud, lo cual permitió mencionar que existe entre las variables una correlación significativa, es decir, que el desarrollo eficiente de la creatividad e innovación del directivo, desde la evidencia de su capacidad de dinamismo, conocimiento y experiencia que posee y actitud de liderazgo brinda bases para inspirar que los docentes se comprometan con los estudiantes, su profesión, el trabajo y la institución educativa.

Correlación entre la proactividad y el compromiso docente

Objetivo Específico 4: Establecer la relación entre la proactividad y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023.

Prueba de hipótesis específica 4:

Ho: La proactividad no se relaciona significativamente con el compromiso docente.

Ha: La proactividad se relaciona significativamente con el compromiso docente.

Tabla 15

Análisis correlacional de la proactividad y el compromiso docente

Rho de Spearman		Estadísticos	Valores
		Coefficiente de correlación	0.604**
Proactividad	Compromiso docente	Sig. (bilateral)	0.000
		<i>n</i>	50

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

En la tabla 15, se observó el análisis correlativo entre la dimensión proactividad con el compromiso docente, desde el recojo y procesamiento de la opinión de los docentes de cinco escuelas de inicial, de la Ugel 03, en tal sentido, se pudo constatar que la Sig. bilateral < 0.01 , lo cual permitió que se desestime la Ho, y se pueda aceptar la Ha, además, el valor correlativo $Rho=0.604$, interpretado como una correlación directa y de moderada magnitud, lo cual permitió mencionar que existe entre las variables una correlación significativa, es decir, que el desarrollo eficiente de la proactividad, desde la propuesta de planes, voluntad independiente y autodeterminación brinda bases para inspirar que los docentes se comprometan con los estudiantes, su profesión, el trabajo y la institución educativa.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados que se llegaron a obtener luego del procesamiento a nivel descriptivos de los datos recolectados, se pudo apreciar que sobre las habilidades directivas, de 50 docentes que participaron, el 2.0 % manifestó que el directivo tiene deficientes habilidades, 10.0 % en desarrollo moderado y 88.0 % que son eficiente, por ello, se destaca la relevancia de desarrollar ciertas habilidades para dirigir una institución educativa, y sin el fomento de ellas, se evidencia la posibilidad de no poder ejecutar los propósitos y metas institucionales, además, sobre el compromiso docente, el 6.0 % de docentes mencionó que llegó a ser regular y el 94.0 % alto, por ende, acotar que desde su fomento se aporta al desarrollo profesional, apreciado en las acciones del docente, su identidad y vocación, disposición relevante de un conglomerado de actitudes que establecen nuevo rumbo en el trabajo educativo.

Asimismo, al momento de abordar el objetivo general, referido a determinar la relación de las habilidades directivas con el compromiso docente, a partir de la participación de los docentes de cinco instituciones educativas públicas, pertenecientes a la Ugel 03, se pudo confirmar que la Sig. < 0.01 , lo que llevó a rechazar la H_0 , además, la valoración del análisis correlativo $\rho=0.609$, interpretándose como una relación directa y de magnitud moderada, en ese sentido, se destacó la existencia de relación significativa, por tal motivo, la capacidad de gestión, como también del manejo del estrés en el trabajo, fomento de procesos creativos y de innovación y proactividad del personal directivo se establecen elevados niveles de compromiso con el estudiantado, con la labor realizada, con la profesión y con la escuela en donde labora el profesorado.

Dichos resultados establecidos tienen parecido con los determinados por Muñoz et al. (2022) quien también llegó a constatar la existencia de relación significativa con las habilidades directivas, además, de tener una valoración correlativa $\rho=0.762$, por tal motivo, se pudo apreciar que existe alta probabilidad que el desempeño del profesorado se vea afectado por ciertos problemas de contexto y de liderazgo y manejo institucional, debido que la adecuación y conocimiento de ciertas herramientas y métodos con soporte en tecnología aún se encuentra implementándose, además, las habilidades directivas repercute

habitualmente en el compromiso docente y práctica habitual, por ende, son realmente influyentes sobre el desarrollo del profesionalismo docente, por ende, se encuentran vinculados fuertemente con el efecto de liderazgo.

De igual modo, se estableció que los resultados conseguidos discrepan de los conseguidos por Coello et al. (2021) quienes determinaron la existencia de relación pero no significativa con las habilidades directivas, pero el valor correlativo $\rho=0.346$, en tal sentido, se entiende que el fomento de las habilidades directivas no necesariamente evidencia a que se consigan resultados más óptimos de gestión, es decir, que el personal directivo al realizar y convocar constantemente a encuentros virtuales, que aporten a la promoción del trabajo conjunto, considerando la habilidad grupal, que es el grupo de fortaleza y don encontrado en cada docente, si bien puede apoyar al desarrollo conjunto de proyectos y trabajos para la mejora de la calidad escolar, tales acciones necesitan del compromiso docente, debido que a pesar que se encuentra incluido, si no se tiene esa voluntad los resultados esperados pueden o no ser los más óptimos.

Desde lo descrito, y en contraste con la literatura, se puede apreciar que la Teoría Situacional propuesta por Hersey, brinda soporte a los resultados conseguidos porque se evidencia la consideración de ciertas extensiones asociados al liderazgo, y que se enfoca en ciertas características de quienes están bajo el mando de los directivos, buscando que se pruebe que son líderes y que tienen necesariamente que actuar con relación a las condiciones en la que se enfrenta diariamente, de tal manera, la perspectiva teórica de Hersey, aporta a la determinación de la situación del accionar de liderazgo del personal directivo y lógicamente no es productivo que se una solo postura de liderazgo, debido que desde la consideración de una diversidad de posturas se debe presentar características distintas para situaciones distintas (Hernández, 2021).

Por otro lado, Delgado et al. (2021) mencionaron que desde la Teoría de la Autodeterminación, se brinda soporte al compromiso docente, porque aborda una gran diversidad de características para el fortalecimiento tanto personal y profesional del docente, como también aborda a la eficiencia de la autodeterminación, las metas, vitalidad, energía, aspiración profesional y personal, necesidades universales, relación cultural, contexto social, conductual, de afecto y

de bienestar, de tal manera, se llega a entender que desde la presente teoría, los docentes evidencian desarrollar su dinámica, ser más activos y estar más comprometido con sus acciones, o caso contrario, evidencia calma y apacibilidad, ello debido a gran medida a las condiciones sociales en el cual está inmerso.

De tal manera, y ante los resultados expuestos, se pudo afirmar que actualmente el desarrollo de las habilidades directivas ha evidenciado ser importante, porque exige conocerse y autoevaluarse a uno mismo, además, se ha constatado que auto conocerse es una de las competencias relevantes para el personal directivo, debido que aporta al trabajo autoconsciente, autorregulación emocional y automotivación, siendo estos pilares relevantes para la observación interpersonal, y con ello pasar al fomento de óptimas relaciones interpersonales, donde aspectos como la motivación, empatía, y habilidad social, incidan como eje fundamental en el compromiso docente, referido al primer paso para el fomento productivo desde la mejora e inspiración a la realización de ciertas acciones, demostrando ser docente comprometido con la educación, los estudiantes y la escuela en donde ejerce su profesionalidad.

Además, al momento de abordar el objetivo específico 1, referido a determinar la relación de la capacidad de gestión con el compromiso docente, a partir de la participación de los docentes de cinco instituciones educativas públicas, pertenecientes a la Ugel 03, se pudo confirmar que la Sig. < 0.01 , lo que llevó a rechazar la H_0 , además, la valoración del análisis correlativo $\rho=0.597$, interpretándose como una relación directa y de magnitud moderada, en ese sentido, se destacó la existencia de relación significativa, por tal motivo, el profundo análisis de parte del directivo, como del fomento constante diálogos con la plana docente y miembros de la comunidad escolar y a partir del conocimiento recabado se establezcan consensos para llegar a acuerdos, permite desarrollar mayor compromiso docente.

Tales resultados, tienen parecido con los datos a conocer por Siddique et al. (2023), quienes también llegaron a desestimar la H_0 , y afirmar que existe relación significativa con el compromiso docente, cuyo coeficiente correlativo $r=0.768$, de tal manera, el optimismo del profesorado se considera un buen indicador para el compromiso de los docentes con su carrera, en tal sentido, el

optimismo, aporta mejoras a la autoeficacia, confianza, vinculo en el ambiente educativo del profesorado y el alumnado, resiliencia, bienestar, participación éxito académico del profesorado comprometido, que se esfuerza constantemente en alcanzar la excelencia, excelente desarrollo de la habilidad comunicativa interpersonal y preocupado por el éxito académicos del alumnado, preocupándose por que progrese, aprenda y logre mejoras en el desarrollo integral del alumnado.

