



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción
docente de una institución educativa, Lima 2024

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

AUTORA:

Hilario De La Cruz, Elba (orcid.org/0009-0005-7732-2897)

ASESORES:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad del Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JULCA VERA NOEMI TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024", cuyo autor es HILARIO DE LA CRUZ ELBA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, 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, 03 de agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JULCA VERA NOEMI TERESA DNI: 18837377 ORCID: 0000-0002-5469-2466	Firmado electrónicamente por: NOJULCAVE el 05-08-2024 21:35:48

Código documento Trilce: TRI - 0846340





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HILARIO DE LA CRUZ ELBA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ELBA HILARIO DE LA CRUZ DNI: 09385546 ORCID: 0009-0005-7732-2897	Firmado electrónicamente por: HHILARIOCR10 el 03- 08-2024 22:30:11

Código documento Trilce: TRI – 0846339



Dedicatoria

Se lo dedico para mi amado esposo Alejandro Cabrera quien me acompaña desde el cielo, agradecimiento para mi familia en especial para mis padres por su apoyo incondicional en todo momento.

A mis amigas quienes siempre me brindaron el ánimo para continuar con la tesis, momentos valiosos de conocimiento y guía.

A mis profesores por su formación académica y profesional.

Agradecimiento

Agradezco a la universidad Cesar Vallejo por proporcionar el entorno necesario para llevar a cabo la investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	29
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de las habilidades directivas.....	17
Tabla 2 Descripción de las habilidades personales.....	18
Tabla 3 Descripción de las D2 habilidades interpersonales.....	19
Tabla 4 Descripción de las D3 habilidades grupales.....	20
Tabla 5 Descripción de las D4 habilidades específicas.....	21
Tabla 6 Descripción de la inclusión educativa.....	22
Tabla 7 Tabla cruzada de las habilidades directivas y la inclusión educativa.....	23
Tabla 8 Tabla cruzada de las habilidades personales y la inclusión educativa.....	23
Tabla 9 Tabla cruzada de las habilidades interpersonales y la inclusión educativa...24	
Tabla 10 Tabla cruzada de las habilidades grupales y la inclusión educativa.....	24
Tabla 11 Tabla cruzada de las habilidades específicas y la inclusión educativa.....	25
Tabla 12 Prueba de normalidad.....	25
Tabla 13 <i>Influencia de las HD en IE</i>	26
Tabla 14 R cuadrado.....	26
Tabla 15 Influencia de las dimensiones con la IE.....	27
Tabla 16 R cuadrado de las hipótesis específicas.....	28

Índice de figuras

Figura 1 Descripción de Habilidades directivas.....	17
Figura 2 Descripción de las habilidades personales	18
Figura 3 Descripción de las D2 habilidades interpersonales	19
Figura 4 Descripción de las D3 <i>habilidades grupales</i>	20
Figura 5 Descripción de las D4 <i>habilidades específicas</i>	21
Figura 6 Descripción de la inclusión educativa	22

Resumen

La presente investigación se basa en el marco del ODS (Educación de calidad), el propósito de esta investigación fue determinar la incidencia de las habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. Se consideraron procesos metodológicos para la realización de la investigación básica, utilizando enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional causal. La población estuvo conformada por 94 docentes, la muestra de 76 docentes se determinó el método de muestreo aleatorio simple. En el método de recolección de información, se utilizó como instrumentos dos cuestionarios validados por expertos, se determinó su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Resultados, el 38.2% las habilidades directivas es regular y la Inclusión educativa es medio, así mismo para el 19.7%, las habilidades directivas son bueno y la inclusión educativa es medio. Conclusión, se determinó la incidencia de las habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. Para ello se empleó Nagelkerke=11.30% y el valor de $(p=0.000<0.05)$, confirmándose la hipótesis, con un valor de sig. = $0.024 < 0.05$, que las habilidades directivas influyen en un nivel bajo en la inclusión educativa, asegurando que todos tengan acceso a recursos adecuados y oportunidades de aprendizaje.

Palabras clave: Relaciones interpersonales, educación especial, agrupamiento por aptitudes.

Abstract

The present research is based on the framework of the ODS (Quality Education), the purpose of this research was to determine the incidence of managerial skills in educational inclusion under the perception of teachers in an educational institution, Lima 2024. Methodological processes were considered for conducting the basic research, using quantitative approach, non-experimental design, causal correlational level. The population consisted of 94 teachers, the sample of 76 teachers was determined by the simple random sampling method. In the data collection method, two questionnaires validated by experts were used as instruments, and their reliability was determined by Cronbach's alpha. Results, 38.2% of the managerial skills are fair and the educational inclusion is average, likewise for 19.7%, the managerial skills are good, and the educational inclusion is average. Conclusion, the incidence of management skills in educational inclusion was determined under the perception of teachers in an educational institution, Lima 2024. For this purpose, Nagelkerke=11.30% and the value of ($p=0.000<0.05$) were used, confirming the hypothesis, with a sig. value = $0.024 < 0.05$, that management skills influence educational inclusion at a low level, ensuring that everyone has access to adequate resources and learning opportunities.

Keywords: interpersonal relations, special education, grouping by aptitudes.

I. INTRODUCCIÓN

Las habilidades directivas son fundamentales para promover la inclusión educativa entre los docentes, al desarrollar un liderazgo inclusivo, comunicación efectiva, capacidad para gestionar en las aulas de manera colaborativa, basándose en el trabajo en equipo, y la implementación de políticas para crear un entorno educativo que celebre la diversidad, además, origina el desenvolvimiento de los estudiantes, y garantizar la accesibilidad e independencia de las capacidades o particularidades que establezca la motivación y éxito educativo teniendo en cuenta las estrategias en la formación de los profesores haciendo énfasis la inclusión educativa (Carpio et al., 2020).

Esto es un componente fundamental de los (ODS 4), que se orienta en la equidad, inclusión y calidad educativa, asimismo, las habilidades directivas son esenciales para originar una sabiduría colegial, a ello se suma la ODS 10, que precisa la disminución de las diferencias educativas, para fomentar un ambiente inclusivo y acogedor, donde los docentes pueden ayudar a reducir las brechas de acceso y participación en la educación. Y se suma la ODS 16 objetivos que precisa la paz, justicia e instituciones sólidas, al fomentar la comprensión intercultural, el respeto mutuo en la construcción de comunidades escolares pacíficas (UNESCO, 2017)

A nivel global, en algunas instituciones el problema se centra en la falta de profesionales capacitados que demuestren el desarrollo de habilidades directivas, liderazgo, guiado por habilidades comunicativas e interpersonales y su adecuado uso, aplicadas apropiadamente en su equipo (Johnson, 2018). Por tanto, es fundamental que tanto los directivos como los docentes se enfoquen en establecer metas que beneficien a los estudiantes. Esto implica demostrar habilidades y destrezas tanto en el liderazgo educativo como en la práctica docente, buscando constantemente formas de alcanzar los objetivos establecidos y adaptarse a las nuevas realidades tecnológicas e interactivas (Bonifaz, 2018).

Además, existe deficiencia en el liderazgo, lo que ocasiona niveles bajos en la realización de la gestión en los procesos educativos (Johnson, 2018). De igual modo, revela diferencias en la alineación de líderes educativos en los países de América Latina (López et al., 2019). Por ejemplo, Guatemala tiene la tasa más baja en gestión con un 35,4%, en México, Cuba, Argentina, Perú y Chile tienen tasas más altas.

En Perú, MINEDU (2021) hace referencia a los esfuerzos del Estado para garantizar la igualdad en la educación, lo que significa que todos tengan las condiciones de inclusión, igualdad y acceso a oportunidades, brindar el apoyo necesario para el aprendizaje, eliminar los obstáculos existentes e implementar planes y programas. Sin embargo, la realidad de la educación inclusiva y equitativa es distinta, pues la Defensoría del Pueblo (2019) afirma que el financiamiento público para la educación inclusiva constituye el 0,62% del presupuesto distrital y está destinado a personas con discapacidad. El insuficiente compromiso de dirigentes para abordar los temas de inclusión pone de relieve la baja valoración del trabajo pedagógico de los proveedores de educación, lo que afecta su desempeño a través de actitudes y prácticas docentes.

Asimismo, los directivos presentan deficiencias que afectan sus propias habilidades directivas y la inclusión educativa, debido a la desmotivación, que el clima organizacional no es adecuado, y la constante variación en la estabilidad personal, incurriendo en que los docentes realicen sus actividades por necesidad y no por vocación, conllevando a una deficiente gestión administrativa y la toma de decisiones institucionales (Moreno y Wong, 2018). De igual manera, Huerta (2020) destaca la inestabilidad en las decisiones entre los directivos educativos en Perú, lo que afecta la dirección institucional y las capacidades gerenciales. La importancia de decisiones es evidente, sobre todo cuando más de la mitad de los directivos reportan un nivel regular en la gestión.

En este contexto, los líderes enfrentan desafíos en la adaptación de las metodologías de trabajo, principalmente en la actualidad donde la educación remota demanda e inspección en el soporte constante a los docentes (Pereda et al., 2018). Por su lado, Barrientos et al. (2018) indica que la inclusión educativa en el Perú enfrenta diversos desafíos que requieren atención. Además, la baja calidad de la enseñanza es otro desafío importante por estudiantes de diferentes regiones y estratos socioeconómicos lo que perpetúa la brecha educativa en el país.

En una Institución Educativa de Lima, se observa la insuficiencia de líderes competentes de gestionar eficientemente los recursos humanos y alcanzar los objetivos organizacionales. Se evidencia en el PAT la falta de habilidades directivas necesarias para el ejercicio efectivo de un liderazgo, esto genera impactos negativos en la productividad, la colaboración y el clima laboral, obstaculizando el crecimiento y

desarrollo institucional. A ello, se suma la no inclusión educativa, en ocasiones los miembros de la comunidad no se sienten acogidos, poco involucramiento en el desarrollo de las actividades institucionales, participación inactiva en la construcción de los proyectos, poca identidad institucional, esto se debe a la poca estimulación de los directivos y el poco involucramiento en el desarrollo de las metas. Por lo tanto, es fundamental conocer y analizar cuáles son los problemas y desafíos que existen en la gestión de las habilidades directivas, a fin de proponer soluciones innovadoras y promover un entorno laboral más saludable y productivo. El problema central que se está abordando es la falta de comprensión y valoración de la importancia de las habilidades directivas en el ámbito de la gestión de calidad, se tiende a subestimar su importancia, centrándose en los aspectos técnicos. Esta falta de atención hacia el desarrollo de habilidades gerenciales en los directivos puede limitar el desempeño e impactar negativamente en los objetivos y la poca inclusión en el desarrollo de las actividades institucionales. Por todo lo mencionado, la formulación de problema general; ¿En qué medida incide las habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024?

Y los problemas específicos a) ¿En qué medida incide las habilidades personales en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024? b) ¿En qué medida incide las habilidades interpersonales en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024? c) ¿En qué medida incide las habilidades grupales en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024? d) ¿En qué medida incide las habilidades específicas de comunicación en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024?

Y como objetivo general de esta investigación es determinar la incidencia de las habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. A través de esto se pretende comprender el contexto en el que se desarrolla la investigación, así como identificar los principales objetivos específicos: a) determinar la incidencia de las habilidades personales en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. b) determinar la incidencia de las habilidades interpersonales en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. c) determinar la incidencia de las habilidades grupales en la inclusión educativa, bajo la percepción

docente de una institución educativa, Lima 2024. d) determinar la incidencia de las habilidades específicas de comunicación en la inclusión educativa, bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024.

Se justifica la investigación, teniendo en cuenta el nivel práctico, porque a través de la recopilación que contribuya la mejora de nuestras variables en el ámbito institucional, asimismo, se basa en la necesidad de liderazgo efectivo para implementar políticas y prácticas inclusivas en las escuelas.

La justificación teórica encuentra su fundamento bajo diversos autores y la inclusión educativa que respaldan la importancia de estas habilidades para promover un ambiente educativo inclusivo y equitativo, para la mejora institucional y el buen desempeño de las actividades de gestión y liderazgo. También, permite promover la inclusión educativa al facilitar la creación de un entorno escolar inclusivo, gestionar eficazmente el cambio hacia prácticas para garantizar que cada estudiante reciba el apoyo necesario.

La justificación metodológica, se sustenta bajo los lineamientos de la metodología científica, diseño no experimental, correlacional, y el empleo de los instrumentos validados por expertos, estas servirán como base para las futuras investigaciones que quieran realizar en relación con este tema.

Por otro lado, el marco referencial teniendo en cuenta los antecedentes internacionales, la investigación de Dumont et al. (2021) se centró en evaluar las habilidades directivas de los docentes en instituciones educativas. Empleó el diseño no experimental, evaluaron a 127 docentes. Los resultados, el 22% de los docentes tenía una baja prevalencia de habilidades directivas, el 48% tenía una prevalencia media y el 30% tenía una alta prevalencia en este aspecto en el contexto de la emergencia pandémica. Una conclusión importante de este estudio fue la identificación de diferencias significativas en las habilidades para contrastar con otros estudios, como el que mencionas, y para diseñar intervenciones específicas destinadas a fortalecerla, de tal modo, enfatiza la necesidad de mejorar las habilidades del directivo como un medio para fortalecer la gestión del conocimiento pedagógico de los docentes en las instituciones escolares.

El estudio de Miranda (2020) tuvo como objetivo investigar la relación entre las habilidades del directivo en la gestión pedagógico de docentes, usó una orientación

cuantitativo no experimental. La muestra consistió en 17 docentes. Resultados, el 41,18% manifestó que las habilidades del directivo se encontraban en bajo. Conclusión, destaca la importancia en la necesidad de abordar las deficiencias en estas habilidades para mejorar la calidad educativa. Resalta el de desarrollar y fortalecer las habilidades del directivo como un medio para mejorar la gestión del conocimiento pedagógico, este conocimiento puede facilitar un liderazgo escolar.

Asimismo, en México Coello et al. (2021) en su artículo establecieron la influencia de las habilidades directivas en una Institución Educativa, a través del tipo básica, de diseño no experimental y tuvo como muestra 112 docentes. Resultados, el 85% resuelve conflictos entre docente y administrativo, y el 85% promueve el trabajo en equipo mediante la participación comunal. Conclusión, no existe significancia. Este estudio subraya la relevancia de las habilidades directivas en el contexto educativo y destaca la importancia de promover el trabajo en equipo para mejorar los resultados en las instituciones educativas.

En Ecuador, Carpio et al. (2021) determinaron la relación del liderazgo transformacional en la inclusión educativa en Babahoyo, se determinó mediante un proceso de aplicación sistemática de tipo correlacional. Respecto a la muestra, se consideraron 370 docentes, de los cuales se construyeron cuestionarios validados y confiables, identificándose 1,3% de docentes que estaban en desacuerdo con la normativa, 2.2% no está de acuerdo en la inclusión, 7.9% preferiría no opinar, 58.6% de acuerdo, 30% totalmente de acuerdo. Conclusión, $\rho = 0.651$, existe correspondencia en el estudio, por lo tanto, identifica prácticas de gestión transformacional identificando el proceso inclusivo saludable.

