



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Habilidades directivas y trabajo colaborativo en docentes de las instituciones educativas pública en Ate Vitarte, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Tacsá Cuellar, Donny Ronald (orcid.org/0009-0000-3145-7538)

ASESORAS:

Dra. Clemente Castillo, Consuelo del Pilar (orcid.org/0000-0002-9669-9420)

Dra. Gonzales Sanchez, Aracelli Del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades directivas y trabajo colaborativo en docentes de las instituciones educativas pública en Ate Vitarte, 2024", cuyo autor es TACSA CUELLAR DONNY RONALD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, 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, 02 de agosto del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR DNI: 40528957 ORCID: 0000-0002-6994-9420 | Firmado electrónicamente por: CCLEMENTEC el 02- 08-2024 21:16:32 |

Código documento Trilce: TRI - 0845005





ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TACSA CUELLAR DONNY RONALD estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades directivas y trabajo colaborativo en docentes de las instituciones educativas pública en Ate Vitarte, 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 cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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 |
|---|---|
| TACSA CUELLAR DONNY RONALD DNI: 40866856 ORCID: 0009-0000-3145-7538 | Firmado electrónicamente por: DTACSA el 06-08-2024 14:01:46 |

Código documento Trilce: INV - 1729323

Dedicatoria

Con todo mi amor y agradecimiento, dedico esta tesis a mi madre María Cuellar Clemente, quien desde el cielo continúa inspirándome con su amor y sabiduría. Gracias por guiarme hacia el estudio y por ser un ejemplo de dedicación y excelencia. ¡Siempre en mi corazón!

Agradecimiento

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios por darme la fuerza, la sabiduría y la perseverancia necesaria en cada paso de este camino. Agradezco de corazón a mis respetados maestros de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por su paciencia, constante guía, valiosas enseñanzas y acertada orientación que han sido fundamentales para emprender con éxito esta travesía académica.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | |
| Declaratoria de Autenticidad del Asesor | ii |
| Declaratoria de Originalidad del Autor | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento..... | v |
| Índice de contenidos..... | vi |
| Índice de tablas | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. METODOLOGÍA:..... | 14 |
| III. RESULTADOS..... | 17 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 24 |
| V. CONCLUSIONES..... | 29 |
| VI. RECOMENDACIONES | 30 |
| REFERENCIAS | 32 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Análisis de distribución de frecuencias: Habilidades directivas y Trabajo colaborativo | 17 |
| Tabla 2 Análisis de distribución de frecuencias: Habilidades directivas y Trabajo colaborativo | 18 |
| Tabla 3 Análisis de normalidad..... | 19 |
| Tabla 4 Correlación: Habilidades directivas y trabajo colaborativo | 20 |
| Tabla 5 Correlación: Habilidades directivas y interacción positiva..... | 21 |
| Tabla 6 Correlación: Habilidades directivas y cooperación | 21 |
| Tabla 7 Correlación: Habilidades directivas y responsabilidad compartida | 22 |
| Tabla 8 Correlación: Habilidades directivas y comunicación efectiva | 23 |

Resumen

Este estudio resalta la importancia de integrar actividades extracurriculares entre los docentes y directivos escolares para fomentar una cultura educativa inclusiva, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Su principal objetivo es determinar la correlación entre las habilidades directivas y el trabajo colaborativo de los docentes en las instituciones de Ate-Vitarte en 2024, basándose en un enfoque cuantitativo con nivel correlacional y diseño no experimental. Se administraron dos cuestionarios de 22 ítems cada uno, validados por tres expertos, a un total de 80 docentes. Tras el análisis de los datos estadísticos, se observó una alta correlación de 0.893 y un nivel de significancia de 0.000, menor que 0.005, lo que condujo al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. Como resultado, se concluyó que existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el trabajo colaborativo entre los docentes de las instituciones de Ate-Vitarte en 2024.

Palabras clave: Trabajo colaborativo, habilidades directivas, desarrollo sostenible

Abstract

This study highlights the importance of integrating extracurricular activities among teachers and school administrators to promote an inclusive educational culture, aligned with the Sustainable Development Goals (SDGs). Its main objective is to determine the correlation between management skills and the collaborative work of teachers in Ate-Vitarte institutions in 2024, based on a quantitative approach with a correlational level and non-experimental design. Two questionnaires of 22 items each, validated by three experts, were administered to a total of 80 teachers. After the analysis of the statistical data, a high correlation of 0.893 and a significance level of 0.000, less than 0.005, was observed, which led to the rejection of the null hypothesis and the acceptance of the alternative hypothesis. As a result, it was concluded that there is a significant relationship between management skills and collaborative work among teachers at Ate-Vitarte institutions in 2024.

Keywords: Collaborative work, collaborative work, sustainable development.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se plantea como un desafío primordial que los educadores desarrollen habilidades directivas para promover el trabajo colaborativo, el cual desempeña un papel crucial en la educación contemporánea. Las organizaciones internacionales, con el apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), 4 educación de calidad, enfatizan la importancia de integrar actividades extracurriculares en el currículo educativo de las escuelas. Este esfuerzo pretende crear una cultura escolar duradera que implique a los estudiantes en iniciativas educativas, permitiéndoles convertirse en catalizadores del cambio y contribuir al desarrollo de una sociedad más sostenible, justa e integradora. Sin embargo, es necesario abordar el desafío de brindar a los educadores la capacitación adecuada en habilidades directivas para que puedan liderar eficazmente el trabajo colaborativo y aumentar el crecimiento académico y personal de los alumnos.