Por otro lado, se evidencia que los resultados son antagónicos a los de Karuppannan y Jalani (2021) porque el coeficiente correlativo $r=0.304$, interpretado como bajo, asimismo, se confirmó la existencia de relación significativa con el compromiso docente, dando entender que existe aún una alta necesidad que se siga investigando la determinación de los factores incidentes sobre el compromiso docente, como de la eficacia de la práctica escolar y la utilización de métodos apropiados para la mejora de los aspectos descritos, además, el profesorado con un elevado compromiso posee la capacidad de producir escolares excelentes a diferencia con el que tiene bajo compromiso, pero este se ve limitado por ciertos factores determinantes en el éxito de la clase dentro de los salones, asimismo, los resultados evidencian que solo el compromiso del docente con la escuela resulta más destacable debido que de ello depende mayor y eficiente práctica educativa.

Desde tal situación, Miranda-Torrez (2021) mencionaron que desde la Teoría de la Competitividad, se llega enfocar las relaciones organizacional con el contexto con basta dinámica, es decir, que tal escenario en las entidades educativas, que tienen bajo su gestión a directores competidores, evidencia alta capacidad de gestión, por ende, llegan a implementar ciertas estrategias y traen consigo una serie de contestaciones a diversas situaciones, con la meta de crear y mantenerse con ciertas ventajas competitivas, cuyo objetivo radica en que consiga mayor desempeño, en ese sentido, la competencia del personal directivo, de las instituciones escolares y el ambiente, se evidencia inextricablemente relacionado, desempeñando con una elevada velocidad su comportamiento competitivo, con la utilización de recursos y una gran variedad de capacidades.

De igual modo, la Teoría Cognitivo Social, da entender que el compromiso se convirtió en un amplio tema para ser investigado, desde una visión internacional en el campo educacional y formativo del profesorado, de tal manera, con intención

de superar la propuesta cognitivista, se presenta un enfoque constructivo social, lo cual las personas llegan a comprenderse como activo que aprende y erige el mundo, por medio de su propia acción, de su pensamiento, estructura cognitiva y estrategia de proceso en cada etapa de su desarrollo, conduciéndolo a que seleccione aquel significado y transformarlos vinculado con su estructuración cognitiva, de tal manera, la actividad antes mencionada se relaciona con el contexto, y hace que la persona sea la constructora o conductora del propio desarrollo a partir del fortalecimiento del compromiso con lo que pretende realizar (Rigo et al., 2022).

Por ello, a partir de lo mencionado y considerando los resultados conseguidos, se asume que las habilidades directivas llegan a adquirir mayor relevancia dentro de las escuelas cuando se encuentra frente a procesos de transformación, asociado con retos constantes para el directivo, que a menudo busca fortalecer la trascendencia ante quienes se encuentran bajo su tutela, debido que se evidencia como herramienta para la gestión en contra de ciertas situaciones de verosimilitud, por ello, la capacidad de gestión del directivo, ejerce incidencia sobre el fomento del compromiso docente, el cual ejerce efecto positivo sobre la productividad y cumplimientos de procesos eficientes referidos con el desarrollo integral del estudiantado, a partir de su práctica pedagógica y uso de recursos y estrategias que permitan innovar el proceso educacional.

Por otro lado, al momento de abordar el objetivo específico 2, referido a determinar la relación del manejo de estrés laboral con el compromiso docente, a partir de la participación de los docentes de cinco instituciones educativas públicas, pertenecientes a la Ugel 03, se pudo confirmar que la Sig. < 0.01 , lo que llevó a rechazar la H_0 , además, la valoración del análisis correlativo $\rho=0.588$, interpretándose como una relación directa y de magnitud moderada, en ese sentido, se destacó la existencia de relación significativa, por tal motivo, el fomento del conocimiento del ambiente social, uso de estrategias para el manejo de problemáticas y fomento de eficientes procesos de trabajo en equipo brinda bases para inspirar que los docentes se comprometan con los estudiantes, su profesión, el trabajo y con la institución educativa.

Tales resultados determinados con similares a los de Paricoto (2021) porque

se constató la existencia de relación significativa con las habilidades directivas, donde la Sig. < 0.01 , desestimando la H_0 , asimismo, el valor correlativo $r=0.720$, de tal manera, se llegó a considerar que las habilidades directivas evidencia de la capacidad de las directores dentro de las entidades escolares consideradas en el trabajo investigativo, resalta mayor tendencia al liderazgo y motivación en rango regular, pero la resolución y manejo de problemas y el apoyo a los grupos de trabajo son buenos, así bien tales aspectos aportan al modelo mental, a la visión compartida, aprendizaje colaborativo y pensamiento sistemático, como también el dominio del personal es llevado a cabo regularmente.

Asimismo, al contrastar los resultados con los conseguidos por Flores et al. (2023) se evidenció poseer ciertas discrepancias, debido que el valor correlativo $\rho=0.257$, siendo este positivo pero bajo, lo cual evidenció haber establecido la relación con el compromiso docente, en un rango significativo, esto da entender que el ejercicio profesional dentro de la escuela, no llega a satisfacer plenamente la expectativa y necesidad del profesorado, como lo son aspectos relacionados con la mejora de salario y la oportunidad de desarrollo profesional, de igual manera, mencionar que el estudio al haberse abocado a solo aducir particularidades de sexo o a partir de los años de antigüedad de trayectoria docente no se asocia con el compromiso de los mismos con la escuela, de tal manera, es preciso señalar que la implicancia del arraigo y sentido de deber responder apropiadamente a su trabajo con los escolares, se vincula con su desempeño y con un actitud de alta criticidad y reflexión que promueva una aptitud óptima.

En ese sentido, desde la Teoría del Capital Humano, se sustenta a las habilidades directivas, porque considera como componente central a las bases de la Teoría Administrativa de personas y de sistemas organizacionales actuales, que posiciona según Aliaga y Cofré (2021) escasos y de alta valoración para las entidades organizacionales laborales contemporáneos que son administrados con lógica económica neoliberal, de tal manera, la capacidad o habilidad del personal directivo, para que genere por medio de la utilización correcta de estrategias promocionar prácticas de alto desarrollo, vinculado con la ventaja competitiva diferenciadora y sostenible, que evidencia incremento de la producción y desarrollo de la contestación con mayor innovación ante problemas y desafíos que enfrentan

las escuelas al tratar de contestar a la demanda y necesidad del estudiantado a partir de mejores propuestas de desarrollo educativo de calidad.

Desde otra perspectiva la Teoría de la Identidad Profesional, aporta al fomento del compromiso docente, el cual fue desarrollado desde la relación con la identidad personal y el historial profesional del docente, denominándose a ello vocación profesional, de similar manera, se evidencia, cierta intervención de componentes familiares y escolares, punto crítico del proceso de construcción de la identidad profesional docente, asimismo, Olave (2020) agrega mencionando que asimismo, la experiencia que se evidencia enmarcado en dos perspectivas que repercute directamente en un primer momento en la formación del profesionalismo docente, asimismo, se entiende que la identidad profesional está integrado desde el vínculo social, de un conjunto de sujetos establecido, condicionado a particularidades culturales que involucra componentes históricos, emocionales, afectivos, familiar y escolar.

Desde lo establecido y considerando los resultados conseguidos, se pudo confirmar que el manejo de estrés laboral, se basa en que todo quien conforma la comunidad escolar presenta ciertas características, que son influyentes directamente en la condición externa que daña su esencia e incide en su desempeño de trabajo, en tal sentido, el desarrollo de ciertas estrategias y métodos para mitigar el impacto del estrés laboral llevados a cabo por el directivo, brinda sustento a elevados niveles de compromiso docente, enfatizando en la contestación afectiva o emocional del profesorado, vinculado con la labor que realiza dentro de una escuela, además, tal compromiso llega a ser incidente en el sentimiento de pertenencia y parte esencial de la escuela.