Este estudio proporciona evidencia en fortalecer el liderazgo transformacional para contribuir a crear entornos educativos más inclusivos y saludables.

Asimismo, Gamala y Marpa (2022) identificaron una relación entre habilidades directivas con el rendimiento escolar en Filipinas, utilizando métodos de investigación cuantitativa, y el rango relevante, la muestra está compuesta por 1044 docentes, a través de la aplicación del cuestionario para ambas variables de estudio. Los resultados de los estudiantes son más favorables en el liderazgo y alto rendimiento educativo. El análisis de Pearson = 0,540, se puede ver que el desarrollo de habilidades de liderazgo contribuye al rendimiento escolar. Conclusión, se logró la

asociación entre las variables de estudio. El estudio proporcionó la correspondencia de las variables, esto respalda la importancia de desarrollar y fortalecer las habilidades directivas en los líderes educativos para mejorar el rendimiento escolar.

A nivel nacional, Muñoz et al. (2022) tuvieron como objetivo establecer la dependencia entre las habilidades directivas y desempeño docente en el Perú, a través de un enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental, considero como muestra a 72 docentes, mediante la aplicación del cuestionario. Los resultados, se obtuvo una influencia de $\rho=0.762^{**}$ de manera significativa con el desempeño. Conclusión, fortalece las habilidades directivas a través de la empatía y optimismo, que sean capaces del desarrollo de las habilidades personales y profesionales y que éstas se reflejen en la capacidad de adaptación, autoanálisis y liderazgo. Enfatiza la necesidad de que los líderes educativos en el Perú desarrollen habilidades directivas sólidas, que no solo mejoren su propio desempeño, sino que también impacten positivamente en las instituciones educativas.

Asimismo, Pérez (2023) en su tesis determino la incidencia de las habilidades directivas e inclusión educativa en docentes en Cusco, tipos básicos, métodos cuantitativos, diseño no experimental, relaciones causales y analizó a 52 docentes. Resultados, las habilidades directivas en 55.80% de nivel alto y la inclusión educativa en nivel eficiente en 61.50%, precisando la inserción de la cultura, política y practica inclusiva que permite la construcción y fortalecimiento institucional. Conclusión, se obtuvo una influencia de $\rho=0.789^{**}$ y $p=0.000$, afirmándose el fortalecimiento de la estrecha relación de las variables, con el fin de considerar la propuesta escolar.

Subrayó la importancia en el desempeño, destacando la necesidad de promover prácticas inclusivas y de liderazgo efectivo para mejorar la calidad educativa.

Asimismo, Huamán et al. (2022) establecieron la adaptación de la gestión escolar y la educación inclusiva en Lima, donde el nivel fue correlacional, considerando adicionalmente a 72 docentes. A estos docentes se les entregó cuestionarios para recabar su opinión sobre las variables y fueron previamente validados y confiables. Respecto a los resultados, se puede observar una concordancia significativa entre las variables siendo Sig. = 0.000 y valor de correlación = 0.790, lo que respalda la evidencia de una promoción efectiva del liderazgo escolar.

El estudio proporciona evidencia de la importancia del liderazgo escolar en la

promoción de la adaptación. Estos resultados podrían servir como base para implementar políticas y programas que fortalezcan el liderazgo escolar y fomenten prácticas inclusivas en el ámbito educativo.

León et al. (2023) identificaron relaciones entre perspectivas docentes con la inclusión educativa a nivel nacional, esto se llevó a cabo desde una perspectiva de profundidad cuantitativa y relevante seleccionando a 230 docentes. Por otro lado, se crearon dos cuestionarios. Los resultados exponen que el 66,5% considera que la educación es más inclusiva y el 33,0% considera menos inclusiva, y sig. = 0,000, rho= 0,277, desde un punto de vista pedagógico, se puede demostrar correlación entre variables, por lo que las propuestas de calidad deben aportar competencia y medios eficaces de mejora.

Desde las perspectivas de los docentes en relación con la inclusión educativa, ya que estas percepciones pueden influir en la implementación de políticas y prácticas inclusivas en las instituciones educativas para promover una educación más inclusiva y equitativa.

Finalmente, Torres (2021) determinó la asociación de las actitudes hacia la educación inclusiva con el desempeño docente en un colegio de Lima Norte, con un diseño no experimental, y una muestra de 101 docentes, mediante la aplicación del cuestionario. Resultados, las habilidades directivas indican que el 8,9% indicó un nivel bajo, el 87,1% moderado y el 4,0% alto, en cuanto a la gestión educativa, el 10,9% de los participantes reconoció un nivel bajo, el 85,1% moderado y el 4,0% alto. Conclusión, se encontró asociaciones en el estudio, con $p = 0,000$ en ambos niveles, teniendo en cuenta el proceso de la inclusión educativa, que garantiza un adecuado aprendizaje en los alumnos. El estudio subraya la relevancia para promover la educación inclusiva y mejorar el desempeño docente, esto podría contribuir significativamente a asegurar un ambiente educativo adecuado.

La teoría de las **habilidades directivas** se sustenta con el capital humano, porque da valor a la necesidad de desarrollar determinadas habilidades en la gestión empresarial. Asimismo, organizaciones o escuelas han confirmado que esta teoría proporciona responder a las ventajas competitivas otorgadas a las unidades escolares, liderazgo adquirido mediante el desarrollo de ciertas habilidades, la base de un perfil profesional adecuado al puesto, así como la autorización y obtener

conocimientos técnicos de trabajo y así obtener una mejor educación, cuanto más eficaz es el directivo, más se basa su opinión en las oportunidades de mejora, profesionalismo y mayores ingresos, fortaleciendo así el interés por un desarrollo óptimo y el potencial de tus habilidades de liderazgo (Pérez et al., 2022).

Asimismo, se sustenta con la teoría de Spencer y Spencer, propone que las habilidades de liderazgo y gestión se pueden descomponer en competencias específicas que son esenciales para el desempeño efectivo en roles directivos. Estas competencias incluyen habilidades interpersonales, técnicas y de pensamiento crítico. La investigación de Spencer y Spencer se centra en identificar y medir estas competencias para mejorar la efectividad de los líderes.

Definición conceptual de las habilidades directivas son fundamentales para el triunfo de cualquier líder en el ámbito educativo, ya que les permiten influir de manera efectiva en su equipo docente, estas pueden incluir la capacidad de comunicación, la habilidad para tomar decisiones, el liderazgo, la capacidad de motivación, la resolución de conflictos, entre otras (Ramírez, 2018).

Dimensiones 1 habilidades personales basadas en introspección emocional del mandato de la sensatez, que implica la utilización de la empatía para comprender a los demás y gestionar el estrés, para que se convierta en un aspecto integral (Whetten y Cameron 2017). Además, los comportamientos de gestión personal, implica en participar y sumar esfuerzos para fortalecer habilidades personales y así desarrollarse tales habilidades y que estén relacionadas con la determinación de las virtudes personas y corresponden al objeto de la organización, requerido para labores administrativas en instituciones educativas. Es por eso se reflejarán las competencias individuales de manera responsable la adaptabilidad, alta capacidad de liderazgo, cantidad de conocimientos, autoevaluación ambiental, actitud positiva hacia el medio ambiente, identificar los comportamientos de los empleados que pueden contribuir para desarrollar y mantener modelos específicos asociados con el éxito y el desempeño personal (Solís, 2018).

La segunda dimensión habilidades interpersonales, tienen la capacidad de realizar tareas de manera efectiva, para interactuar y cooperar constructivamente con los demás, lo que incluye no solo expresar las emociones apropiadas, sino también comprenderlas y ser capaz de responder a las emociones de los demás. (García et

al., 2012). Además, estas habilidades interpersonales en el entorno educativo, destacando su papel del personal y el mantenimiento de relaciones armoniosas dentro de la institución (Saavedra, 2021). Y las habilidades comunicacionales son esenciales para los directivos, ya que les permiten compartir información de manera clara y empática, lo que contribuye a mantener un ambiente de trabajo positivo y productivo. Además, se menciona la importancia de la capacidad reflexiva del directivo para manejar cambios en situaciones inciertas de manera ética (Chen y Sriphon, 2021).

La tercera dimensión las habilidades grupales, se centra en fomentar el trabajo en equipo, la participación activa para lograr los objetivos educativos establecidos, lo que a su vez promueve la autodeterminación, la autoeficacia y la confianza en sí mismos y en los demás. Estas habilidades son esenciales en la educación y la vida, ya que permiten a los escolares construir relaciones sólidas, aprender unos de otros y trabajar eficazmente como equipo (Chen y Sriphon, 2021).

La cuarta dimensión habilidades de gestión, enfatizó la importancia de las normas sociales y los roles en la organización y maniobra de la adecuación de la sociedad. Cuando aplicamos esta perspectiva al contexto educativo, podemos ver cómo las habilidades grupales, como el trabajo colaborativo y la cooperación, son fundamentales para el funcionamiento efectivo de la comunidad educativa (Pascual, 2019).

Teoría de la **inclusión educativa** se sustenta bajo la Ley N° 28044, conocida como la Ley General de Educación en muchos países, reconoce la inclusión como un principio fundamental en el sistema educativo nacional, aparte de sus capacidades o situación social, tengan acceso a una educación de calidad y equitativa.

El teórico base de la inclusión educativa define como modelo social de la discapacidad, que no es un atributo del individuo, sino una consecuencia de la interacción entre las personas y las barreras sociales, físicas y actitudinales que existen en la sociedad, la inclusión educativa, desde esta perspectiva, se centra en eliminar estas barreras y crear un entorno que sea accesible para todos (Maizares, 2015). Asimismo, la teoría de Vygotsky enfatiza la importancia del contexto social en el aprendizaje. Según su teoría, el aprendizaje ocurre en un contexto social y cultural, y los niños aprenden a través de la interacción con otros en su entorno. La inclusión

educativa se basa en la idea de que todos los estudiantes pueden beneficiarse del aprendizaje colaborativo y del apoyo de sus compañeros y educadores.

La educación inclusiva es fundamental en el derecho humano a la educación y que busca abordar de manera positiva todas las necesidades educativas que presentan las personas, sin importar sus diferencias individuales. Esto implicó reconocer y valorar la variedad en los salones en la entidad educativa (UNESCO, 2022). Para lograr una educación inclusiva, es necesario realizar cambios significativos en la práctica educativa, tanto por parte de los docentes como de las familias. Esto implica adoptar un enfoque pedagógico que reconozca y respete las diferencias individuales de cada estudiante, comprendiendo que cada uno aprende de manera única y que estas diferencias no son obstáculos, sino oportunidades de aprendizaje.

Las dimensiones de la inclusión educativa, propuesto de Booth y Ainscow (2015) toma en cuenta los lineamientos base, que se detalla.

La primera dimensión es la cultura inclusiva, precisa la incidencia en la determinación de los procesos que influye en la construcción de las comunidades educativas, independientemente de su origen, capacidades o circunstancias. Trabajo colaborativo educativo, enfatiza la asistencia para garantizar el éxito académico mediante la convivencia democrática respetando las opiniones. Asimismo, subraya la importancia de reconocer y valorar la diversidad en todas sus formas dentro de la comunidad escolar (Booth y Ainscow, 2015).

La segunda dimensión es la política inclusiva, implica crear un marco normativo y de acción, independientemente de su origen étnico, cultural, económico o cualquier otra característica. Asimismo, fomenta el desarrollo de una escuela saludable, que va más allá de simplemente enfocarse en la salud física, también se refiere al bienestar emocional y social estudiantil, centrado en los procesos de manera participativa, lo cual fomenta un sentido de pertenencia (Booth y Ainscow, 2015).

Y la tercera dimensión práctica inclusiva, se basa en un enfoque educativo integral que abarca tanto la inclusión como la construcción de un plan curricular holístico. Este enfoque considera las diversas necesidades y características de los miembros de la comunidad escolar. Además, parece integrar elementos como la exploración, la conciencia ambiental, el desarrollo de habilidades sociales, así como el fomento del conocimiento a través de actividades relevantes para los estudiantes (Booth y

Ainscow, 2015).

Y la hipótesis general, las habilidades directivas inciden de manera significativa en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. A través de esto se pretende comprender el contexto en el que se desarrolla la investigación, así como identificar las hipótesis específicas: a) las habilidades personales inciden de manera significativa en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. b) las habilidades interpersonales inciden de manera significativa en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. c) las habilidades grupales inciden de manera significativa en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. d) las habilidades específicas de comunicación inciden de manera significativa en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024.

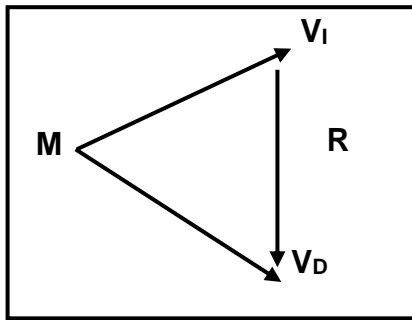
II. METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación: La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE también realiza investigaciones que, aunque puedan tener aplicaciones prácticas a largo plazo, inicialmente se centran en comprender los fundamentos de diferentes fenómenos económicos y sociales. Estas investigaciones ayudan a formular políticas públicas basadas en datos sólidos y análisis rigurosos. OCDE (2018).

Tipo de investigación: Básico, pesquisa la generación de conocimientos teóricos y conceptuales sin la intención inmediata de aplicar en la práctica, es decir, se centra en la comprensión de fenómenos y procesos fundamentales, en lugar de buscar soluciones prácticas o aplicaciones inmediatas (Arias, 2020). Enfoque cuantitativo: Se enfocó en reunir y examinar datos con el fin de abordar interrogaciones de indagación, estableciendo así una fundamentación concreta para la toma de decisiones basadas en diversas áreas de estudio. (Arias y Covinos, 2021).

Diseño de investigación: No experimental, es aquel en el cual se recolectan datos donde no se maniobran intencionadamente variables independientes y no controlan las condiciones experimentales. En lugar de eso, se observan fenómenos naturales tal como se dan en su entorno habitual (Hernández y Mendoza, 2018). Corte transversal: Los datos se analizaron en ese momento, en este estudio, se administraron cuestionarios durante un período de tiempo y se analizaron los datos en cada momento (Arias y Covinos, 2021).

Del mismo modo, correlacional causal implica una relación de causa y efecto entre variables, es decir, establecer causalidad es más complejo que simplemente encontrar una correlación entre variables, ya que requiere evidencia adicional, como experimentos controlados y análisis cuidadoso de posibles variables de confusión (Gallardo, 2017).