De igual modo, al momento de abordar el objetivo específico 3, referido a determinar la relación de la creatividad e innovación con el compromiso docente, a partir de la participación de los docentes de cinco instituciones educativas públicas, pertenecientes a la Ugel 03, se pudo confirmar que la Sig. < 0.01 , lo que llevó a rechazar la H_0 , además, la valoración del análisis correlativo $\rho=0.507$, interpretándose como una relación directa y de magnitud moderada, en ese sentido, se destacó la existencia de relación significativa, por tal motivo, la evidencia de su capacidad de dinamismo, conocimiento y experiencia que posee y actitud de

liderazgo brinda bases para inspirar que los docentes se comprometan con los estudiantes, su profesión, el trabajo y la institución educativa.

Los hallazgos establecidos tienen similitud, con los obtenidos por Estela y Salazar (2022) debido que también llegaron a determinar la relación significativa con el compromiso docente, donde la sig. < 0.01, llegando a rechazar la H_0 , asimismo, el coeficiente $\rho=0.743$, siendo este directo y alto, en ese sentido, el desarrollo eficiente de la gestión administrativa esencialmente desde el trabajo realizado en la institución, aporta orientación a las diversas actividades que se realizan, cuya meta es alcanzar los objetivos establecidos en beneficio del desempeño estudiantil, colaboradores y el profesorado, a modo de agente educacional, cuyo aporte, experiencia, innovación o investigación, contribuye a progresar y mejorar la gestión institucional desde altos niveles de compromiso docente, es decir, el aporte del compromiso docente, se asocia con invertir tiempo, esfuerzo y recursos, y que sus bajos niveles implica que se renuncie a desarrollar procesos innovadores y se responda indebidamente a la necesidad escolar.

Por otro lado, se evidencia que los resultados establecidos tienen discrepancia con los conseguidos por Werang et al. (2021) debido que, si bien se pudo considerar que la relación fue significativa con el compromiso docente, este tuvo una valoración correlativa $r=-0.417$, siendo esta inversa y de magnitud positiva, en tal sentido, se entiende que los docentes están más comprometidos con su trabajo en las escuelas cuando se sienten con menos agotamiento y también contrariamente, si los docentes están menos comprometidos con su labor de enseñar es cuando se sienten agotados mentalmente, por tal motivo, es de necesidad que se elimine el agotamiento emocional del profesorado con el objetivo de poder fomentar la igualdad de oportunidad en la enseñanza, así también fomentar el compromiso docente.

Cabe agregar que desde la perspectiva del Recurso y la Capacidad, se entiende el desarrollo de las habilidades directivas porque según García y Sorhegui (2020) su esencia radica en la identificación de la potencialidad del recurso que se dispone y que controla el docente director y la propia institución educativa, asimismo, evidencia la determinación de la capacidad por medio de las habilidades que los directivos pueden considerar, construir y reconfigurar el uso de los recursos,

lo cual establece la modificación de su capacidad de un inicio, todo ello, con las metas de poder crear un nuevo producto o realizar nuevos procesos de mayor eficiencia, apuntando a innovar con la combinatoria de las capacidades, habilidades y recursos, para el despliegue de la innovación educativa.

Asimismo, según Dai (2020) mencionó que el compromiso docente, enfatiza en el desarrollo de un conjunto de destrezas, pericias y competencias que son usadas por el docente con el objetivo de cumplir y lograr abordar de manera eficiente las metas institucionales, en el sector educativo, por tal motivo, una óptima gestión del profesorado, es un beneficio para la escuela, de tal manera, se consideran dos diversas perspectivas, en donde la primera da entender que para desarrollar el compromiso se debe considerar la formación inicial y constante del desarrollo del trabajo pedagógico y sobre todo la experticia del docente sobre el área curricular que imparte, como estar apto para cumplir formidablemente su planeación curricular, desde la búsqueda constante de estrategias para proporcionar solución a los problemas, presentando alto dinamismo a diario.

De tal manera, y considerando los resultados conseguidos, se puede apreciar que el fomento de la creatividad e innovación de parte de los directivos, evidencia estar relacionado con las competencias de un líder, porque se construye desde el uso de sus conocimientos, habilidades y actitudes que el directivo debe dirigir para fomentar procesos de innovación y de adaptación con su conocimiento previo a diversas situaciones nuevas y que al mismo tiempo brinde solución a los ambientes y contextos que lo requieran, así como apoyando la incertidumbre o iniciativa de los docentes, evidenciando inspirar, motivar y desarrollar su compromiso con el trabajo que pretende realizar, apuntando a la mejora de los procesos educativos, buscando conseguir mejores resultados desde la aplicación de su innovación con apoyo de sus superiores.

Por último, al momento de abordar el objetivo específico 4, referido a determinar la relación de la proactividad con el compromiso docente, a partir de la participación de los docentes de cinco instituciones educativas públicas, pertenecientes a la Ugel 03, se pudo confirmar que la Sig. < 0.01 , lo que llevó a rechazar la H_0 , además, la valoración del análisis correlativo $\rho=0.604$, interpretándose como una relación directa y de magnitud moderada, en ese sentido,

se destacó la existencia de relación significativa, por tal motivo, el desarrollo eficiente de la proactividad, desde la propuesta de planes, voluntad independiente y autodeterminación brinda bases para inspirar que los docentes se comprometan con los estudiantes, su profesión, el trabajo y la institución educativa.

Dichos resultados tienen parecido con los determinados por Conislla et al. (2023) quien estableció la relación con las competencias directivas, debido que la Sig. < 0.01 , de tal manera se llegó a desestimar la H_0 , además, el valor correlativo fue calificado como positivo y de considerable magnitud, en ese sentido, los hallazgos aportaron a establecer un vínculo entre las competencias directivas con el óptimo manejo de una institución escolar, donde se pudo constatar que mientras no se evidencia alta exigencia, profesionalismo y normativa de formación para el puesto de directivos, va ser complicado que se mejore los índices de la propuesta de calidad, porque el cargo directivo, a partir de su liderazgo, se encarga de coadyuvar para que el profesorado y el proceso institucional alcance niveles altos de eficiencia y se obtenga los resultados esperados.

Además, se constató la existencia de ciertas diferencias con los hallazgos que determinaron Rodríguez et al. (2023) quienes dieron a comprender que existe relación significativa con las habilidades directivas, cuyo valor correlativo $r=0.910$ y la Sig. < 0.01 , de tal manera, se desestimó la H_0 , afirmando que la relación fue positiva y de muy alta magnitud, es decir, cuando se valora la eficiencia de los trabajos realizados por el profesorado, lo que se hace es establecer, por medio de la perspectiva del director, cual es la dificultad o las problemáticas existentes dentro de la identidad escolar y su incidencia sobre el ejercicio y sobre la estructuración organizacional, así también el valor del factor interno y externo del proceso de trabajo llevados a cabo dentro del ambiente escolar, la pertinencia del mismo, y la realización del planteamiento previo a fin de mitigar los problemas de aprendizaje diagnosticado con anticipación, en tal sentido, se desprende el rol del directivo como facilitador o entorpecedor del logro de los procesos de la calidad y abordaje de los objetivos anticipadamente propuestos por la institución escolar.

De tal manera, Díaz et al. (2021) aportó a entender que las habilidades directivas que deben desarrollar los profesionales educativos, constituyen componentes de visión estratégica, el cual permite que se alcance con las metas

institucionales, también, se evidencia la necesidad que cuente con ciertas competencias de manejo gerencial, que le aporte a desenvolverse adecuadamente en el ambiente de trabajo y desarrolle su capacidad que le facilite el direccionamiento de la escuela actual pertinentemente, en tal sentido, la función del directivo es esperar que el profesorado o los diversos trabajadores del sector educacional, lleguen a integrar su conocimiento y habilidad en los trabajos y propuestas educativas que respondan a la demanda estudiantil con miras a desarrollar procesos de mayor eficacia para el fomento integral del estudiante.

Por otro lado, según Alcázar (2020) fomentar el compromiso posee una vinculación directa sobre la gestión de los colaboradores, de tal manera, desde un óptimo liderazgo del docente directivo dentro del ambiente escolar, trae consigo el desarrollo del compromiso docente, por ende, dentro de una escuela es de vital relevancia el desarrollo del liderazgo al instante de realizar el acompañamiento a los docentes y monitorear la práctica pedagógica, de similar modo, se basa en verificar el cumplimiento de la actividad de los trabajadores administrativos, gestión del desarrollo de la destreza y habilidad de los trabajadores que se encuentran bajo su mando, todo ello, apuntando a cumplir con las metas propuestas a nivel organizativo institucional.

En tal sentido, y considerando los hallazgos determinados se pudo apreciar que la proactividad hace énfasis en la gestión fundamentado bajo conceptos de auto fortalecimiento, de responsabilidad con el sector social, de mayor expectativa en el momento de solucionar problemas dentro y fuera de la organización educativa, basto liderazgo que comparte e influencia en el profesorado y en su compromiso enmarcado en el respeto al principio y valores establecidos en las normas de la escuela, además, se observa que el director proactivo anticipa elementos críticos y toma decisiones inmediatas con el objetivo de lograr abordar con eficacia los propósitos institucionales impulsando el compromiso docente con los estudiantes, el trabajo, su profesión y la escuela.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que entre las habilidades directivas y el compromiso docente existe relación significativa, debido que se observó que la significancia de la prueba de Spearman, no superó el margen de error previamente establecido, lo cual llega a brindar sustento estadístico para rechazar la H_0 , y afirmar que la capacidad de gestión, como también del manejo del estrés en el trabajo, fomento de procesos creativos y de innovación y proactividad del personal directivo se establecen elevados niveles de compromiso con el estudiantado, con la labor realizada, con la profesión y con la escuela.

Segunda:

Se estableció que entre la capacidad de gestión y el compromiso docente existe relación significativa, debido que se observó que la significancia de la prueba de Spearman, no superó el margen de error previamente establecido, lo cual llega a brindar sustento estadístico para rechazar la H_0 , llegando a confirmar que, el profundo análisis de parte del directivo, como del fomento constante diálogos con la plana docente y miembros de la comunidad escolar y a partir del conocimiento recabado se establezcan consensos para llegar a acuerdos, permite desarrollar mayor compromiso docente.

Tercera:

Se estableció que entre el manejo de estrés laboral y el compromiso docente existe relación significativa, debido que se observó que la significancia de la prueba de Spearman, no superó el margen de error previamente establecido, lo cual llega a brindar sustento estadístico para rechazar la H_0 , por tal motivo, el fomento del conocimiento del ambiente social, uso de estrategias para el manejo de problemáticas y fomento de eficientes procesos de trabajo en equipo brinda bases para inspirar que los docentes se comprometan con los estudiantes, su profesión, el trabajo y con la institución educativa.

Cuarta:

Se estableció que entre la creatividad e innovación y el compromiso docente existe relación significativa, debido que se observó que la significancia de la prueba

de Spearman, no superó el margen de error establecido, lo cual llega a brindar sustento estadístico para rechazar la H_0 , de tal manera, la evidencia de su capacidad de dinamismo, conocimiento y experiencia que posee y actitud de liderazgo brinda bases para inspirar que los docentes se comprometan con los estudiantes, su profesión, el trabajo y la escuela.

Quinta:

Se estableció que entre la proactividad y el compromiso docente existe relación significativa, debido que se observó que la significancia de la prueba de Spearman, no superó el margen de error establecido, lo cual llega a brindar sustento estadístico para rechazar la H_0 , por tal motivo, se concluyó mencionando que, el desarrollo eficiente de la proactividad, desde la propuesta de planes, voluntad independiente y autodeterminación brinda bases para inspirar que los docentes se comprometan con los estudiantes, su profesión, el trabajo y la escuela.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al personal directivo de las cinco instituciones educativas de la Ugel 03, convocar a reunión al personal miembro de la comunidad educativa, con el objetivo de compartir los resultados conseguidos, y poder en conjunto establecer la necesidad de intervención o fortalecimiento mediante la propuesta de planes, talleres, entre otros., esperando que el personal docente y directivo puedan en conjunto abordar con mayor eficiencia los problemas institucionales establecidos mediante procesos de diagnóstico.

Segunda:

Al personal docente de las cinco instituciones educativas de la Ugel 03, participar en cursos de actualización docente para reforzar sus capacidades de manejo de gestión, con el objeto de desarrollar estrategias y métodos que puedan influenciar sobre la pertinencia de los procesos pedagógicos como también procesos de administrativos, comunitarios y estratégicos, esperando que desde ello, se desarrollen diferentes perspectivas desde el desarrollo de su conocimiento y compromiso con su trabajo docente.

Tercera:

Al personal directivo y docente de las cinco instituciones educativas de la Ugel 03, participar en actividades recreativas en conjunto, con el objetivo de poder manejar el estrés laboral, así también reforzar los lazos de compañerismo y amicales, a fin de no caer en situaciones de estrés crítica, que pueden afectar el compromiso docente con los estudiantes, la escuela, su profesión y práctica pedagógica.

Cuarta:

Al personal directivo y docente de las cinco instituciones educativas de la Ugel 03, formar parte de equipos de interaprendizaje institucional, con la finalidad de desarrollar su creatividad e innovación, es decir, que a partir del compartir de experiencias, como de métodos, técnicas, recursos y estrategias en equipo, concientizar a docentes y directivas para realizar innovaciones educativas, evidenciando su creatividad, esperando que desde la propuesta de planes y

proyectos investigativos, lleguen a mejorar sus habilidades como docente y directivos y mejoren los procesos de gestión y pedagógicos para una mejor propuesta educativa de calidad.

Quinta:

Al personal docente de las cinco instituciones educativas de la Ugel 03, fortalecer su capacidad de proactividad, orientando su que hacer a resolver problemáticas a partir de la determinación oportuna de la necesidad de intervención y lograr que desde tal situación se pueda aprovechar tales oportunidades para el fomento del aprendizaje estudiantil, mejora de la actividad docente y compromiso con su práctica, los estudiantes y la escuela.

REFERENCIAS

- Adams, R., Akyol, a., & Verwijmeren, P. (2018). Director Skill sets. *Journal of Financial Economics*, 130(3), 641-662. <https://acortar.link/u2lgUV>
- Alcázar, P. (2020). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-121. http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Aliaga, O., y Cofré, D. (2021). The evolution of the Human Capitalconceptand thechallenges for the Strategic Human Resource Management in Chile. *People and Technology Management Magazine*, 40(21), 38-59. <https://doi.org/10.35588/gpt.v14i40.4862>
- Arias, J. L. (2020). *Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas. Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. <https://bit.ly/3LgrOgj>
- Arias, J. L., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <https://bit.ly/3n3b43U>
- Arispe, C. M., Yangali, J. S., Guerrero, M. A., Lozada, O. R., Acuña, L., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado*. Editorial Universidad Internacional del Ecuador. <https://bit.ly/41QPUW3>
- Banco Mundial. (2022) *Where are we on Education Recovery?* United Nations Childre's Fund. <https://acortar.link/JWN7dL>
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (4ta. Edición). Editorial Pearson. <https://bit.ly/3TLO4Rv>
- Cabezas, E. D., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ESPE: Universidad de las Fuerzas Armadas. <https://bit.ly/40VWclU>
- Castellanos, J., Valle, F., Machado, A., y García, N. (2019). Consideraciones metodológicas sobre la determinación de competencias directivas como factores claves del éxito empresarial. *Centro Azúcar*, 46(4), 1-9.

<http://scielo.sld.cu/pdf/caz/v46n4/2223-4861-caz-46-04-1.pdf>

- CEPAL. (2020). *Educación, juventud y trabajo: Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Naciones Unidas. <https://acortar.link/vRHe7R>
- Coello, J., Jiménez, M., y Huilcapi, N. (2021). Habilidades directivas y su influencia en los resultados de una institución educativa. *Dilemas Contemporáneos: Educación, política y valores*. 19(1), 1-21. <https://acortar.link/qWmx14>
- Conislla, M., Flores, J., y Sánchez, L. (2023). Competencia directiva y gestión escolar en la IE 3711 Fe y alegría 12, Puente Piedra, Lima. *Revista Igobernanza*, 6(22), 221-245. <https://acortar.link/L06y7l>
- Dai, D. (2020). Rethinking Human Potential from a Talent Development Perspective. *Journal for the Education of the Gifted*, 43(1), 19-37. <https://doi.org/10.1177/0162353219897850>
- Defensoría del Pueblo. (2020). *Retos para mejorar la educación a distancia y cautelar el regreso gradual a las clases presenciales. Serie Informes Especiales N° 034-2020-DP*. <https://acortar.link/FOYl3k>
- Delgado, M., García, J., Téllez, A., y Zamarripa, J. (2021). Teoría de la Autodeterminación. Una perspectiva teórica para el estudio del trabajo social. *Realidades*, 11(2), 9-22. <https://acortar.link/lsJfzU>
- Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J., y Díaz, L. (2021). Habilidades directivas en un contexto de emergencia sanitaria, COVID-19 en el Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 505-519. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.33>
- Duarte, O., y Aguilar, o. (2022). Habilidades directivas y su impacto en los ámbitos de venta de la micro y pequeña empresa. *Revista Relayn*, 6(3), 111-120. <https://doi.org/10.46990/relayn.2022.6.3.655>
- Estela, A., y Salazar, H. (2022). Gestión administrativa y compromiso docente de una Universidad Particular del distrito de Santiago de Surco 2019. *Global Business Administration Journal*, 6(1), 21-29. <https://acortar.link/fE0Psp>
- Fabian, A. (2022). *Compromiso docente y desarrollo profesional docente en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://acortar.link/h2Y2D6>