M: Docentes

VI: Habilidades directivas

VD: Inclusión educativa

R: Influencia entre las variables

Variables y operacionalización

Variable independiente: Habilidades directivas. Definición conceptual: Estas son fundamentales para el éxito de cualquier líder en el ámbito educativo, ya que les permiten influir de modo seguro en su equipo docente para alcanzar los objetivos, estas pueden incluir la capacidad de comunicación, la habilidad para tomar decisiones, el liderazgo, la capacidad de motivación, la resolución de conflictos, entre otras (Ramírez, 2018). (Anexo1)

Definición operacional: Se operacionalizó en consideración de las dimensiones, de las habilidades personales, interpersonales, grupales y específicas, mediante la aplicación de un instrumento con una escala Likert, que permitió la recolección de datos. (Anexo1) Los indicadores: Para habilidades personales (autoconocimiento y autoevaluación personal, valores arraigados y estabilidad emocional); interpersonales que incluyen comprensión de motivaciones, esfuerzo por mantener la legitimidad, relevancia, satisfacción y gestión efectiva de conflictos; dinámicas grupales como confianza mutua, capacidad de autodeterminación, habilidades de delegación, trabajo en equipo eficaz y liderazgo; y competencias específicas en comunicación centradas en claridad de propósito, planificación estratégica, participación efectiva y consideración de diversas perspectivas, constituyendo 30 ítems en la variable. (Anexo 1). Escala de medición: La escala de medición es ordinal, con 5 alternativas de respuestas y con una baremación de deficiente, regular y buena. (Anexo1)

Variable dependiente: Inclusión educativa: Definición conceptual: Es un proceso que se fundamenta en el derecho humano a la educación y que buscó abordar de manera positiva todas las necesidades educativas que presentan las personas, sin importar sus diferencias individuales. Esto implica reconocer y valorar la diversidad en el aula y en la comunidad educativa en general (UNESCO, 2022). (Anexo1)

Definición operacional: Se operacionalizó en consideración de las dimensiones, cultura inclusiva, política y práctica, mediante la aplicación de un instrumento con una escala Likert, que permitió la recolección de datos.

Indicadores: Cultura inclusiva (que precisa la construcción de comunidad y valores inclusivos); seguida de la política inclusiva (escuela para todos y atención a la diversidad) y la práctica inclusiva que integra (los procesos de aprendizaje y el empleo de recursos) que aborda 30 ítems, en la segunda variable. (Anexo1). Escala de medición: La escala de medición es ordinal, con 5 alternativas de respuestas y con una baremación de bajo, medio y alto. (Anexo1)

Población, muestra y muestreo

La población: Se refiere al grupo de individuos, que cumplen con ciertos criterios y que son el foco de estudio en una investigación (Guillen et al., 2020). La población estuvo conformada por 94 docentes. Criterio de Inclusión: Docente de nivel inicial, primaria y secundaria. Criterio de Exclusión: directivos de IE.

Muestra: Según Hernández y Mendoza (2018) es un subconjunto representativo de una población total o universo, seleccionado con el propósito de llevar a cabo un estudio y hacer inferencias sobre dicha población. Para delimitar la muestra del estudio, se empleó la fórmula para población finita. Por ende, la muestra es de 76 docentes de una institución educativa. Muestreo aleatoria simple o extraída al azar, no nos referimos simplemente a una selección casual o arbitraria de elementos de la población (López y Facheli, 2015). (Anexo 2).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Se empleó la encuesta, que es un método de recopilación de información de un grupo específico de individuos, conocido como la muestra, a través de un proceso estándar. Este proceso permite a los investigadores obtener información precisa y relevante sobre el tema de estudio. (Useche et al., 2019). La ficha técnica, un recurso para el desarrollo de una

tesis, debe ser considerada porque brinda una visión estructurada y global de los aspectos más relevantes de la investigación. (Anexo 3).

Se utilizó el cuestionario, es un instrumento que radica en un conjunto de preguntas presentadas en forma de lista o tabla, junto con una variedad de opciones de respuesta. Estas preguntas están diseñadas para obtener información específica sobre un tema de investigación determinada, mediante una escala Likert. (Arias, 2021). (Anexo 4).

Validez y confiabilidad, la validez: de un instrumento hace referencia a la medida en que un instrumento de medición, como un cuestionario o una prueba, realmente evalúa el constructo o concepto que se supone que debe medir. (Surucu y Maslacki, 2020). En este estudio la validez será de contenido, por expertos. (Anexo 5)

La confiabilidad: Es una herramienta de comprobación que indica una mayor confianza en la consistencia y precisión de sus resultados, más confiables para medir el fenómeno o constructo de interés de manera consistente y precisa. La evaluación de la confiabilidad es fundamental para garantizar la validez y la credibilidad de los resultados obtenidos a partir del uso del instrumento en la investigación (Mata, 2020). Se aplicó a 20 docentes de la institución educativa, siendo esta una prueba piloto que se procesará en la herramienta estadística SPSS (V26), mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach. (Anexo 6)

Procedimientos: Una vez obtenido los resultados se trasladó la data en el Microsoft Excel y luego en el programa estadístico SPSS v.26. Se tuvo en cuenta dos aspectos importantes, la estadística descriptiva, implica la realización de las tablas de frecuencia según los objetivos y los niveles de baremación para un mayor análisis. La estadística inferencial, para la comprobación de hipótesis, se consideró la prueba de normalidad y luego de ello, la regresión logística ordinal, tanto de la hipótesis general y específica.

Aspectos éticos: En el contexto de la investigación los aspectos éticos posibilitan el respeto, la integración, la credibilidad y la calidad de la investigación (CONCYTEC, 2019). Integridad científica: Los investigadores deben conducir la investigación de manera honesta, transparente y responsable, evitando el plagio, el fraude y otras prácticas científicas cuestionables. (Anexo 7). Consentimiento informado, que

indique la protección de su privacidad y manteniendo la confidencialidad de sus datos personales. (Anexo 8). Beneficencia: Los investigadores deben maximizar los beneficios y minimizar los riesgos potenciales para los participantes y la sociedad en general. Respeto a las normas éticas y legales: Los investigadores deben cumplir con todas las normas éticas y legales aplicables en la investigación, incluido los estándares éticos establecidos por las instituciones de investigación y los comités de ética. Es importante destacar que la participación informada de nuestros maestros en la encuesta fue necesaria para el desarrollo de esta investigación. Además de la aprobación de la institución educativa donde se realizó la investigación. (Anexo 9)

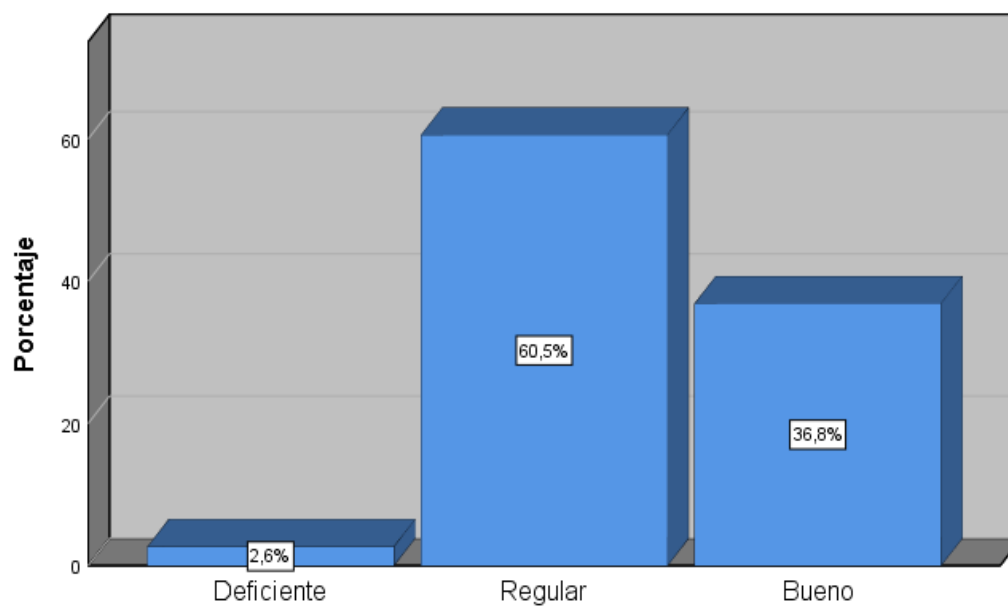
III. RESULTADOS

Tabla 1
Descripción de las habilidades directivas

	f	%
Deficiente	2	2.6
Regular	46	60.5
Bueno	28	36.8
Total	76	100.0

Nota: datos spss.

Figura 1
Descripción de Habilidades directivas



Nota: Datos Spss.

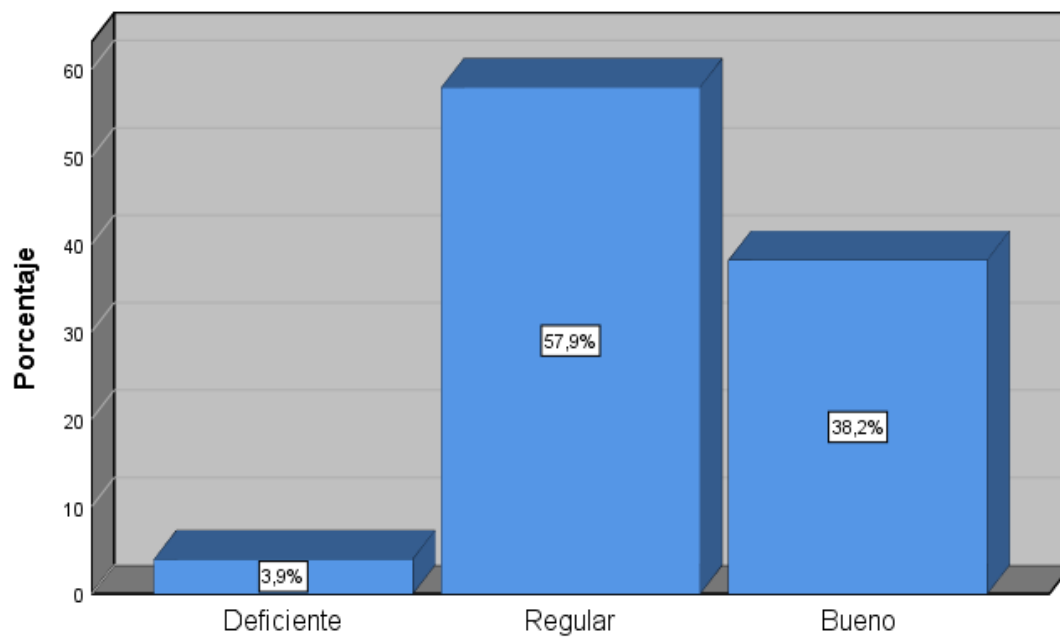
De la tabla 1 y figura 1, indica que para el 60.5% el nivel de las habilidades directivas es regular, mientras que para el 36.8% es bueno.

Tabla 2
Descripción de las habilidades personales

	f	%
Deficiente	3	3,9
Regular	44	57,9
Bueno	29	38,2
Total	76	100,0

Nota: datos spss

Figura 2
Descripción de las habilidades personales



Nota: datos spss

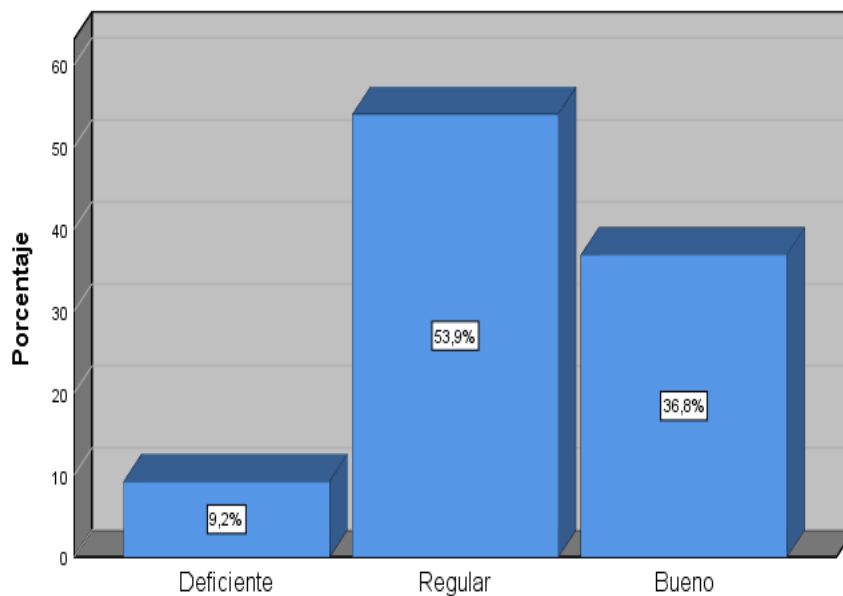
De la tabla 2 y figura 2, se observa que para el 57.90% el nivel de las habilidades personales es regular, mientras que para el 38.20% es bueno.

Tabla 3
Descripción de las D2 habilidades interpersonales

	f	%
Deficiente	7	9,2
Regular	41	53,9
Bueno	28	36,8
Total	76	100,0

Nota: datos spss

Figura 3
Descripción de las D2 habilidades interpersonales



Nota: datos spss

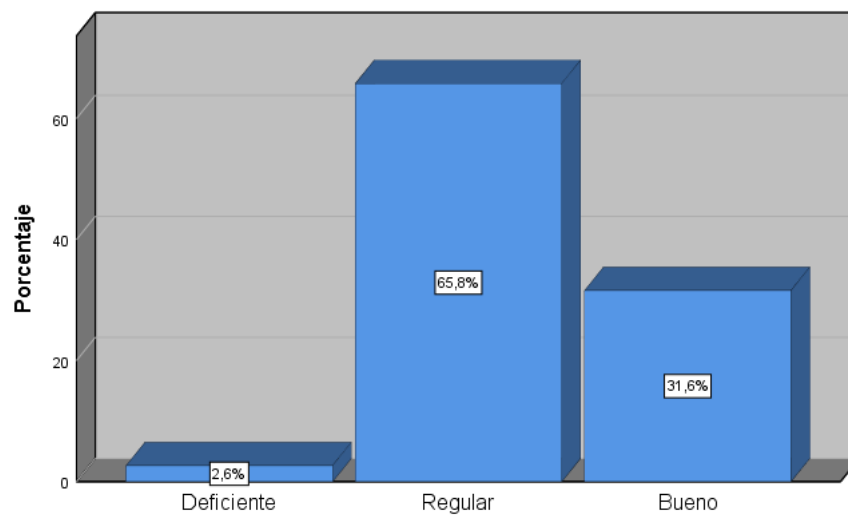
De la tabla y figura 3, indica que para el 53.90% el nivel de las habilidades interpersonales es regular, mientras que para el 36.80% es bueno.

Tabla 4
Descripción de las D3 habilidades grupales

	f	%
Deficiente	2	2,6
Regular	50	65,8
Bueno	24	31,6
Total	76	100,0

Nota: datos spss

Figura 4
Descripción de las D3 habilidades grupales



Nota: datos spss

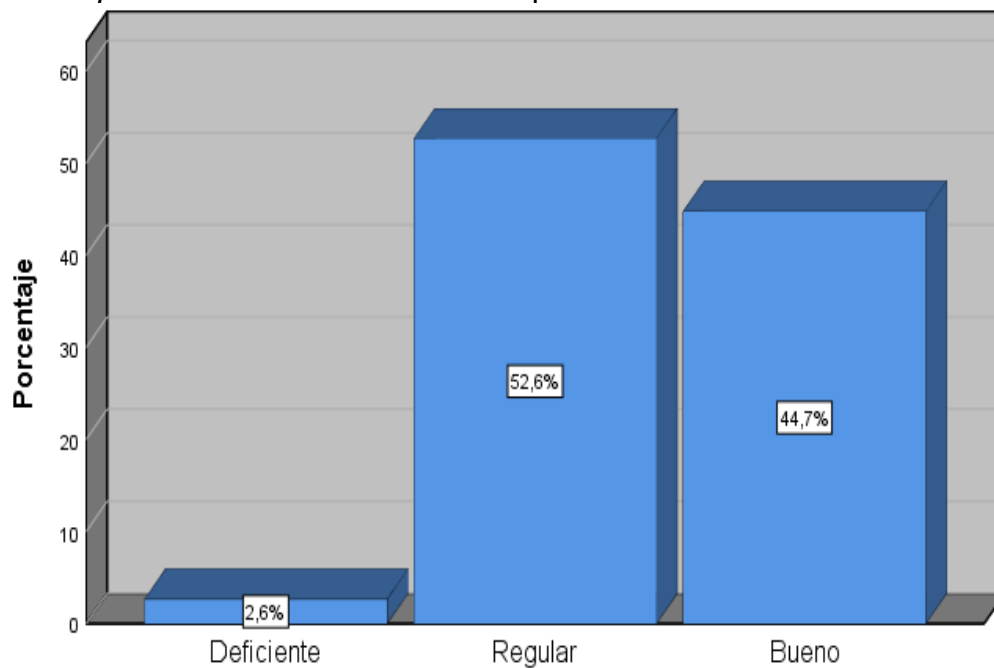
De la tabla y figura 4, indica que para el 65.80% el nivel de las habilidades grupales es regular, mientras que para el 31.60% es bueno

Tabla 5
Descripción de las D4 habilidades específicas

	f	%
Deficiente	2	2,6
Regular	40	52,6
Bueno	34	44,7
Total	76	100,0

Nota: datos spss

Figura 5
Descripción de las D4 habilidades específicas



Nota: datos spss

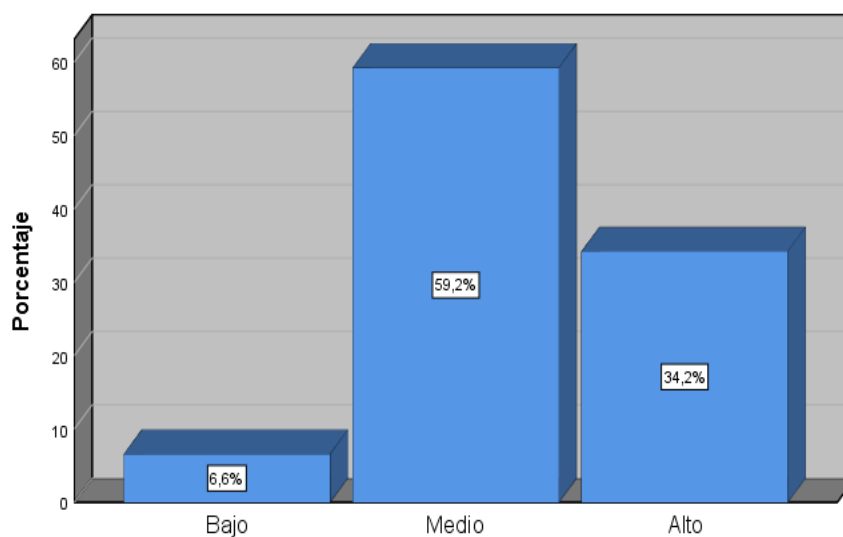
De la tabla y figura 5, indica que para el 52.60% el nivel de las habilidades específicas es regular, mientras que para el 44.70% es bueno.

Tabla 6
Descripción de la inclusión educativa

	f	%
Bajo	5	6,6
Medio	45	59,2
Alto	26	34,2
Total	76	100,0

Nota: datos spss

Figura 6
Descripción de la inclusión educativa



Nota: datos spss

De la tabla y figura 6, se manifiesta que para el 59.20% la inclusión educativa es medio, mientras que para el 34.20% es alto.

Tabla 7

Tabla cruzada de las habilidades directivas y la inclusión educativa

		V2: IE			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
V1: HD	Deficiente	f	1	1	0	2
		%	1.3%	1.3%	0.0%	2.6%
	Regular	f	4	29	13	46
		%	5.3%	38.2%	17.1%	60.5%
	Buena	f	0	15	13	28
		%	0.0%	19.7%	17.1%	36.8%
Total		f	5	45	26	76
		%	6.6%	59.2%	34.2%	100.0%

Nota. Datos Spss.

En la tabla 7, para el 38.2% el nivel de las habilidades directivas es regular y la Inclusión educativa es medio, así mismo para el 19.7%, las HD es bueno y la IE es medio.

Tabla 8

Tabla cruzada de las habilidades personales y la inclusión educativa

		V2: I E			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
D1: HP	Deficiente	f	1	1	1	3
		%	1,3%	1,3%	1,3%	3,9%
	Regular	f	4	30	10	44
		%	5,3%	39,5%	13,2%	57,9%
	Buena	f	0	14	15	29
		%	0,0%	18,4%	19,7%	38,2%
Total		f	5	45	26	76
		%	6,6%	59,2%	34,2%	100,0%

Nota. Datos Spss.

En la tabla 8, para el 39.50%, el nivel de habilidades personales es regular y la Inclusión educativa es medio, así mismo para el 19.70% el nivel de las HP es bueno y la IE es alto.

Tabla 9

Tabla cruzada de las habilidades interpersonales y la inclusión educativa

			V2: I E			Total
			Bajo	Medio	Alto	
D2: HI	Deficiente	f	1	2	4	7
		%	1,3%	2,6%	5,3%	9,2%
	Regular	f	4	28	9	41
		%	5,3%	36,8%	11,8%	53,9%
	Buena	f	0	15	13	28
		%	0,0%	19,7%	17,1%	36,8%
Total		f	5	45	26	76
		%	6,6%	59,2%	34,2%	100,0%

Nota. Datos Spss.

En la tabla 9, para el 36.80% las habilidades interpersonales es regular y la Inclusión educativa es medio, así mismo para el 19.70%, las HI es bueno y la IE es medio.

Tabla 10

Tabla cruzada de las habilidades grupales y la inclusión educativa

			V2: I E			Total
			Bajo	Medio	Alto	
D3: HG	Deficiente	f	1	1	0	2
		%	1,3%	1,3%	0,0%	2,6%
	Regular	f	4	31	15	50
		%	5,3%	40,8%	19,7%	65,8%
	Buena	f	0	13	11	24
		%	0,0%	17,1%	14,5%	31,6%
Total		f	5	45	26	76
		%	6,6%	59,2%	34,2%	100,0%

Nota. Datos Spss.

En la tabla 10, para el 40.80% el nivel de las habilidades grupales es regular y la Inclusión educativa es medio, así mismo para el 19.70%, las HG es regular y la IE es alto.

Tabla 11*Tabla cruzada de las habilidades específicas y la inclusión educativa*

		V2: I E			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
D4: HE	Deficiente	f	1	1	0	2
		%	1,3%	1,3%	0,0%	2,6%
	Regular	f	2	28	10	40
		%	2,6%	36,8%	13,2%	52,6%
	Buena	f	2	16	16	34
		%	2,6%	21,1%	21,1%	44,7%
Total		f	5	45	26	76
		%	6,6%	59,2%	34,2%	100,0%

Nota. Datos Spss.

En la tabla 11, para el 36.80% el nivel de las habilidades específicas es regular y la Inclusión educativa es medio, así mismo para el 21.10%, las HE es bueno y la IE es alto.

Prueba de normalidad

H0: Los datos de la muestra son normales

H1: Los datos de la muestra no son normales

Tabla 12*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	GL	Sig.
V11 Habilidades directivas	0.372	76	0.000
D1 Habilidades personal	0.350	76	0.000
D2 Habilidades interpersonales	0.303	76	0.000
D3 Habilidades grupales	0.398	76	0.000
D4 Habilidades específicas	0.331	76	0.000
V2 Inclusión educativa	0.341	76	0.000

Nota. Datos Spss.

De la tabla 12, los valores de sig. = 0.000 < 0.05, rechaza la H0, se acepta que siguen una distribución normal.

Prueba de hipótesis general

He0: Las habilidades directivas NO inciden de manera significativa en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024.

Hg: Las habilidades directivas inciden de manera significativa en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024.

Tabla 13

Influencia de las HD en IE

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GL	Sig.
Sólo intersección	21.963	7.419	2	0.024
Final	14.544			

Nota: datos Spss

En la tabla 13, el valor de sig. = 0.024 < 0.05, se acepta que las HD influye en la IE.

Tabla 14

R cuadrado

Cox y Snell	0.093
Nagelkerke	0.113
McFadden	0.057

Nota: Datos Spss

En la tabla 14 se observa el valor de nagelkerke = 0.113, el cual indica que la influencia es baja de variable HD en la IE.

Hipótesis específicas

H0: Las habilidades personales, interpersonales, grupales, y específicas NO inciden de manera significativa en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024.

HE: Las habilidades personales, interpersonales, grupales, y específicas inciden de manera significativa en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024.

Tabla 15

Influencia de las dimensiones con la IE

	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	GL	Sig.
H. personales	Sólo intersección	25,487	8,242	2	,016
	Final	17,245			
H. interpersonales	Sólo intersección	25,643	6,688	2	,035
	Final	18,955			
H. grupales	Sólo intersección	20,693	6,398	2	,041
	Final	14,295			
H. específicas	Sólo intersección	22,416	6,875	2	,032
	Final	15,541			

Nota: datos Spss

En la tabla 15, el valor de sig. = 0.016 < 0.05 del HP, así también sig.=0.035 de HI, el sig.=0.041 y HE sig.=0.032, que es inferior al 5%, por tanto, se refuta la Ho y se confirma que las dimensiones influyen en la EI.

Tabla 16*R cuadrado de las hipótesis específicas*

	H. personales	H. interpersonales	H. grupales	H. específicas
Cox y Snell	,103	,084	,081	,086
Nagelkerke	,125	,103	,099	,106
McFadden	,063	,051	,049	,053

Nota: Datos Spss

En la tabla 16, el valor de nagelkerke =12.50%; (HP), Nagelkerke= 10.30% (HI); nagelkerke=9.9% (HG) y Nagelkerke=10.60% (HE), el cual indica que la influencia es baja en las dimensiones mencionada.

IV. DISCUSIÓN

En esta investigación se determinó la incidencia de las habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. Para ello se empleó Nagelkerke=11.30% y el valor de $(p=0.000 < 0.05)$, confirmándose la hipótesis, con un valor de sig. = $0.024 < 0.05$, que las HD influye en la IE. Así también, en la tabla 7 el 38.2% las habilidades directivas es regular y la Inclusión educativa es medio, así mismo para el 19.7%, las HD es bueno y la IE es medio. Es decir, las habilidades directivas sólidas pueden contribuir significativamente a la creación de un entorno educativo inclusivo, donde los líderes con estas habilidades pueden implementar habilidades y pericias que promuevan la equidad, multiplicidad y la inclusión dentro de la institución educativa. Y pueden facilitar la formación de equipos eficaces que trabajen para apoyar las necesidades individuales de todos los estudiantes, asegurando que todos tengan acceso a recursos adecuados y oportunidades de aprendizaje.

Este resultado coincide con los de Dumont et al., (2021) que precisan en un 22% de los docentes tenía una baja prevalencia de habilidades directivas, el 48% tenía una prevalencia media y el 30% alta, que implica fortalecer la gestión del conocimiento. De igual manera, Miranda (2020) lograron la relación entre las habilidades del directivo en la gestión pedagógico de docentes, que facilita un liderazgo escolar centradas en mejorar las habilidades directivas de los líderes educativos, por el buen manejo de las gestiones en las diferentes entidades que facilitan la mejora institucional. Se sustenta con la teoría de la gestión en la obtención de los conocimientos técnicos, fortaleciendo así el interés por un desarrollo óptimo y el potencial de sus habilidades de liderazgo (Pérez et al., 2022). De igual modo, la conceptualización de las habilidades directivas es fundamentales ya que les permiten tomar decisiones, y la resolución de conflictos (Ramírez, 2018). La educación inclusiva busca abordar las necesidades educativas, reconociendo y valorando la diversidad en los salones y la diversidad de la comunidad educativa (UNESCO, 2022).

En el primer objetivo específico, se determinó la incidencia de las habilidades personales en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, el valor de sig. = $0.016 < 0.05$, se acepta que las HP influye en la IE con

el valor de nagelkerke = 0.125, de igual modo, el 39.50% las habilidades personales es regular y la Inclusión educativa es medio, así mismo para el 19.70%, las HP es bueno y la IE es alto. Es decir, las habilidades personales no solo afectan el desempeño general de un docente, en entornos inclusivos y en el apoyo efectivo a todos los estudiantes, independientemente de sus características individuales o necesidades específicas.

Concuerda con los resultados de Carpio et al. (2021) determinaron la relación del liderazgo transformacional en la inclusión educativa el 58.6% estaba de acuerdo, y $\rho=0.651$, con la identificación de las prácticas de gestión transformacional identificando el proceso inclusivo saludable. Se sustenta bajo la conceptualización de las habilidades personales que hacen referencia a la implicancia de la empatía para comprender a los demás, para que se convierta en un aspecto integral (Whetten y Cameron 2017), así como la adaptabilidad en un entorno cambiante para la contribución del desarrollo asociado al desempeño de manera exitosa (Solís, 2018).

Por tanto, en contextos educativos cada vez más diversos, es importante que los docentes comprendan y respeten las disconformidades pedagógicas, lingüísticas y sociales de sus estudiantes. La competencia cultural y la sensibilidad puedan edificar relaciones de compañerismo y promover un ambiente.