- Fathi, J., Greenier, V., & Derakhshan, A. (2021). Self-efficacy, reflection, and burnout among iranian EFL teachers: the mediating role of emotion regulation. *Iranian Journal Language Teachers Research*, (9), 13-37. <https://acortar.link/yWr2sk>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://acortar.link/DAQvZ2>
- Flores, F., Corimayhua, O., Asencios, L., Campos, J., y Leyva, A. (2023). Compromiso institucional y la práctica reflexiva en docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 254-272. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6181
- Gandica, E. (2020). Potencia y Robustez en Pruebas de Normalidad con Simulación Montecarlo. *Revista Scientific*, 5(18), 108-119. <https://acortar.link/PKnrKJ>
- Ganjali, R., Ashraf, H., & Motallebzadeh, K. (2019). Developìng and validating EFL instructors' professional commitment questionnaire through PLS-SEM. *Iranian Journal Language Teachers Research*, (11), 81-114. <https://doi.org/10.22111/ijals.2019.5447>
- García, Y., y Sorhegui, R. (2020). La teoría de los recursos y capacidades como fundamento metodológico para el estudio de la gestión de la innovación empresarial. *Revista científica ECOCIENCIA*, (7), 1-15. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.70.304>
- González, Y., y Canós-Darós, L. (2020). Las habilidades directivas clave para el desarrollo organizacional. *INNODOCT*, 11(13), 363-371. <http://dx.doi.org/10.4995/INN2020.2020.11815>
- Hernández, M. (2021). The relationship between the leadership style of the director and the motivation of millennial generation teachers. *Journal Education*, 30(58), 188-205. <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.202101.009>
- Kappes, M. S., y Riquelme, V. (2022). El valor P, y medidas de efecto: su interpretación en investigación cuantitativa en enfermería. *Revista ENE*, 15(2), 1-13. <http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/1247>
- Karuppanan, G., & Jalani, S. (2021). The Relationship between Teacher Commitment and Effective Teaching Practices in Rural Primary School in

- Ranau, Malaysia. *European Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(6), 32-38. <http://dx.doi.org/10.24018/ejsocial.2021.1.6.160>
- Lee, C., Wang, C., Chiu, W., & Tien, T. (2018). . Managerial ability and corporate investment opportunity. *International Review of Financial Analysis*, (57), 65-76. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2018.02.007>
- López, C. (2023). *Habilidades directivas y compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107861>
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction. *Cineica y Data*, 13(1), 95-107. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v13n1/2007-7858-cuat-13-01-95.pdf>
- Miranda-Torrez, J. (2021). Acciones competitivas y desempeño organizacional en la perspectiva dinámica competitiva. *Investigación Administrativa*, 50(127), 90-105. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456065109007>
- Muñoz, R., Huamán, D., Pinedo, F., y Cárdenas, E. (2022). Habilidades directivas y desempeño docente en el Perú. *Revista Franz Tamayo*, 4(10), 84-94. <https://acortar.link/n2lmxz>
- Musallam, S. R., Fauzi, H., & Nagu, N. (2019). Family, institutional investors ownerships and corporate performance: the case of Indonesia. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., y Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (5ta. Edición). Ediciones de la U. <https://bit.ly/3LmQp3b>
- Olave, S. (2020). Revisión del concepto de identidad profesional docente. *Revista Innova Educación*, 2(3), 378-393. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.03.001>
- Paredes-Zempual, D., Ibarra-Morales, I., & Moreno-Freites, Z. (2021). Management skills and organizational climate in small and medium enterprises. *Administrative Investigation*, 50(127), 69-90. <https://acortar.link/b7idCi>
- Paricoto, E. (2021). Correlación entre las habilidades directivas y manejo del enfoque sistémico de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito

- de ananea. *Revista de Investigaciones: Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Puno*, 10(2), e021. <https://acortar.link/QtyZlvR>
- Pereda-Pérez, F., López-Guzmán, T., y González, F. (2018). Habilidades directivas y diferencias de género en el sector público: El caso de Córdoba (España). *Revista Española de Ciencia Política*, (46), 199-230. <https://doi.org/10.21308/recp.46.09>
- Quijano, R., Pérez, M., y Pérez, C. (2022). The Contribution of Teacher Professional Identity to updating contemporary Teaching. *Scientific Journal: Edetania*, 62(22), 177-197. https://doi.org/10.46583/edetania_2022.62.1095
- Rigo, D., y Donolo, D. (2019). Family implication and school engagement the challenge of creating bridges. *Psicología da Educação*, (48), 25-34. <http://dx.doi.org/10.5935/2175-3520.20190004>
- Rigo, D., Llanes, L., y Rovere, R. (2022). Expandir la clase y transformar el compromiso agente de futuros formadores. *Revista de Investigación Valdizana*, 16(3), 121-130. <https://doi.org/10.33554/riv.16.3.1483>
- Rivero, M. S., Meneses, P. W., García, J., Anibal, R. A., y Zevallos, E. L. (2021). *Metodología de la investigación*. Editorial Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://bit.ly/40NP3nw>
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación. <https://acortar.link/k9qzRK>
- Rodríguez, G., Gutiérrez, N., Bautista, L., y Flores, M. (2023). Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional. Caso de estudio: Instituto Tecnológico del Altiplano de Tlaxcala. *Revista Relayn*, 7(2), 51-65. <https://doi.org/10.46990/relayn.2023.7.2.1086>
- Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019). Correlation: not all correlation entails causality. *Alergia Mexico Magazine*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Samantha, V., Lam, D., & Gary, T. (2020). What teachers want: School factors predicting teachers' decisions to work in low-performing schools. *American Educational Research Journal*, 58(1), 201-233. <https://acortar.link/EusbvF>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación*

científica, tecnológica y humanística. Editorial Universidad Ricardo Palma.
<https://bit.ly/43Kukne>

Sánchez, R., y Ramos, A. M. (2012). *Compromiso docente y realidad educativa. Retos para el maestro del siglo XXI*. Editorial Síntesis.
<https://acortar.link/ng1ZO2>

Shu, K. (2022). Teachers' Commitment and Self-Efficacy as Predictors of Work Engagement and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 13(22), e850204.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.850204>

Siddique, M., Siddique, A., & Khan, E. (2023). Academic Optimism and Teachers' Commitment: An Associational Study of Pakistani Teachers. *Journal of Educational Research & Social Science Review (JERSSR)*, 3(1), 178-188.
<https://acortar.link/olvk3Y>

Tobón, S., Juárez-Hernández, G., Herrera-Meza, R., y Núñez, C. (2020). Evaluación de las prácticas directivas en directores escolares: Validez y confiabilidad de una rúbrica. *Educación XX1*, 23(2), 187-210.
<https://doi.org/10.5944/educXX1.23894>

UNESCO. (2021). *Liderazgo de escuelas: Gestión Escolar*. Learning Portal UNESCO. <https://acortar.link/hSWjiJ>

UNICEF. (2021). *Compromiso con la formación docente: Más oportunidades de desarrollo profesional continuo para docentes en la región*. Unicef para cada Infancia. <https://acortar.link/9xXimi>

Useche, M. C., Artigas, W., y Queipo, B. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Editorial Universidad de la Guajira.
<https://bit.ly/3AKn79q>

Vicneswary, M., Adams, D., & Zuraidah, A. (2021). Teachers' organizational commitment in international schools: Does distributed leadership make a difference? *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 19(2), 1-17. <https://www.researchgate.net/publication/350525187>

Villasís-Keever, M., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J., Miranda-Novales, G., y Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421.

<https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

- Vizoso-Gómez, C. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral en el Profesorado: Revisión de la literatura. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*, 26(3), 395-414. <https://acortar.link/pEGsUv>
- Werang, B., Marlina, S., Radja, S., & Gede, A. (2021). Indonesian teachers' emotional exhaustion and commitment to teaching: A correlational study. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(2), 522-531. <http://dx.doi.org/10.18844/cjes.v16i2.5631>
- Whetten, D., y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. (8va. Edición). Editorial Pearson. <https://acortar.link/IAOuCw>
- Yanes , B., Alegría, M., & Donald, E. (2020). La educación: factor principal para el desarrollo local. *EduSol*, 20(72), 1-15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4757/475764266002/>
- Ye, Y., Chen, B., & Wang, P. (2023). Enhancing Teacher's Commitment Through Different Administrative Supports at Primary Schools in Northern Jiangsu Province, China. *Business and Advanced Technology Management*, 10(2), 1-16. <https://doi.org/10.14456/abacodijournal.2023.1>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable habilidades directivas

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Son las capacidades de un administrador, cuyas habilidades y aptitudes están enfocadas al logro de objetivos preestablecidos de una entidad pública o privada. Por tal razón el directivo debe tener dominio de competencias conceptuales en cuanto a la organización, el manejo de técnicas profesionales, interpersonales y sociales (Wetten y Cameron, 2011).	Las habilidades directivas se cuantificaron a partir de la aplicación de un cuestionario propuesto por López (2023), que valora desde la propuesta de 27 preguntas a cuatro dimensiones, mediante una escala Likert, con cinco alternativas de contestación, asimismo, el puntaje obtenido, se clasificó en tres niveles. Deficiente, moderado y eficiente.	Capacidad de gestión	- Análisis del problema.	1, 2, 3	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Deficiente: 27-62 Moderado: 63-98 Eficiente: 99-135
			- Dialogo permanente.	4, 5, 6		
			- Consensos para llegar a acuerdos.	7, 8, 9		
		Manejo de estrés laboral	- Conocimiento del contexto social.	10, 11		
			- Manejo de conflictos.	12, 13		
			- Trabajo en equipo	14, 15		
		Creatividad e innovación	- Capacidad de dinámica.	16, 17		
			- Conocimiento y experiencia.	18, 19		
			- Liderazgo.	20, 21		
		Proactividad	- Imaginación.	22, 23		
			- Voluntad independiente.	24, 25		
			- Autodeterminación.	26, 27		

Adaptado de López (2023). *Habilidades directivas y compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/107861>

Operacionalización de la variable compromiso docente

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Son las acciones, movimientos y transformación del docente en relación con los estudiantes, y de la misma manera de los estudiantes con el currículo nacional, teniendo como eje principal el logro de aprendizaje de los estudiantes el cual está estrechamente ligado con la capacidad del docente para desarrollar estrategias innovadoras y creativas (Sánchez y Ramos, 2012).	El compromiso docente se cuantificó a partir de la aplicación de un cuestionario propuesto por Fabian (2022), que valora desde la propuesta de 23 preguntas a cuatro dimensiones, mediante una escala Likert, con cinco alternativas de contestación, asimismo, el puntaje obtenido, se clasificó en tres niveles. Bajo, regular y alto.	Compromiso con los estudiantes	- Atención personalizada.	1, 2	1: Totalmente en desacuerdo. 2: En desacuerdo. 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo.	Bajo: 23-53 Regular: 54-84 Alto: 85-115
			- Desarrollo y logro de aprendizaje de los estudiantes.	3, 4		
		Compromiso con el trabajo docente	- Deseo y reconocimiento del trabajo docente.	5, 6		
			- Dedicación al trabajo docente.	7, 8, 9, 10, 11		
		Compromiso con su profesión	- Desarrollo y progreso de su profesión.	12, 13		
			- Formación profesional.	14, 15		
		Compromiso con la institución educativa	- Aceptación y creencia de las metas institucionales.	16, 17, 18, 19, 20		
			- Lealtad a la institución educativa.	21, 22, 23		

Adaptado de Fabian (2022). *Compromiso docente y desarrollo profesional docente en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres*. VMT, 2021. <https://acortar.link/h2Y2D6>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE HABILIDADES DIRECTIVAS

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Delgado Galvan, Betzabe Luz con Nro. DNI: 405060603, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: **“Habilidades directivas y compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023”**, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción. Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente. Asimismo, el presente cuestionario está formulado en base a las habilidades directivas del personal director.

Escala autovalorativa:

Siempre S = 5

Casi siempre CS = 4

A veces AV = 3

Casi nunca CN = 2

Nunca N = 1

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

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

26. Procura orientar a los docentes para mejorar la disciplina de los estudiantes y generar una buena convivencia escolar.					
27. Tiene la capacidad de decidir ante una situación sin influencia externa.					

Fuente: López (2023). *Habilidades directivas y compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022.*

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Delgado Galvan, Betzabe Luz con Nro. DNI: 40506003, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “**Habilidades directivas y compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023**”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción. Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

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

Escala autovalorativa:

Totalmente de acuerdo	TDA = 5
De acuerdo	DA = 4
Indeciso	IN = 3
En desacuerdo	ED = 2
Totalmente en desacuerdo	TED = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Compromiso con los estudiantes	TED	ED	IN	DA	TDA
01. Se comunica de manera asertiva con los estudiantes.					
02. Conoce y atiende la necesidad de aprendizaje de mis estudiantes.					
03. Se esfuerza demasiado para que mis estudiantes puedan aprender.					
04. Impulsa la participación activa de los estudiantes durante las actividades de aprendizaje.					
Dimensión 2: Compromiso con el trabajo docente	TED	ED	IN	DA	TDA
05. Esta consciente que mi desempeño como docente es importante para la institución educativa.					
06. Siente que su trabajo es valorado y reconocido por la comunidad educativa.					
07. Planifica apropiadamente el proceso de enseñanza aprendizaje.					
08. Prepara todos los materiales y recursos que utilizará para cumplir con el propósito de aprendizaje.					
09. Dedicar horas extras para la atención a los estudiantes.					
10. En cada clase utiliza diversos medios didácticos para mejorar su labor docente.					
11. Al percibir que no he logrado el propósito de aprendizaje, planifica otras sesiones personalizadas para poder					

apoyar a los estudiantes y lograr lo planificado.					
Dimensión 3: Compromiso con su profesión	TED	ED	IN	DA	TDA
12. Puede desarrollarme profesionalmente en la institución educativa.					
13. Cumple responsablemente su rol dentro de la comunidad educativa a la que pertenece.					
14. Se capacita constantemente para obtener mejores resultados en su práctica docente.					
15. Tiene deseos de seguir capacitándome para de esa manera estar preparado y realizar su trabajo de la mejor manera.					
Dimensión 4: Compromiso con la institución educativa	TED	ED	IN	DA	TDA
16. Las normas disciplinarias de la institución educativa le parecen apropiadas.					
17. Es consciente de su aporte para lograr las metas institucionales.					
18. Se siente comprometido con las metas institucionales como de su visión y misión.					
19. Dentro de la institución se trabaja con espíritu de equipo.					
20. Siente que los problemas institucionales también son sus problemas.					
21. Continuaría con su carrera profesional dentro de la institución educativa donde actualmente labora.					
22. Disfruta trabajar en esta institución educativa.					
23. Siento que es parte importante para la institución educativa.					

Fuente: Fabian (2022). *Compromiso docente y desarrollo profesional docente en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres*. VMT, 2021.

Muchas gracias

Anexo 3. Modelo de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: “Habilidades directivas y compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023”.

Investigadora: Bach. Delgado Galvan, Betzabe Luz

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar de la investigación titulada: “Habilidades directivas y compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023”. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado del Programa de Maestría, de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de cinco instituciones educativas públicas.

Procedimiento:

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Habilidades directivas y compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023”.
2. Esta entrevista o encuesta tendrá un tiempo aproximado de 27 minutos y se realizará en el ambiente de la Institución Educativa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Su hijo puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que su hijo haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista a su hijo es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora **Bach. Delgado Galvan, Betzabe Luz** email: betzydelgado.24@gmail.com y docente asesor Dr. Albornoz Jiménez, Carlos Francisco.