Respecto al segundo objetivo específico se determinó la incidencia de las habilidades interpersonales en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, con un valor de sig. = $0.035 < 0.05$, se acepta que las HINT influye en la IE, así nagelkerke = 0.103, refleja una incidencia baja en 10.30%. Del mismo modo, el 36.80% las habilidades interpersonales es regular y la Inclusión educativa es medio, así mismo para el 17.10%, las HI es bueno y la IE es alto. Es decir, mejorar las habilidades interpersonales en la inclusión educativa es fundamental para crear un ambiente donde todos los estudiantes sean valorados, autorizados y comprendidos.

Tienen semejanza con Gamala y Marpa (2022) quienes lograron identificar la asociación de las habilidades directivas con el rendimiento escolar con Pearson = 0,540, que respalda la importancia de desarrollar y fortalecer las habilidades directivas. Así también, León et al., (2023) los docentes creen que la educación es

menos inclusiva, y sig. = 0,000, valor de correlación = 0,277, desde un punto de vista pedagógico, se puede demostrar correlación entre variables, por lo que las propuestas de calidad deben aportar competencia y medios eficaces de mejora. De tal modo, son fundamentales para fomentar un entorno inclusivo en el aula, con una comunicación clara y empática entre estudiantes, para entender las necesidades individuales y trabajar hacia soluciones inclusivas.

Se fortalece con la conceptualización de las habilidades interpersonales, que hace referencia a la habilidad de realizar tareas de manera efectiva por parte del líder, lo que a menudo se conoce como inteligencia emocional (García et al., 2012). Además, destaca el papel del personal y el mantenimiento de relaciones armoniosas dentro de la institución (Saavedra, 2021). Ya que les permiten compartir información de la capacidad reflexiva del directivo para manejar cambios en situaciones inciertas de manera ética (Chen y Sriphon, 2021). Por tanto, son fundamentales para establecer relaciones positivas, comprometerse de manera clara y empática, resolver conflictos, trabajar en equipo y colaborar de manera efectiva. Y la inclusión educativa indica la disposición de los educadores para atender y apoyar de manera efectiva a todos los estudiantes, independientemente de sus diferencias individuales, necesidades o capacidades.

Respecto al tercer objetivo específico, determinar la incidencia de las habilidades grupales en la inclusión educativa, bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima, el valor de sig. = 0.041 < 0.05, se acepta que las HG influye en la IE, con nagelkerke = 0.099, indica que la incidencia es baja. Así mismo, el 40.80% las habilidades grupales es regular y la Inclusión educativa es medio, así mismo para el 14.50%, las HG es bueno y la IE es alto. Es decir, las habilidades grupales en la inclusión educativa implican desarrollar tanto competencias individuales como estrategias colectivas que fomenten un ambiente inclusivo y de colaboración

Se asemeja con la de Muñoz et al. (2022) que las habilidades personales y profesionales reflejen la capacidad de adaptación, autoanálisis y liderazgo, que no solo mejoren su propio desempeño. Este autor hace mención que estas habilidades fortalecen todo el aspecto personal, de manera significativa promoviendo el liderazgo transformacional en la realización de las gestiones. Del mismo modo, Torres (2021) determinó la asociación de las actitudes hacia la educación inclusiva con el desempeño docente para promover la educación

inclusiva y mejorar el desempeño docente. Se sustenta que las habilidades grupales se centran en fomentar el trabajo en equipo, la participación activa para lograr los objetivos educativos establecidos, lo que a su vez promueve la autodeterminación, la autoeficacia y la confianza en sí mismos de la comunidad desarrollar relaciones sólidas (Chen y Sriphon, 2021). Las habilidades grupales pueden presentar diversas dificultades, especialmente en contextos de inclusión educativa donde hay una diversidad de habilidades, necesidades y características entre los estudiantes.

Para abordar estas dificultades, es importante implementar estrategias inclusivas y adaptativas que permitan a todos los estudiantes participar plenamente en actividades grupales. Esto puede incluir capacitación para educadores, uso de técnicas de enseñanza diferenciada, apoyo individualizado y fomento de un ambiente de respeto y aceptación mutua. Además, es fundamental promover un ambiente seguro y de apoyo donde los estudiantes se sientan cómodos para desarrollar y practicar estas habilidades sin temor al juicio o la exclusión.

Finalmente, el cuarto objetivo específico, determinar la incidencia de las habilidades específicas de comunicación en la inclusión educativa, que el valor de sig. = 0.032 < 0.05, se acepta que las HE influye en la IE, con el valor de nagelkerke = 0.106, el cual indica que la influencia baja, de tal modo, el 36.80% las habilidades específicas es regular y la Inclusión educativa es medio, así mismo para el 21.10%, las HE es bueno y la IE es alto. Por ende, se debe mejorar las habilidades específicas en la inclusión educativa puesto que implica enfocarse en desarrollar competencias tanto para los estudiantes.

Concuera con los resultados de Pérez (2023) la incidencia de las habilidades directivas e inclusión educativa en docentes en Cusco, las habilidades directivas 55.80% alto y la inclusión educativa en eficiente en 61.50%, con rho=0.789** y p=0.000, afirmándose el fortalecimiento de la estrecha relación. Esto se debe a que los instrumentos fueron similares en este estudio, resultando la influencia positiva. Igualmente, Huamán et al., (2022) establecieron la adaptación de la gestión escolar y la educación inclusiva con rho=0.790, lo que respalda la evidencia de una promoción efectiva del liderazgo escolar, en este apartado, se consignó las mismas dimensiones, que se obtuvieron como resultados similares, por tener una población similar. Se fortalece que las habilidades específicas enfatizan la importancia de las

normas sociales y los roles en la organización ya que son fundamentales para el funcionamiento efectivo de la comunidad educativa (Pascual, 2019). Por lo que se debe promover la perspicacia y el acatamiento por las discrepancias individuales, incluyendo características personales, culturales y de habilidades.

V. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó la incidencia de las habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. De acuerdo con el valor $p=0.024$ y nagelkerke =11.30% cual indica una incidencia de nivel bajo.

Segunda: Se determinó la incidencia de las habilidades personales en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. De acuerdo con el valor $p=0.016$ y nagelkerke = 12.50% cual indica una incidencia de nivel bajo.

Tercero: Se determinó la incidencia de las habilidades interpersonales en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. De acuerdo con el valor $p=0.035$ y nagelkerke = 10.30% cual indica una incidencia de nivel bajo.

Cuarto: Se determinó la incidencia de las habilidades grupales en la inclusión educativa, bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. De acuerdo con el valor $p=0.041$ y nagelkerke =9.9% cual indica una incidencia de nivel bajo.

Quinto: Se determinó la incidencia de las habilidades específicas de comunicación en la inclusión educativa, bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. De acuerdo con el valor $p=0.032$ y nagelkerke =10.60% cual indica una incidencia de nivel bajo.

VI. RECOMENDACIONES

- Primero: Se recomienda a los líderes educativos contar con un plan integral, de capacitaciones y formación continua en liderazgo inclusivo, gestión de la diversidad, habilidades que permita promover prácticas inclusivas en toda la institución.
- Segunda: Se recomienda las mesas de diálogo o grupos de interaprendizaje para fortalecer el desarrollo profesional y brindar en las habilidades instrumentales, ya sean cognitivos, tecnológicos, metodológicos y lingüísticos que puedan contribuir significativamente en la creación de entornos educativos más inclusivos y enriquecedores para todos los estudiantes.
- Tercero: Se recomienda organizar actividades recreativas o pasantías puede ser una estrategia efectiva para fortalecer las relaciones interpersonales entre docentes, promover un ambiente de trabajo positivo y apoyar el desarrollo profesional continuo dentro de la comunidad educativa, que pueda estimular la creatividad y la innovación de la práctica docente.
- Cuarto: Se recomienda a los líderes educativos proporcionar a los educadores capacitación continua en estrategias inclusivas y habilidades grupales, para que puedan apoyar efectivamente a sus estudiantes, así mismo, el empleo de las estrategias para manejar conflictos de manera pacífica y constructiva, fomentando el diálogo abierto y el compromiso mutuo.
- Quinto: Se recomienda integrar el desarrollo organizacional con los objetivos educativos no solo fortalece la conexión entre la visión y los recursos, sino que también mejora la eficiencia y efectividad en la consecución de metas educativas significativas para el colegio y sus estudiantes.

REFERENCIAS

- Alvarado, N., Buelvas, E., y Martínez, A. (2020). Desafíos de la gestión pedagógica en la virtualidad ante la crisis del COVID-19. *SUMMA. Revista Disciplinaria En Ciencias Económicas y Sociales*, 2, 43–48. doi: 10.47666/summa.2.esp.05.
- Arias, J. (2020) *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Enfoques Consulting EIRL. Arequipa.
- Arias, J. (2021). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Editorial Enfoques Consulting EIRL. <https://acortar.link/4tOgZc>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Bonifaz, C. (2019). Desarrollo de habilidades directivas. Red Tercer Milenio. [http://190.57.147.202:90/jspui/bitstream/123456789/655/1/Desarrollo de habilidades directivas.pdf](http://190.57.147.202:90/jspui/bitstream/123456789/655/1/Desarrollo%20de%20habilidades%20directivas.pdf)
- Batao, S. y Cenas, M. (2020). An Assessment of the Managerial Skills and Professional Development Needs of Private Catholic Secondary School Administrators in Bangkok, Thailand. *World Journal of Education*. 10, (1); <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1247743.pdf>
- Barrientos, C.; Silva, P. y Antúnez, M. (2016). *Competencias directivas para promover la participación familias en las escuelas básicas*. Universidad de Los Lagos – Chile. *Educación* 35(49), septiembre 2016, 45-62 / ISSN 1019-9403 <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201602.002>
- Barbecho, N., y Gómez, C. (2022) La gerencia educativa inclusiva potencia el trabajo docente. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*. México. 6(2)
- Booth, T., y Ainscow, M. (2015). *Guía para la Educación Inclusiva. Desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares*. Organización de Estados Iberoamericanos. <https://acortar.link/vvaX0a>
- Carpio, D., Mendiburu, A., & Oviedo, M. (2021). Transformational teaching leadership to ensure educational inclusion. *Research & Innovation Magazine: Science Magazine*, 6(1), 76-93. <https://doi.org/10.33262/rmc.v6i1.1253>
- Carpio, D., Romero, H., Intrango, G., Arellano, F. y Troya, B (2020) Liderazgo docente y la inclusión educativa en la educación superior. *Salud y Bienestar Colectivo.*;

4(1): 69-83.

- Coello Silva, Josefina Natalia, Jiménez Morán, María Luisa, & Huilcapi Mazacón, Nereida Marisol. (2021). Habilidades directivas y su influencia en los resultados de una institución educativa. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 00039. Epub 03 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2868>
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000700039#:~:text=Las%20habilidades%20directivas%20son%20conjunto,su%20plan%20de%20trabajo%20de
- CONCYTEC (2019) *Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. Código Nacional de la Integridad Científica*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1425738/codigo_nacional_integridad_cientifica.pdf.pdf?v=1604600213
- Defensoría del Pueblo. (2019). *El derecho a la educación inclusiva, barreras en la implementación de los servicios educativos públicos y privados para estudiantes con discapacidad y con otras necesidades educativas*. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/12/Informe-Defensorial-183-El-Derecho-a-la-Educaci%C3%B3n-Inclusiva.pdf>
- Díaz, J., Cuadros, L., Tito, J. y Díaz, L. (2018) Habilidades Directivas en un contexto de emergencia sanitaria, COVID-19 en el Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://acortar.link/rAzzn4>
- Dumont, J. R., Cuadros, M. J., Cárdenas, J. V., & Tito, L. P. (2021). Habilidades Directivas en un contexto de emergencia sanitaria, COVID-19 en el Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 505. <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1609024>
- García, A., Chow, A., y Tafur, R. (2012). Capítulo II: Competencias de la dirección para una nueva organización. La dirección de centros educativos en Iberoamérica. *Reflexiones y experiencias*. <https://acortar.link/GZV3QE>
- Gallardo, E. (2017) *Metodología de la Investigación. Manual Auto formativo Interactivo*. 1ra edición, Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gamala, J., & Marpa, E. (2022). School environment and school heads' managerial

- skills: Looking into their relationships to school's performance. *IjonSES: International Journal on Social and Education Sciences*, 4(2), 218-235. <https://doi.org/10.46328/ijonses.285>
- Hernández, M. D. C. (2017). *Antología Habilidades Directivas*. Universidad Del Zulia, Venezuela, 2–39.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Huamán, D., Muñoz, R., Diestra, E., y Luque, N. (2022). School management and 55 inclusive practices in the General Prado Educational Institution, Callao, 2022. *Journal of Education: WARISATA*, 4(11), 56-68. <https://doi.org/10.33996/warisata.v4i11.870>
- Huerta, H. (2020). Management skills and decision-making on institutional management of Principals of public educational institutions from UGEL 07. *Revista Saber Servir*, 3(3), <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3919>
- Johnson, L. (2018). Habilidades directivas como predictor de la gestión en el cambio organizacional. *Revista Espergesia. Trujillo - Perú*. <https://acortar.link/SHgUQA>
- León, K., Villafuerte, C., Llanos, E., Abarca, V., y Zapata, J. (2023). Perspectivas de los docentes sobre la educación inclusiva. *Horizontes: Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 49-61. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.496>
- López, B. B., Huamán, C. D., y Collantes, C. (2019). Diagnóstico de la investigación universitaria en el Perú. *Journal of the Academy*, 1, 44–56. <https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/5>
- López, P., y Fachelli, S. (2015) *Methodologic de la investigation social quantitative*. Universidad Autónoma de Barcelona. 1ra edición. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf
- Mata, L. (2020) *Confiabilidad y validez en la investigación cuantitativa*. <https://investigaliacr.com/investigacion/confiabilidad-de-instrumentos-y-validez-de-resultados-en-la-investigacion-cuantitativa/>
- Mafla-Bolaños, M., & Morán-Cabello, A. (2022). La gestión educativa y su impacto en el desarrollo curricular de la Unidad Educativa Particular La Inmaculada de Esmeraldas. *Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 227-243.