Consentimiento:

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

Nombres y apellidos:

Nro. DNI:

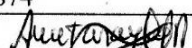
Fecha y hora:

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

Validación de expertos

N.º	Identificación de expertos	Habilidades directivas	Compromiso docente
01	Mg. Ana Patricia Tasayco Díaz	Aplicable	Aplicable
02	Mg. Katherine Huiza Álvarez	Aplicable	Aplicable
03	Mg. Rosa Cier Ungaro	Aplicable	Aplicable

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Ana Patricia Tasayco Díaz
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Profesora de Educación Inicial
Institución donde labora:	IEI 029 Rosa de Santa María
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	40142874
Firma del experto:	

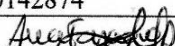
2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre habilidades directivas
Autor (a):	Lic. Carmen Rosa López Puma
Objetivo:	Recoger datos sobre habilidades directivas
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cinco instituciones de la Ugel 03
Dimensiones:	Capacidad de gestión, manejo de estrés laboral, creatividad e innovación, proactividad
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert, ordinal: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca
Niveles o rango:	Alto= 99-135; Moderado = 63-98; Bajo= 27-62
Cantidad de ítems:	27
Tiempo de aplicación:	16 minutos aproximadamente

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Ana Patricia Tasayco Díaz
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Profesora de Educación Inicial
Institución donde labora:	IEI 029 Rosa de Santa María
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	40142874
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el compromiso docente
Autor (a):	Bach. Fabián Peña, Angélica Rufina
Objetivo:	Recoger datos sobre el compromiso docente
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cinco instituciones de la Ugel 03
Dimensiones:	Compromiso con los estudiantes, compromiso con el trabajo docente, compromiso con su profesión, compromiso con su labor docente.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert, ordinal: 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Indeciso; 4: De acuerdo; y 5: Totalmente de acuerdo.
Niveles o rango:	Alto= 85-115; Moderado = 54-84; Bajo= 23-53
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	15 minutos aproximadamente

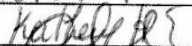
**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
TASAYCO DIAZ, ANA PATRICIA DNI 40142874	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 08/08/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matricula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
TASAYCO DIAZ, ANA PATRICIA DNI 40142874	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 14/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
TASAYCO DIAZ, ANA PATRICIA DNI 40142874	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTION ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGOGICO Fecha de diploma: 08/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 31/05/2016 Fecha egreso: 24/02/2018	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU
TASAYCO DIAZ, ANA PATRICIA DNI 40142874	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 03/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Katherine Huiza Alvarez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Profesora de Educación Inicial
Institución donde labora:	IEI 029 Rosa de Santa María
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	41213704
Firma del experto:	

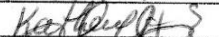
2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre habilidades directivas
Autor (a):	Lic. Carmen Rosa López Puma
Objetivo:	Recoger datos sobre habilidades directivas
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cinco instituciones de la Ugel 03
Dimensiones:	Capacidad de gestión, manejo de estrés laboral, creatividad e innovación, proactividad
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert, ordinal: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca
Niveles o rango:	Alto= 99-135; Moderado = 63-98; Bajo= 27-62
Cantidad de ítems:	27
Tiempo de aplicación:	16 minutos aproximadamente

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Katherine Huiza Álvarez
Grado profesional:	Máestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Profesora de Educación Inicial
Institución donde labora:	IEI 029 Rosa de Santa María
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	41213704
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el compromiso docente
Autor (a):	Bach. Fabián Peña, Angélica Rufina
Objetivo:	Recoger datos sobre el compromiso docente
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cinco instituciones de la Ugel 03
Dimensiones:	Compromiso con los estudiantes, compromiso con el trabajo docente, compromiso con su profesión, compromiso con su labor docente.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert, ordinal: 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Indeciso; 4: De acuerdo; y 5: Totalmente de acuerdo.
Niveles o rango:	Alto= 85-115; Moderado = 54-84; Bajo= 23-53
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	15 minutos aproximadamente

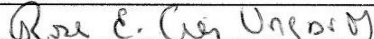
**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
HUIZA ALVAREZ, KATHERINE DNI 41213704	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 05/06/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
HUIZA ALVAREZ DE TAVARA, KATHERINE DNI 41213704	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 11/04/2016 Fecha egreso: 20/12/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
HUIZA ALVAREZ, KATHERINE DNI 41213704	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD : EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 05/03/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Rosa Esther Cier Ungaro
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Profesora de Educación Inicial
Institución donde labora:	IEI 029 Rosa de Santa María
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	06039190
Firma del experto:	

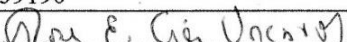
2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre habilidades directivas
Autor (a):	Lic. Carmen Rosa López Puma
Objetivo:	Recoger datos sobre habilidades directivas
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cinco instituciones de la Ugel 03
Dimensiones:	Capacidad de gestión, manejo de estrés laboral, creatividad e innovación, proactividad
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert, ordinal: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca
Niveles o rango:	Alto= 99-135; Moderado = 63-98; Bajo= 27-62
Cantidad de ítems:	27
Tiempo de aplicación:	16 minutos aproximadamente

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Rosa Esther Cier Ungaro
Grado profesional:	Máestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Profesora de Educación Inicial
Institución donde labora:	IEI 029 Rosa de Santa María
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	06039190
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el compromiso docente
Autor (a):	Bach. Fabián Peña, Angélica Rufina
Objetivo:	Recoger datos sobre el compromiso docente
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cinco instituciones de la Ugel 03
Dimensiones:	Compromiso con los estudiantes, compromiso con el trabajo docente, compromiso con su profesión, compromiso con su labor docente.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert, ordinal: 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Indeciso; 4: De acuerdo; y 5: Totalmente de acuerdo.
Niveles o rango:	Alto= 85-115; Moderado = 54-84; Bajo= 23-53
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	15 minutos aproximadamente

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
CIER UNGARO, ROSA ESTHER DNI 06039190	MAESTRA EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Fecha de diploma: 13/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/09/2015 Fecha egreso: 03/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CIER UNGARO, ROSA ESTHER DNI 06039190	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 25/01/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
CIER UNGARO, ROSA ESTHER DNI 06039190	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 13/01/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

Anexo 6. Matriz de consistencia

TÍTULO: Habilidades directivas y compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023.							
AUTOR: Bach. Delgado Galván, Betzabé Luz.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: PG: ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas de nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre la capacidad de gestión y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas de nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre el manejo de estrés laboral y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas de nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la creatividad e innovación y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas de nivel</p>	<p>Objetivo General: OG: Determinar la relación entre las habilidades directivas y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Establecer la relación entre la capacidad de gestión y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023.</p> <p>OE2: Establecer la relación entre el manejo de estrés laboral y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023.</p> <p>OE3: Establecer la relación entre la creatividad e innovación y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel</p>	<p>Hipótesis General: HG: Las habilidades directivas se relacionan significativamente con el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: La capacidad de gestión se relaciona significativamente con el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023.</p> <p>HE2: el manejo de estrés laboral se relaciona significativamente con el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023.</p> <p>HE3: La creatividad e innovación se relaciona</p>	Variable 1: Habilidades directivas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Capacidad de gestión	- Análisis del problema. - Diálogo permanente. - Consensos para llegar a acuerdos.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Deficiente: 27-62 Moderado: 63-98 Eficiente: 99-135
			Manejo de estrés laboral	- Conocimiento del contexto social. - Manejo de conflictos. - Trabajo en equipo.	10, 11, 12, 13, 14, 15		
			Creatividad e innovación	- Capacidad de dinámica. - Conocimiento y experiencia. - Liderazgo.	16, 17, 18, 19, 20, 21		
			Proactividad	- Imaginación. - Voluntad independiente. - Autodeterminación.	22, 23, 24, 25, 26, 27		
			Variable 2: Compromiso docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Compromiso con los estudiantes	- Atención personalizada. - Desarrollo y logro de aprendizaje de los estudiantes.	1, 2, 3, 4	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso.	Bajo: 23-53 Regular: 54-84 Alto: 85-115
			Compromiso con el trabajo docente	- Deseo y reconocimiento del trabajo docente. - Dedicación al trabajo docente.	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11		
Compromiso con su	- Desarrollo y progreso de su profesión.	12, 13, 14, 15					