- Maizares, N. (2015). *El modelo social de la discapacidad: algunas notas para su discusión en Argentina. XI Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- MINEDU. (2021). *Educación Inclusiva*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1708877/RM%20N%C2%B0%20108-2021-MINEDU.pdf.pdf>
- Miranda Torres, A. A. (2020). *Habilidades directivas y gestión del conocimiento de docentes de la Escuela de Educación Básica "Matilde Hidalgo de Procel", Ecuador, 2020*.
- Moreno, M. y Wong, H. (2018). Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King de Trujillo. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XIV (27),
https://www.redalyc.org/pdf/4096/Resumenes/Resumen_409658132011_1.pdf
- Muñoz Valera, R. E., Huamán Ramos, D. M., Cárdenas Astete, E. E., & Pinedo Acero, F. W. (2022). Habilidades Directivas y Desempeño Docente en el Perú. Franz Tamayo - *Revista De Educación*, 4(10), 84–99.
<https://doi.org/10.33996/franztamayo.v4i10.879>
- Muñoz, R., Huamán, D., Pinedo, F., y Cárdenas, E. (2022). Habilidades Directivas y Desempeño Docente en el Perú. *Revista FT: Franz Tamayo*, 4(10), 84-94.
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/591/5913193005/>
- OECD. (2018). Oslo Manual 2018: *Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation*. Retrieved from OECD.
- Pascual, J. (2019). Innovación Educativa: Un proceso construido sobre relaciones de poder. *Revista Educación, Política y Sociedad*, 4(2), 9-30.
<https://revistas.uam.es/reps/article/view/12205>
- Pereda Pérez, F; López Guzmán, T; y González Cruz, F. (2018) Las habilidades directivas como ventaja competitiva. *El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España)*. "Intangible Capital", Juny, 10(3), 528-561.
- 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>
- Pereda, F., López, T., & González, F. (2018). Habilidades directivas y diferencias de

- género en el sector público: El caso de Córdoba (España). *Revista Española de Ciencia Política*, 1(46), 199–230. <https://doi.org/10.21308/recp.46.09>.
- Pérez-Maldonado, H., Peñaloza-Suárez, L., Tamayo-Salcedo, A., & Chaparro-Salinas, E. (2022). *Management Skills in Tourism: A systematic literature review*. *Innova Research Journal*, 7(3), 120-139. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2022.2094>
- Pérez, H. (2023) *Habilidades directivas e inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132871/Perez_AHM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, J. (2018). *Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz*. México. <http://www.revistasbolivianas>
- Saavedra, S. (2021). *El liderazgo directivo y el desarrollo de la Profesionalidad en las IIEE del nivel de educación Inicial Huaycán*. [Tesis de maestría Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <https://bit.ly/3DovZn1>
- Solís, B. (2018). *Habilidades directivas en el desempeño laboral en instituciones educativas de la Red N° 24, Comas*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22592>
- Surucu, L., & Maslakci, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *BMIJ: Business & Management Studies, and International Journal*, 8(3), 2694-2726. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Torres, N. (2021) *Actitud hacia la educación inclusiva con relación al desempeño docente de profesores de un colegio de Lima Norte*. Universidad Católica Sedes Sapientiae. Facultad De Ciencias De La Salud. https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1144/Torres_Nancy_tesis_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNESCO. (2022). *Transformemos la educación para un futuro con más esperanza*. Naciones Unidas.
- UNESCO (2017) *Educación para los objetivos de desarrollo sostenible. Objetivos de aprendizaje*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000252423/PDF/252423spa.pdf.multi>
- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B., y Perozo, E. (2019). *Técnicas e instrumentos de*

recolección de datos cuali-cuantitativos. Editorial Universidad de la Guajira.

<https://acortar.link/yb87vA>

Whetten, D. y Cameron, K. (2017). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Habilidades Directivas	Habilidades directivas son fundamentales para el éxito de cualquier líder en el ámbito educativo, ya que les permiten influir de manera efectiva en su equipo docente para lograr los objetivos y metas establecidos, estas pueden incluir la capacidad de comunicación, la habilidad para tomar decisiones, el liderazgo, la capacidad de motivación, la resolución de conflictos, entre otras (Ramírez, 2018).	Se operacionaliza teniendo en cuenta las 4 dimensiones con una escala de medición de escala Likert con 5 opciones de respuesta	Habilidades Personales	Autoconocimiento Autoevaluación Valores Estabilidad emocional	1 2-3 4-5 6-7	Con respuestas mediante la escala de Likert en cinco respuestas: 1 totalmente en desacuerdo 2 en desacuerdo 3 indeciso 4 de acuerdo
			Habilidades Interpersonales	Motivación Esfuerzo legitimidad Relevancia Satisfacción Manejo de conflictos	8-9 10 11 12-13 14-15	
			Habilidades Grupales	Confianza Autodeterminación Delegación Trabajo en equipo Liderazgo	16-17 18 19 20-21 22-23	

			Habilidades Específicas de Comunicación	Propósito Planeación Participación Perspectivas	24 25-26 27-28 29-30	5 totalmente de acuerdo.
Inclusión Educativa	La educación inclusiva puede ser definida como un proceso que se fundamenta en el derecho humano a la educación y que busca abordar de manera positiva todas las necesidades educativas que presentan las personas, sin importar sus diferencias individuales. Esto implica reconocer y valorar la diversidad en el aula y en la comunidad educativa en general (UNESCO, 2022).	Se operacionaliza teniendo en cuenta las 4 dimensiones con una escala de medición de escala Likert con 5 opciones de respuesta	Cultura Inclusiva	Construcción de comunidad Valores inclusivos	1-7 8-10	Con respuestas mediante la escala de Likert en cinco respuestas: 1 nunca, 2 casi siempre, 3 a veces, 4 casi nunca y 5 nunca.
			Política Inclusiva	Escuela para Todos Atención a la diversidad	11-16 17-20	
			Práctica Inclusiva	Procesos de aprendizaje Recursos	21-26 27-30	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES DIRECTIVAS

Estimado (a) docente la presente investigación tiene por finalidad determinar la incidencia de las habilidades directivas en la inclusión educativa, por favor responda de manera más sincera posible con un aspa "X" según corresponda.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Habilidades personales					
1	El directivo mantiene la serenidad y autorregula sus emociones ante situaciones difíciles.					
2	El directivo reconoce sus errores, dificultades y limitaciones en determinadas situaciones.					
3	El directivo muestra una actitud orientada a la mejora continua.					
4	El directivo promueve la práctica de valores y relaciones positivas entre los miembros de la comunidad educativa.					
5	El directivo fomenta el trato amable y respetuoso entre los miembros de la comunidad educativa.					
6	El directivo transmite seguridad y empatía en las decisiones.					
7	El directivo plantea alternativas de solución fundamentadas y evaluando las más viables.					
	Dimensión 2: Habilidades interpersonales					
8	El directivo reconoce, valora y motiva la mejora continua de los docentes de la comunidad educativa.					
9	El directivo evidencia dedicación y compromiso en la realización de las actividades con los docentes.					
10	El directivo fomenta una sana armoniosa convivencia a nivel de la plana docente.					

11	El directivo identifica y aprovecha el potencial de los docentes para la realización de actividades en bien de la Institución Educativa.					
12	El directivo expresa satisfacción ante los logros y resultados obtenidos por sus estudiantes y docentes de la comunidad educativa.					
13	El directivo demuestra actitudes positivas ante la solución de conflictos dentro de la comunidad educativa.					
14	El directivo medio con Justicia e imparcialidad ante conflictos procurando soluciones justas.					
15	El directivo plantea ideas novedosas, relevantes y pertinentes para mejorar o transformar la práctica pedagógica.					
	Dimensión 3: Habilidades grupales					
16	El directivo posee una actitud confiable ante la comunidad educativa.					
17	El directivo expresa seguridad en las decisiones que asume dentro de la organización.					
18	El directivo encarga funciones y responsabilidades de forma pertinente.					
19	El directivo fomenta el trabajo colaborativo entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
20	El directivo confía en la capacidad y solvencia profesional de los docentes dentro de la Institución Educativa.					
21	El directivo ejerce la guía y liderazgo, influenciando positivamente en los docentes.					
22	El directivo promueve diferentes formas de coordinación entre las comisiones del trabajo dentro de la comunidad educativa.					
23	El directivo genera reflexión y compromiso en los docentes para alcanzar objetivos y metas comunes.					
	Dimensión 4: Habilidades específicas de comunicación					
24	El directivo comparte propósitos claros en la realización de tareas o actividades.					
25	El directivo demuestra capacidad en la planificación,					

	organización y evaluación de actividades institucionales.					
26	El directivo genera consensos para el planteamiento de soluciones y la toma de decisiones a nivel del colectivo institucional.					
27	El directivo impulsa la participación activa, de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar metas institucionales.					
28	El directivo expresa una actitud positiva hacia el logro de Objetivos propuestos.					
29	El directivo influye de forma positiva en la apreciación y perspectiva de la comunidad educativa.					
30	El directivo mantiene una comunicación fluida con los miembros de la comunidad educativa, principalmente con las comisiones de trabajo.					

Fuente: Moscoso (2022)

CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN EDUCATIVA

Estimado (a) docente la presente investigación tiene por finalidad determinar la incidencia de las habilidades directivas en la inclusión educativa, por favor responda de manera más sincera posible con un aspa "X" según corresponda.

1 nunca

2 casi nunca

3 a veces

4 casi siempre

5 siempre

N°		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Creación de cultura inclusiva					
1	En la Institución Educativa se demuestra acogida a todos los estudiantes incluyendo a los estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad.					
2	En la Institución Educativa se fomenta el trabajo colaborativo entre todos los estudiantes y se ayudan unos a otros.					
3	En la Institución Educativa los docentes y auxiliares se implican en la planificación curricular.					
4	En la Institución Educativa se demuestra respeto a las opiniones entre los actores educativos					
5	En la Institución Educativa existen niveles de participación de las familias en la mejora de los aprendizajes.					
6	En la Institución Educativa los docentes y directivos coordinan permanentemente por lograr los objetivos planteados en el Plan Anual Trabajo.					
7	La Institución Educativa establece alianzas con las instituciones de la comunidad y colaboran con recursos en beneficio de los estudiantes.					
8	En la Institución Educativa los Directivos, docentes, alumnado y las familias comparten una filosofía de inclusión y aceptación a la diversidad.					
9	En la Institución Educativa los docentes intentan eliminar todas las barreras de aprendizaje y la participación.					

10	En la Institución Educativa los docentes respetan los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes y brindan la respuesta educativa pertinente.					
	Dimensión 2: Elaboración de políticas inclusiva					
11	En la Institución Educativa los docentes conocen y participan de los lineamientos institucionales y pedagógicos					
12	En la Institución Educativa se cuenta con un protocolo de ayuda para el docente nuevo designándole un tutor y se adapte en un corto tiempo.					
13	La Institución Educativa realiza difusión sobre su participación como escuela inclusiva.					
14	La Institución Educativa hace que sus instalaciones sean físicamente Accesibles para todos.					
15	La Institución Educativa realiza actividades de integración cuándo el estudiante accede al centro por primera vez y se le ayuda a adaptarse.					
16	La Institución educativa organiza grupos de aprendizaje para que todos los estudiantes se sientan valorados.					
17	En la Institución Educativa se coordinan actividades de apoyo o refuerzo para los estudiantes que los requieren.					
18	En la Institución Educativa las actividades de formación ayudan a los docentes a atender a la diversidad de los estudiantes.					
19	En la Institución Educativa las políticas de “Necesidades Educativas Especiales” son políticas de inclusión.					
20	En la Institución Educativa las prácticas de evaluación y el apoyo psicopedagógico se utilizan para reducir las barreras al aprendizaje y la participación de todos los estudiantes					
	Dimensión 3. Practica inclusiva					
21	En la Institución Educativa los docentes elaboran las unidades didácticas considerando a la diversidad de los estudiantes de su aula.					

22	En la Institución Educativa los docentes desarrollan sus sesiones accesibles a todos los estudiantes.					
23	En la Institución Educativa los docentes motivan para que los estudiantes aprendan de manera colaborativa.					
24	En la Institución Educativa los docentes consideran que la evaluación motiva los logros de todos los estudiantes.					
25	En la Institución Educativa los docentes inculcan la disciplina y el respeto mutuo entre los estudiantes siendo modelos para ellos.					
26	En la Institución Educativa los docentes se preocupan por apoyar el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes de su aula.					
27	Los recursos de la Institución Educativa se distribuyen de forma justa para apoyar la inclusión de los estudiantes con necesidades educativas especiales asociados a discapacidad.					
28	En la Institución Educativa se conocen y se aprovechan los recursos de la comunidad para apoyar con el aprendizaje de los estudiantes.					
29	En la Institución Educativa la experiencia y profesionalismo del docente se aprovecha plenamente y se le motiva a compartir su práctica docente.					
30	En la Institución Educativa la diversidad entre los estudiantes se utiliza como un recurso para la enseñanza y el aprendizaje.					

Fuente: Mautino (2019)

Ficha técnica

Ficha técnica del cuestionario de la variable HABILIDADES DIRECTIVAS

Denominación: **Habilidades Directivas**

Autora: Moscoso (2022)

Adaptado de: Hilario De La Cruz Elba

Año de aplicación: 2024

Administración: Individual

Aspectos Complementarios	Características
Objetivo	Determinar la incidencia de las habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente
Contenido	Cuestionario tipo Likert con un total de 30 ítems en 4 dimensiones.
Tiempo de Duración	20 minutos aproximadamente
Lugar	Institución Educativa
Hora	Tutoría
Administración	Individual
Pobladores	Docentes de la institución educativa.
Niveles	Deficiente Regular Buena
Dimensiones	Dimensiones 4 Dimensión 1 (1-7) Dimensión 2 (8-15) Dimensión 3 (16-23) Dimensión 4 (24-30)
Escala	Ordinal
Descripción	SPSS V26
Baremación	Deficiente (30-70) Regular (71-110) Bueno (111-150)

Ficha técnica del cuestionario de la variable INCLUSIÓN EDUCATIVA

Denominación: **Inclusión Educativa**

Autora: Mautino (2019)

Adaptado de: Hilario De La Cruz Elba.

Año de aplicación: 2024

Administración: Individual

Aspectos Complementarios	Características
Objetivo	Determinar la incidencia de las habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente
Contenido	Cuestionario tipo Likert con un total de 30 ítems en 3 dimensiones.
Tiempo de Duración	20 minutos aproximadamente.
Lugar	Institución Educativa.
Hora	Tutoría
Administración	Individual
Pobladores	Docentes de la institución educativa.
Niveles	Bajo Medio Alto
Dimensiones	Dimensiones 3 Dimensión 1 (1-10) Dimensión 2 (11-20) Dimensión 3 (21-30)
Escala	Ordinal
Descripción	SPSS V26
Baremación	Bajo (30-70) Media (71-110) Alto (111-150)

Anexo 3: Fichas de validación del instrumento

Ficha de validación de contenido para un instrumento para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Fuente: Moscoso (2022)

**Matriz de validación del cuestionario de la variable
HABILIDADES DIRECTIVAS**

Son fundamentales para el éxito de cualquier líder en el ámbito educativo, ya que les permiten influir de manera efectiva en su equipo docente para lograr los objetivos y metas establecidos, estas pueden incluir la capacidad de comunicación, la habilidad para tomar decisiones, el liderazgo, la capacidad de motivación, la resolución de conflictos, entre otras (Ramírez, 2018).