<p>inicial, Ugel 03, Lima, 2023? PE4: ¿Cuál es la relación entre la proactividad y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas de nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023?</p>	<p>inicial, Ugel 03, Lima, 2023. OE4: Establecer la relación entre la proactividad y el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023.</p>	<p>significativamente con el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023. HE4: La proactividad se relaciona significativamente con el compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023.</p>	<p>profesión</p> <p>Compromiso con la institución educativa</p>	<p>- Formación profesional.</p> <p>- Aceptación y creencia de las metas institucionales. - Lealtad a la institución educativa.</p>	<p>16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23</p>	<p>4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo.</p>	
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadística a utilizar</p>			
<p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicado.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental.</p>	<p>Población: 50 docentes de cinco instituciones educativas.</p> <p>Muestreo: No existe muestreo.</p> <p>Tamaño de muestra: 50 docentes de cinco instituciones educativas.</p>	<p>Variable 1: Habilidades directivas Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autora: Mg. Lopez Puma, Carmen Rosa. Año: 2023 Lugar: Instituciones de nivel inicial de la Ugel 03, Lima.</p> <p>Variable 2: Compromiso docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autora: Mg. Fabian Peña, Angelica Rufina. Año: 2022 Lugar: Instituciones de nivel inicial de la Ugel 03, Lima.</p>		<p>Descriptiva: Para la determinación de los niveles de las variables y las dimensiones se va baremas la sumatoria de los puntajes obtenidos y se va presentar en tablas cruzadas asociadas a los objetivos propuestos y también en gráficos estadísticos de barras, los cuales van a interpretarse.</p> <p>Diferencial: Para determinar la prueba a utilizar, se va pasar primero la sumatoria de los puntajes por la prueba de Kolmogorov-Smirnov, donde si se llega apreciar que poseen normalidad se utilizará la prueba de Pearson, pero si no evidencian normalidad se utilizará la prueba de rho de Spearman.</p>			

Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a			Interpretación
	Estadístico	gl	Sig.	
V1: Habilidades directivas	,124	50	,052	Normal
V2: Compromiso docente	,098	50	,200*	Normal
D1: Capacidad de gestión	,124	50	,053	Normal
D2: Manejo de estrés laboral	,151	50	,006	No normal
D3: Creatividad e innovación	,142	50	,013	No normal
D4: Proactividad	,118	50	,080	Normal

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de confiabilidad

Prueba de confiabilidad con 50 datos, que representa el 100% de la muestra de estudio.

Variable	Preguntas	Elementos	Confiabilidad
Habilidades directivas	27	20	0.831
Compromiso docente	23	20	0.917

Autorización de Instituciones Educativas

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

SOLICITO: Autorización para realizar
trabajo de investigación

SRA. Nayla Bustamante Morales
DIRECTORA IEI 106 “Ramón Espinosa”

Yo, Betzabé Luz Delgado Galván, identificada con DNI N°40506003, me presento ante usted muy respetuosamente y expongo:

Que, siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, con código de matrícula N° 7002805510, solicito a usted autorización para realizar mi trabajo de investigación en su institución educativa sobre “Habilidades directivas y compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023”, para la obtención del grado de Maestra, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se medirá la relación entre las habilidades directivas y el compromiso docente.

POR LO EXPUESTO.
ruego a usted acceder a mi
solicitud.

Lima, 01 de junio del 2023



[Firma]
MG NAYLA BUSTAMANTE MORALES
DIRECTORA
Aprobado

[Firma]
B. Delgado

PROF. BETZABÉ LUZ DELGADO GALVÁN

DNI N°40506003

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

INSTITUCIÓN EDUCATIVO INICIAL N° 0077 - MANZANILLA N° de Expediente: 036 JET-77-2023 Fecha: 01/06/2023
--

SOLICITO: Autorización para realizar
trabajo de investigación

SRA. Flora Isabel Benavente Robles
DIRECTORA IEI 077 “Manzanilla”


Yo, Betzabé Luz Delgado Galván, identificada con DNI N°40506003, me presento ante usted muy respetuosamente y expongo:

Que, siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, con código de matrícula N° 7002805510, solicito a usted autorización para realizar mi trabajo de investigación en su institución educativa sobre “Habilidades directivas y compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023”, para la obtención del grado de Maestra, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se medirá la relación entre las habilidades directivas y el compromiso docente.

POR LO EXPUESTO.

ruego a usted acceder a mi
solicitud.

Lima, 01 de junio del 2023


Exp. Flora Isabel Benavente Robles
DIRECTORA
IEI N° 0077
aprobado.



PROF. BETZABÉ LUZ DELGADO GALVÁN
DNI N°40506003

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

SOLICITO: Autorización para realizar
trabajo de investigación

SRA. Ana Patricia Tasayco Díaz

DIRECTORA IEI 029 "Rosa de Santa María"

Yo, Betzabé Luz Delgado Galván, identificada con DNI N°40506003, me presento ante usted muy respetuosamente y expongo:

Que, siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, con código de matrícula N° 7002805510, solicito a usted autorización para realizar mi trabajo de investigación en su institución educativa sobre "Habilidades directivas y compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023", para la obtención del grado de Maestra, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se medirá la relación entre las habilidades directivas y el compromiso docente.

POR LO EXPUESTO.

ruego a usted acceder a mi
solicitud.


Lima, 25 de mayo del 2023

MESA DE PARTES
I.E.I. N° 029 "ROSA DE SANTA MARIA"
FECHA: 25/05 HORA: 1:30
FOLIOS: 1


PROF. BETZABÉ LUZ DELGADO GALVÁN

DNI N°40506003




Ana P. Tasayco Díaz
DIRECTORA I.E.I. N° 029
ROSA DE SANTA MARIA
UGEL 03 Lima

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

SOLICITO: Autorización para realizar
trabajo de investigación

SRA. Liliana Ciriaco Pérez

DIRECTORA IEI 01 “San Judas Tadeo”

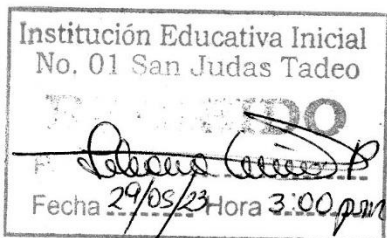
Yo, Betzabé Luz Delgado Galván, identificada con DNI N°40506003, me presento ante usted muy respetuosamente y expongo:

Que, siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, con código de matrícula N° 7002805510, solicito a usted autorización para realizar mi trabajo de investigación en su institución educativa sobre “Habilidades directivas y compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023”, para la obtención del grado de Maestra, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se medirá la relación entre las habilidades directivas y el compromiso docente.

POR LO EXPUESTO.

ruego a usted acceder a mi
solicitud.

Lima, 29 de mayo del 2023



PROF. BETZABÉ LUZ DELGADO GALVÁN

DNI N°40506003



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

“EMILIA BARCIA BONIFFATTI”
MESA DE PARTE
Exp. N° 195
Fecha: 04.06.2023
Folios: 01

SOLICITO: Autorización para realizar

trabajo de investigación

SRA. Flor Montes Colcas

DIRECTORA IEI 096 “Emilia Barcia Boniffatti”

Yo, Betzabé Luz Delgado Galván, identificada con DNI N°40506003, me presento ante usted muy respetuosamente y expongo:

Que, siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, con código de matrícula N° 7002805510, solicito a usted autorización para realizar mi trabajo de investigación en su institución educativa sobre “Habilidades directivas y compromiso docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023”, para la obtención del grado de Maestra, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se medirá la relación entre las habilidades directivas y el compromiso docente.

POR LO EXPUESTO.

ruego a usted acceder a mi solicitud.

Lima, 01 de junio del 2023

PROF. BETZABÉ LUZ DELGADO GALVÁN

DNI N°40506003



PRIMER JARDIN ECOLOGICO Y
PRODUCTIVO DEL PAIS

FLOR L. MONTES COLCAS DE SOTO
DIRECTORA IEI 096
“EMILIA BARCIA BONIFFATTI”



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO, 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 docente en cinco instituciones educativas públicas del nivel inicial, Ugel 03, Lima, 2023", cuyo autor es DELGADO GALVAN BETZABE LUZ, 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, 05 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO DNI: 22973751 ORCID: 0000-0002-7543-2495	Firmado electrónicamente por: CALBORNOZJ el 12- 08-2023 11:48:53

Código documento Trilce: TRI - 0641947