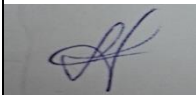
Dimensión	Indicador	Ítem	suficiente	C	C	F	Observación
Dimensión 1: Habilidades personales	Autoconocimiento.	1. El directivo mantiene la serenidad y autorregula sus emociones ante situaciones difíciles.	1	1	1	1	
	Autoevaluación	2. El directivo reconoce sus errores, dificultades y limitaciones en determinadas situaciones.	1	1	1	1	
	Valores.	3. El directivo muestra una actitud orientada a la mejora continua.	1	1	1	1	
	Estabilidad	4. El directivo promueve la práctica de valores y relaciones positivas entre los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Emocional.	5. El directivo fomenta el trato amable y respetuoso entre los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		6. El directivo transmite seguridad y empatía en las decisiones.	1	1	1	1	

		7.El directivo plantea alternativas de solución fundamentadas y evaluando las más viables.	1	1	1	1	
Dimensión 2. Habilidades interpersonales	Motivación.	8. El directivo reconoce, valora y motiva la mejora continua de los docentes de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		9. El directivo evidencia dedicación y compromiso en la realización de las actividades con los docentes.	1	1	1	1	
	Esfuerzo	10. El directivo fomenta una sana armoniosa convivencia a nivel de la plana docente.	1	1	1	1	
		11. El directivo identifica y aprovecha el potencial de los docentes para la realización de actividades en bien de la Institución Educativa.	1	1	1	1	
	legitimidad.	12. El directivo expresa satisfacción ante los logros y resultados obtenidos por sus estudiantes y docentes de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		13. El directivo demuestra actitudes positivas ante la solución de conflictos dentro de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Relevancia	14. El directivo ha mediado con Justicia e imparcialidad ante conflictos procurando soluciones justas.	1	1	1	1	
	Satisfacción	15. El directivo plantea ideas novedosos, relevantes y pertinentes para mejorar o transformar la práctica pedagógica.	1	1	1	1	
Manejo de conflictos							
Habilidades grupales		16. El directivo posee una actitud confiable ante la comunidad educativa	1	1	1	1	
		17. El directivo expresa seguridad en las decisiones que asume dentro de la organización.	1	1	1	1	

	<p>Confianza.</p> <p>Autodeterminación</p> <p>Delegación.</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p>Liderazgo.</p>	<p>18. El directivo encarga funciones y responsabilidades de forma pertinente</p> <p>19. El directivo fomenta el trabajo colaborativo entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.</p> <p>20. El directivo confía en la capacidad y solvencia profesional de los docentes dentro de la Institución Educativa.</p> <p>21. El directivo ejerce la guía y liderazgo, influenciando positivamente en los docentes.</p> <p>22.El directivo promueve diferentes formas de coordinación entre las comisiones del trabajo dentro de la comunidad educativa.</p> <p>23. El directivo genera reflexión y compromiso en los docentes para alcanzar objetivos y metas.</p>	1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
Habilidades específicas comunicación	<p>Propósito</p> <p>Planeación.</p> <p>Participación</p> <p>Perspectivas</p>	<p>24.El directivo comparte propósitos claros en la realización de tareas y actividades.</p> <p>25. El directivo demuestra capacidad en la planificación, organización y evaluación de actividades institucionales</p> <p>26. El directivo genera consensos para el planteamiento de soluciones y la toma de decisiones a nivel del colectivo institucional.</p> <p>27. El directivo impulsa la participación activa de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar metas institucionales.</p> <p>28. El directivo expresa una actitud positiva hacia el logro de Objetivos</p>	1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	

		propuestos.					
		29. El directivo influye de forma positiva en la apreciación y perspectiva de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		30. El directivo mantiene una comunicación fluida con los miembros de la comunidad educativa, principalmente con las comisiones de trabajo.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Habilidades directivas
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de habilidades directivas
Nombres y apellidos del experto	Dra. Edith Silva Rubio
Documento de identidad	03701646
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César de Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	967564399
Firma	
Fecha	18/05/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Fuente: Mautino (2019)

Matriz de validación del cuestionario de la variable

EDUCACIÓN INCLUSIVA

La educación inclusiva puede ser definida como un proceso que se fundamenta en el derecho humano a la educación y que busca abordar de manera positiva todas las necesidades educativas que presentan las personas, sin importar sus diferencias individuales. Esto implica reconocer y valorar la diversidad en el aula y en la comunidad educativa en general (UNESCO, 2022).

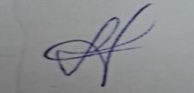
Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C o n c i e n c i a	C o n c i e n c i a	F u e r t e z a	Observación
Cultura Inclusiva	Construcción de comunidad	1. En la Institución Educativa se demuestra acogida a todos los estudiantes incluyendo a los estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad.	1	1	1	1	
		2. En la Institución Educativa se fomenta el trabajo colaborativo entre todos los estudiantes y se ayudan unos a otros.	1	1	1	1	
		3. En la Institución Educativa los docentes y auxiliares se implican en la planificación curricular.	1	1	1	1	
		4. En la Institución Educativa se demuestra respeto a las opiniones entre los actores educativos	1	1	1	1	

	Valores inclusivos	<p>5. En la Institución Educativa existen niveles de participación de las familias en la mejora de los aprendizajes.</p> <p>6. En la Institución Educativa los docentes y directivos, coordinan permanentemente para lograr los objetivos planteados en el Plan Anual Trabajo.</p> <p>7. La Institución Educativa establece alianzas con las instituciones de la comunidad y colabora con recursos en beneficio de los estudiantes.</p> <p>8. En la Institución Educativa los directivos, docentes, alumnado y las familias comparten una filosofía de inclusión y aceptación a la diversidad.</p> <p>9. En la Institución Educativa los docentes intentan eliminar todas las barreras de aprendizaje y la participación.</p> <p>10. En la Institución Educativa los docentes respetan los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes y brindan la respuesta educativa pertinente.</p>	1	1	1	1	
Política Inclusiva	Escuela para todos	<p>11. En la Institución Educativa los docentes conocen y participan de los lineamientos institucionales y pedagógicos</p> <p>12. En la Institución Educativa se cuenta con un protocolo de ayuda para el docente nuevo asignándole un tutor y se adapte en un corto tiempo.</p> <p>13. La Institución Educativa realiza difusión sobre su participación como escuela inclusiva.</p> <p>14. La Institución Educativa hace que sus instalaciones sean físicamente accesibles para todos.</p>	1	1	1	1	

	Atención a la diversidad	<p>15. La Institución Educativa realiza actividades de integración cuándo el estudiante accede al centro por primera vez y se le ayuda a adaptarse.</p> <p>16. La Institución educativa organiza grupos de aprendizaje para que todos los estudiantes se sientan valorados</p> <p>17. En la Institución Educativa se coordinan actividades de apoyo o refuerzo para los estudiantes que los requieren.</p> <p>18. En la Institución Educativa las actividades de formación ayudan a los docentes a atender a la diversidad de los estudiantes.</p> <p>19. En la Institución Educativa las políticas de “Necesidades Educativas Especiales” son políticas de inclusión.</p> <p>20. En la Institución Educativa las prácticas de evaluación y el apoyo psicopedagógico se utilizan para reducir las barreras al aprendizaje y la participación de todos los estudiantes</p>	1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
Práctica Inclusiva	Procesos de aprendizaje	<p>21. En la Institución Educativa los docentes elaboran las unidades didácticas considerando a la diversidad de los estudiantes de su aula</p> <p>22. En la Institución Educativa los docentes desarrollan sus sesiones accesibles a todos los estudiantes.</p> <p>23. En la Institución Educativa los docentes, motivan para que los estudiantes aprendan de manera colaborativa.</p> <p>24. En la Institución Educativa los docentes consideran que la evaluación motiva los logros de todos los estudiantes</p>	1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	

		25. En la Institución Educativa los docentes inculcan la disciplina y el respeto mutuo entre los estudiantes siendo modelos para ellos.	1	1	1	1	
		26. En la Institución Educativa los docentes se preocupan por apoyar el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes de su aula.	1	1	1	1	
		27. Los recursos de la Institución Educativa se distribuyen de forma justa para apoyar la inclusión de los estudiantes con necesidades educativas especiales asociados a discapacidad.	1	1	1	1	
	Recursos	28. En la Institución Educativa se conocen y se aprovechan los recursos de la comunidad para apoyar con el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		29. En la Institución Educativa la experiencia y profesionalismo del docente se aprovecha plenamente y se le motiva a compartir su práctica docente	1	1	1	1	
		30. En la Institución Educativa la diversidad entre los estudiantes se utiliza como un recurso para la enseñanza y el aprendizaje.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de inclusión educativa
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de inclusión educativa
Nombres y apellidos del experto	Dra. Edith Silva Rubio
Documento de identidad	03701646
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César de Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	967564399
Firma	
Fecha	18/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Fuente: Moscoso (2022)

**Matriz de validación del cuestionario de la variable
HABILIDADES DIRECTIVAS**

Son fundamentales para el éxito de cualquier líder en el ámbito educativo, ya que les permiten influir de manera efectiva en su equipo docente para lograr los objetivos y metas establecidos, estas pueden incluir la capacidad de comunicación, la habilidad para tomar decisiones, el liderazgo, la capacidad de motivación, la resolución de conflictos, entre otras (Ramírez, 2018).


Dimensión	Indicador	Ítem	S	C	C	F	Observación
Dimensión 1: Habilidades personales	Autoconocimiento.	1. El directivo mantiene la serenidad y autorregula sus emociones ante situaciones difíciles.	1	1	1	1	
	Autoevaluación.	2. El directivo reconoce sus errores, dificultades y limitaciones en determinadas situaciones.	1	1	1	1	
	Valores.	3. El directivo muestra una actitud orientada a la mejora continua.	1	1	1	1	
		4. El directivo promueve la práctica de valores y relaciones positivas entre los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Estabilidad emocional.	5. El directivo fomenta el trato amable y respetuoso entre los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	

		6. El directivo transmite seguridad y empatía en las decisiones.	1	1	1	1	
		7. El directivo plantea alternativas de solución fundamentadas y evaluando las más viables.	1	1	1	1	
Dimensión 2: Habilidades interpersonales	Motivación.	8. El directivo reconoce, valora y motiva la mejora continua de los docentes de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		9. El directivo evidencia dedicación y compromiso en la realización de las actividades con los docentes.	1	1	1	1	
	Esfuerzo	10. El directivo fomenta una sana armoniosa convivencia a nivel de la plana docente.	1	1	1	1	
		11. El directivo identifica y aprovecha el potencial de los docentes para la realización de actividades en bien de la Institución Educativa.	1	1	1	1	
	legitimidad.	12. El directivo expresa satisfacción ante los logros y resultados obtenidos por sus estudiantes y docentes de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Relevancia	13. El directivo demuestra actitudes positivas ante la solución de conflictos dentro de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Satisfacción	14. El directivo ha mediado con Justicia e imparcialidad ante conflictos procurando soluciones justas.	1	1	1	1	
	Manejo de conflictos	15. El directivo plantea ideas novedosos, relevantes y pertinentes para mejorar o transformar la práctica pedagógica.	1	1	1	1	

Habilidades grupales	Confianza. Autodeterminación Delegación. Trabajo en equipo. Liderazgo.	16. El directivo posee una actitud confiable ante la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		17. El directivo expresa seguridad en las decisiones que asume dentro de la organización.	1	1	1	1	
		18. El directivo encarga funciones y responsabilidades de forma pertinente.	1	1	1	1	
		19. El directivo fomenta el trabajo colaborativo entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		20. El directivo confía en la capacidad y solvencia profesional de los docentes dentro de la Institución Educativa.	1	1	1	1	
		21. El directivo ejerce la guía y liderazgo, influenciando positivamente en los docentes.	1	1	1	1	
		22. El directivo promueve diferentes formas de coordinación entre las comisiones del trabajo dentro de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		23. El directivo genera reflexión y compromiso en los docentes para alcanzar objetivos y metas.	1	1	1	1	
Habilidades específicas comunicación	Propósito Planeación. Participación Perspectivas	24. El directivo comparte propósitos claros en la realización de tareas y actividades.	1	1	1	1	
		25. El directivo demuestra capacidad en la planificación, organización y evaluación de actividades institucionales.	1	1	1	1	
		26. El directivo genera consensos para el planteamiento de	1	1	1	1	

		soluciones y la toma de decisiones a nivel del colectivo institucional.				
		27. El directivo impulsa la participación activa de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar metas institucionales.	1	1	1	1
		28. El directivo expresa una actitud positiva hacia el logro de Objetivos propuestos.	1	1	1	1
		29. El directivo influye de forma positiva en la apreciación y perspectiva de la comunidad educativa.	1	1	1	1
		30. El directivo mantiene una comunicación fluida con los miembros de la comunidad educativa, principalmente con las comisiones de trabajo.	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo transformacional del directivo
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de habilidades directivas
Nombres y apellidos del experto	Dr. Gardenia Bustamante Romaní
Documento de identidad	09329599
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	UGEL 05
Cargo	Especialista en Educación
Número telefónico	945087981
Firma	 <hr/> <small>Mg. Gardenia Bustamante Romaní</small>
Fecha	18/05/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Fuente: Mautino (2019)

Matriz de validación del cuestionario de la variable

EDUCACIÓN INCLUSIVA

La educación inclusiva puede ser definida como un proceso que se fundamenta en el derecho humano a la educación y que busca abordar de manera positiva todas las necesidades educativas que presentan las personas, sin importar sus diferencias individuales. Esto implica reconocer y valorar la diversidad en el aula y en la comunidad educativa en general (UNESCO, 2022).


Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C o n c i e n c i a	C o n c i e n c i a	F u e r t e z a	Observac ión
Cultura Inclusiva	Construcción de comunidad	<p>1. En la Institución Educativa se demuestra acogida a todos los estudiantes incluyendo a los estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad.</p> <p>2. En la Institución Educativa se fomenta el trabajo colaborativo entre todos los estudiantes y se ayudan unos a otros.</p> <p>3. En la Institución Educativa los docentes y auxiliares se implican en la planificación curricular.</p> <p>4. En la Institución Educativa se demuestra respeto a las opiniones entre los actores educativos.</p>	1	1	1	1	

	Valores inclusivos	<p>5. En la Institución Educativa existen niveles de participación de las familias en la mejora de los aprendizajes.</p> <p>6. En la Institución Educativa los docentes y directivos, coordinan permanentemente para lograr los objetivos planteados en el Plan Anual Trabajo.</p> <p>7. La Institución Educativa establece alianzas con las instituciones de la comunidad y colabora con recursos en beneficio de los estudiantes.</p> <p>8. En la Institución Educativa los directivos, docentes, alumnado y las familias comparten una filosofía de inclusión y aceptación a la diversidad.</p> <p>9. En la Institución Educativa los docentes intentan eliminar todas las barreras de aprendizaje y la participación.</p> <p>10. En la Institución Educativa los docentes respetan los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes y brindan la respuesta educativa pertinente.</p>	1	1	1	1	
Política Inclusiva	Escuela para todos	<p>11. En la Institución Educativa los docentes conocen y participan de los lineamientos institucionales y pedagógicos.</p> <p>12. En la Institución Educativa se cuenta con un protocolo de ayuda para el docente nuevo asignándole un tutor y se adapte en un corto tiempo.</p> <p>13. La Institución Educativa realiza difusión sobre su participación como escuela inclusiva.</p> <p>14. La Institución Educativa hace que sus instalaciones sean físicamente accesibles para todos.</p> <p>15. La Institución Educativa realiza actividades de integración cuándo el</p>	1	1	1	1	

		estudiante accede al centro por primera vez y se le ayuda a adaptarse.					
	Atención a la diversidad	16. La Institución educativa organiza grupos de aprendizaje para que todos los estudiantes se sientan valorados	1	1	1	1	
		17. En la Institución Educativa se coordinan actividades de apoyo o refuerzo para los estudiantes que los requieren.	1	1	1	1	
		18. En la Institución Educativa las actividades de formación ayudan a los docentes a atender a la diversidad de los estudiantes.	1	1	1	1	
		19. En la Institución Educativa las políticas de “Necesidades Educativas Especiales” son políticas de inclusión.	1	1	1	1	
		20. En la Institución Educativa las prácticas de evaluación y el apoyo psicopedagógico se utilizan para reducir las barreras al aprendizaje y la participación de todos los estudiantes.	1	1	1	1	
Práctica Inclusiva	Procesos de aprendizaje	21. En la Institución Educativa los docentes elaboran las unidades didácticas considerando a la diversidad de los estudiantes de su aula.	1	1	1	1	
		22. En la Institución Educativa los docentes desarrollan sus sesiones accesibles a todos los estudiantes.	1	1	1	1	
		23. En la Institución Educativa los docentes, motivan para que los estudiantes aprendan de manera colaborativa.	1	1	1	1	
		24. En la Institución Educativa los docentes consideran que la evaluación motiva los logros de todos los estudiantes.	1	1	1	1	
		25. En la Institución Educativa los docentes inculcan la disciplina y el respeto	1	1	1	1	

		mutuo entre los estudiantes siendo modelos para ellos.					
	Recursos	26. En la Institución Educativa los docentes se preocupan por apoyar el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes de su aula.	1	1	1	1	
		27. Los recursos de la Institución Educativa se distribuyen de forma justa para apoyar la inclusión de los estudiantes con necesidades educativas especiales asociados a discapacidad.	1	1	1	1	
		28. En la Institución Educativa se conocen y se aprovechan los recursos de la comunidad para apoyar con el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		29. En la Institución Educativa la experiencia y profesionalismo del docente se aprovecha plenamente y se le motiva a compartir su práctica docente.	1	1	1	1	
		30. En la Institución Educativa la diversidad entre los estudiantes se utiliza como un recurso para la enseñanza y el aprendizaje.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo transformacional del directivo
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de educación inclusiva
Nombres y apellidos del experto	Dr. Gardenia Bustamante Romani
Documento de identidad	09329599
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	UGEL 05
Cargo	Especialista en Educación
Número telefónico	945087981
Firma	 <hr/> <small>Mg. Gardenia Bustamante Romani</small>
Fecha	18/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Fuente: Moscoso (2022)

**Matriz de validación del cuestionario de la variable
HABILIDADES DIRECTIVAS**

Son fundamentales para el éxito de cualquier líder en el ámbito educativo, ya que les permiten influir de manera efectiva en su equipo docente para lograr los objetivos y metas establecidos, estas pueden incluir la capacidad de comunicación, la habilidad para tomar decisiones, el liderazgo, la capacidad de motivación, la resolución de conflictos, entre otras (Ramírez, 2018).


Dimensión	Indicador	Ítem	S	C	C	F	Observación
Dimensión 1: Habilidades personales	Autoconocimiento	1. El directivo mantiene la serenidad y autorregula sus emociones ante situaciones difíciles.	1	1	1	1	
	Autoevaluación	2. El directivo reconoce sus errores, dificultades y limitaciones en determinadas situaciones.	1	1	1	1	
	Valores.	3. El directivo muestra una actitud orientada a la mejora continua.	1	1	1	1	
	Estabilidad	4. El directivo promueve la práctica de valores y relaciones positivas entre los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Emocional.	5. El directivo fomenta el trato amable y respetuoso entre los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		6. El directivo transmite seguridad y empatía en las decisiones.	1	1	1	1	

		7. El directivo plantea alternativas de solución fundamentadas y evaluando las más viables.	1	1	1	1	
Dimensión 2. Habilidades interpersonales	Motivación.	8. El directivo reconoce, valora y motiva la mejora continua de los docentes de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		9. El directivo evidencia dedicación y compromiso en la realización de las actividades con los docentes.	1	1	1	1	
	Esfuerzo	10. El directivo fomenta una sana armoniosa convivencia a nivel de la plana docente.	1	1	1	1	
		11. El directivo identifica y aprovecha el potencial de los docentes para la realización de actividades en bien de la Institución Educativa.	1	1	1	1	
	legitimidad.	12. El directivo expresa satisfacción ante los logros y resultados obtenidos por sus estudiantes y docentes de la comunidad educativa	1	1	1	1	
		13. El directivo demuestra actitudes positivas ante la solución de conflictos dentro de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Relevancia	14. El directivo ha mediado con Justicia e imparcialidad ante conflictos procurando soluciones justas.	1	1	1	1	
	Satisfacción	15. El directivo plantea ideas novedosos, relevantes y pertinentes para mejorar o transformar la práctica pedagógica.	1	1	1	1	
Habilidades grupales		16. El directivo posee una actitud confiable ante la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		17. El directivo expresa seguridad en las decisiones que asume dentro de la organización.	1	1	1	1	

	<p>Confianza.</p> <p>Autodeterminación</p> <p>Delegación.</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p>Liderazgo.</p>	<p>18. El directivo encarga funciones y responsabilidades de forma pertinente.</p> <p>19. El directivo fomenta el trabajo colaborativo entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.</p> <p>20. El directivo confía en la capacidad y solvencia profesional de los docentes dentro de la Institución Educativa.</p> <p>21. El directivo ejerce la guía y liderazgo, influenciando positivamente en los docentes.</p> <p>22. El directivo promueve diferentes formas de coordinación entre las comisiones del trabajo dentro de la comunidad educativa.</p> <p>23. El directivo genera reflexión y compromiso en los docentes para alcanzar objetivos y metas.</p>	1	1	1	1	
<p>Habilidades específicas comunicación</p>	<p>Propósito</p> <p>Planeación.</p> <p>Participación</p> <p>Perspectivas</p>	<p>24.El directivo comparte propósitos claros en la realización de tareas y actividades.</p> <p>25. El directivo demuestra capacidad en la planificación, organización y evaluación de actividades institucionales</p> <p>26. El directivo genera consensos para el planteamiento de soluciones y la toma de decisiones a nivel del colectivo institucional.</p> <p>27. El directivo impulsa la participación activa de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar metas institucionales.</p> <p>28. El directivo expresa una actitud positiva hacia el logro de Objetivos</p>	1	1	1	1	

		propuestos.					
		29. El directivo influye de forma positiva en la apreciación y perspectiva de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		30. El directivo mantiene una comunicación fluida con los miembros de la comunidad educativa, principalmente con las comisiones de trabajo.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de habilidades directivas
Objetivo del instrumento	Determinar la incidencia de habilidades directivas
Nombres y apellidos del experto	Dr. Raúl Delgado Arenas
Documento de identidad	10366449
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE RENACYT
Número telefónico	966719861
Firma	
Fecha	18/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la pregunta/ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Fuente: Mautino (2019)

Matriz de validación del cuestionario de la variable

EDUCACIÓN INCLUSIVA

La educación inclusiva puede ser definida como un proceso que se fundamenta en el derecho humano a la educación y que busca abordar de manera positiva todas las necesidades educativas que presentan las personas, sin importar sus diferencias individuales. Esto implica reconocer y valorar la diversidad en el aula y en la comunidad educativa en general (UNESCO, 2022).


Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a s i f i c a d o	C l a s i f i c a d o	F e c i v e l o	Observación
Cultura Inclusiva	Construcción de comunidad	1. En la Institución Educativa se demuestra acogida a todos los estudiantes incluyendo a los estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad.	1	1	1	1	
		2. En la Institución Educativa se fomenta el trabajo colaborativo entre todos los estudiantes y se ayudan unos a otros.	1	1	1	1	
		3. En la Institución Educativa los docentes y auxiliares se implican en la planificación curricular.	1	1	1	1	
		4. En la Institución Educativa se demuestra respeto a las opiniones entre los actores educativos.	1	1	1	1	
		5. En la Institución Educativa existen niveles de participación de las familias en	1	1	1	1	

	Valores inclusivos	<p>la mejora de los aprendizajes.</p> <p>6. En la Institución Educativa los docentes y directivos, coordinan permanentemente para lograr los objetivos planteados en el Plan Anual Trabajo.</p> <p>7. La Institución Educativa establece alianzas con las instituciones de la comunidad y colabora con recursos en beneficio de los estudiantes.</p> <p>8. En la Institución Educativa los directivos, docentes, alumnado y las familias comparten una filosofía de inclusión y aceptación a la diversidad.</p> <p>9. En la Institución Educativa los docentes intentan eliminar todas las barreras de aprendizaje y la participación.</p> <p>10. En la Institución Educativa los docentes respetan los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes y brindan la respuesta educativa pertinente.</p>	1	1	1	1	
Política Inclusiva	Escuela para todos	<p>11. En la Institución Educativa los docentes conocen y participan de los lineamientos institucionales y pedagógicos</p> <p>12. En la Institución Educativa se cuenta con un protocolo de ayuda para el docente nuevo asignándole un tutor y se adapte en un corto tiempo.</p> <p>13. La Institución Educativa realiza difusión sobre su participación como escuela inclusiva.</p> <p>14. La Institución Educativa hace que sus instalaciones sean físicamente accesibles para todos.</p> <p>15. La Institución Educativa realiza actividades de integración cuándo el estudiante accede al centro por primera vez y se le ayuda a adaptarse.</p>	1	1	1	1	

	Atención a la diversidad	<p>16. La Institución educativa organiza grupos de aprendizaje para que todos los estudiantes se sientan valorados.</p> <p>17. En la Institución Educativa se coordinan actividades de apoyo o refuerzo para los estudiantes que los requieren.</p> <p>18. En la Institución Educativa las actividades de formación ayudan a los docentes a atender a la diversidad de los estudiantes.</p> <p>19. En la Institución Educativa las políticas de “Necesidades Educativas Especiales” son políticas de inclusión.</p> <p>20. En la Institución Educativa las prácticas de evaluación y el apoyo psicopedagógico se utilizan para reducir las barreras al aprendizaje y la participación de todos los estudiantes.</p>	1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
Práctica Inclusiva	Procesos de aprendizaje	<p>21. En la Institución Educativa los docentes elaboran las unidades didácticas considerando a la diversidad de los estudiantes de su aula.</p> <p>22. En la Institución Educativa los docentes desarrollan sus sesiones accesibles a todos los estudiantes.</p> <p>23. En la Institución Educativa los docentes, motivan para que los estudiantes aprendan de manera colaborativa.</p> <p>24. En la Institución Educativa los docentes consideran que la evaluación motiva los logros de todos los estudiantes.</p> <p>25. En la Institución Educativa los docentes inculcan la disciplina y el respeto mutuo entre los estudiantes siendo modelos para ellos.</p>	1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	
			1	1	1	1	

		26. En la Institución Educativa los docentes se preocupan por apoyar el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes de su aula.	1	1	1	1	
		27. Los recursos de la Institución Educativa se distribuyen de forma justa para apoyar la inclusión de los estudiantes con necesidades educativas especiales asociados a discapacidad.	1	1	1	1	
		28. En la Institución Educativa se conocen y se aprovechan los recursos de la comunidad para apoyar con el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		29. En la Institución Educativa la experiencia y profesionalismo del docente se aprovecha plenamente y se le motiva a compartir su práctica docente.	1	1	1	1	
	Recursos	30. En la Institución Educativa la diversidad entre los estudiantes se utiliza como un recurso para la enseñanza y el aprendizaje.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de inclusión educativa docentes
Objetivo del instrumento	Determinar la incidencia de la inclusión educativa docente
Nombres y apellidos del experto	Dr. Raúl Delgado Arenas
Documento de identidad	10366449
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE RENACYT
Número telefónico	966719861
Firma	
Fecha	18/05/2024

Anexo 4: Resultado de la consistencia interna

Análisis de confiabilidad

VI: Habilidades directivas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	30

VD: Inclusión educativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	30

La confiabilidad del instrumento para la primera variable se obtuvo $\alpha=0.896$ de habilidades directivas y para la segunda variable de la inclusión educativa se obtuvo $\alpha=0.887$, que precisa un buen instrumento para el desarrollo de la presente investigación.

Anexo 5. Consentimiento informado

Título de la investigación: Habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024.

Investigador (a) (es): Hilario De La Cruz, Elba

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente en una institución educativa, Lima 2024.”, cuyo objetivo es determinar la incidencia de las habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente de una institución educativa, Lima 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Lima este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se observa la necesidad de contar con líderes capaces de gestionar eficientemente los recursos humanos y alcanzar los objetivos organizacionales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente. La sala de profesores de la institución educativa Cesar Vallejos. 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):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna o índole.

El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador a (es) Elba Hilario de la Cruz email: elba.hilario.cruz@gmail.com y asesora Noemí Teresa Julca Vera email: njulca@ucv.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora

Anexo 7. Análisis complementario

Se aplica la fórmula:

$$\frac{Z^2 PQN}{e^2(N-1) + Z^2 PQ}$$

Dónde:

Z^2 : Nivel de confianza

P : Probabilidad de que sea verdad 50%

Q : Probabilidad de que sea falsa 50%

N : Población 94 docentes

e^2 : Error emitido 5%

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 94}{0.05^2(94-1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 76$$

Se trabajará con 76 docentes.

Anexo 8: Autorizaciones

Autorización para uso de Información

Yo, Yolanda Margarita Valdez Manay, identificado con DNI 16669002 en mi calidad de directora de la I.E.E. César A. Vallejo, con R.U.C N°20805352562, ubicada en el distrito de la Victoria, Lima

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita, Elba Hilario De La Cruz, identificada con DNI N°09385546, estudiante del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación: "Habilidades directivas en la inclusión educativa bajo la percepción docente en una Institución Educativa, Lima 2024", para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa: Aplicación de encuestas a 76 docentes de la Institución Educativa, con la finalidad de que pueda desarrollar su tesis para optar el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Por el presente, la directora solicita:

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
- () Mencionar el nombre de la empresa.



Yolanda Margarita Valdez Manay
Yolanda Margarita Valdez Manay
DNI-16669002

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Elba Hilario De La Cruz
Elba, Hilario De La Cruz
DNI: 09385546

¹ Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.