A nivel internacional y en el contexto específico de México, un estudio reciente reveló que solamente el 40% de los docentes han recibido capacitación actualizada en el fomento y fortalecimiento de habilidades directivas para impulsar un trabajo colaborativo exitoso (Inee, 2018). Esta carencia ha limitado la capacidad de los educadores para liderar sus aulas de forma efectiva y colaborativa. Por otro lado, se plantea que la falta de formación en habilidades directivas es un problema extendido a nivel mundial, dado que la formación suele ser predominantemente teórica y poco aplicada en la realidad del aula. Esta situación se atribuye a la elevada carga laboral de los docentes, la cual dificulta dedicar tiempo a la planificación y ejecución de actividades colaborativas, lo que a su vez restringe su participación en el crecimiento y desarrollo profesional (Darling-Hammond, 2000).

En los países de América Latina y el Caribe, se ha detectado una brecha significativa en la capacitación de los docentes en habilidades directivas y trabajo colaborativo. Según un estudio, solo el 35% de los educadores ha recibido formación en estos aspectos cruciales, abarcando desde la cobertura hasta los contenidos, estrategias y evaluación (Unesco, 2018). Esta carencia de formación se refleja también en Argentina, donde el 60% de los docentes considera insuficiente su preparación en habilidades directivas y trabajo colaborativo para cumplir con los compromisos académicos de los alumnos en todos los niveles educativos (Ministerio de Educación de la Nación, 2019).

estos resultados resaltan el imperativo de mejorar la formación del profesorado en estas áreas en toda la región, con el objetivo de mejorar el nivel educativo y fomentar una mayor dedicación a los estudios entre los estudiantes.

En Perú, la enseñanza primaria enfrenta graves consecuencias en la administración de procesos educativos debido a los constantes cambios en normas y leyes que afectan el sistema educativo. Además, la falta de habilidades directivas en el trabajo colaborativo se ha convertido en una problemática que impacta negativamente la calidad educativa en todos los niveles. Los directivos carecen de habilidades gerenciales especializadas para fomentar una cultura proactiva de trabajo colaborativo entre los docentes (Unesco, 2023). Asimismo, se ha identificado una carencia de liderazgo y colaboración en las instituciones educativas del país, lo que dificulta una administración efectiva de las escuelas y afecta la calidad educativa en general. En respuesta a esta situación, el Ministerio de Educación ha introducido programas de formación en liderazgo educativo y trabajo en equipo para mejorar las capacidades administrativas de los directivos y profesores, fomentando el trabajo de toda la familia educativa. Estas iniciativas tienen como propósito mejorar la gestión escolar y crear un ambiente colaborativo en beneficio de los estudiantes (Minedu, 2014).

Ante esta situación, se plantea la siguiente pregunta general: ¿Qué relación existe entre habilidades directivas y el trabajo colaborativo en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate- Vitarte, 2024? Asimismo, En relación con los problemas específicos indicamos ¿Qué relación existe entre habilidades directivas e interacción activa, cooperación, responsabilidad compartida, comunicación efectiva, en docentes de las instituciones públicas de Ate-Vitarte, 2024?

En lo referente a la justificación teórica tuvo como objetivo la viabilidad del enfoque de investigación empleado. La confirmación de las hipótesis y los resultados alcanzados pueden constituir una valiosa fuente para futuras discusiones e iniciativas investigativas. Por otro lado, la justificación práctica del estudio se fundamenta en la validación de los descubrimientos a través de un análisis de los niveles de competencia en habilidades directivas y el grado de colaboración entre los docentes de las instituciones públicas de Ate-Vitarte. En cuanto, a la justificación metodológica, el propósito es demostrar la

eficacia y confiabilidad de los procedimientos metodológicos empleados en la investigación sobre habilidades directivas y trabajo colaborativo en el ámbito educativo. Esto establece una sólida base para investigaciones posteriores en el campo, asegurando que los resultados obtenidos sean fiables y puedan ser replicados.

En relación con el objetivo general: Conocer la relación entre las habilidades directivas y el trabajo colaborativo en docentes de las instituciones públicas de Ate-Vitarte,2024. Los propósitos específicos: Establecer la relación que existe entre habilidades directivas y la interacción activa, cooperación, responsabilidad compartida, comunicación efectiva, en docentes de las instituciones públicas de Ate-Vitarte,2024.

En diversos estudios internacionales relacionados a las habilidades directivas y trabajo colaborativo, se ha considerado a Coello et al. (2021) realizaron una investigación de enfoque cuantitativo. El resultado obtenido en este estudio fue de 0.958 en la primera variable y la segunda 0.869, finalmente se reveló que no existe significancia y se acepta la hipótesis nula. De acuerdo con Bedoya-Dorado et al. (2020), analizaron las competencias necesarias para la gestión universitaria en Colombia. Cuyo resultado revelaron que el trabajo en equipo y el liderazgo son las competencias más destacadas por los directivos universitarios en el país. Asimismo, se detectaron notables discrepancias en la percepción de estas competencias en función del sexo de los directivos y del tipo de organización a la que pertenecen. Por otra parte, se evidenció que el liderazgo es especialmente relevante en los cargos directivos superiores, mientras que el trabajo en equipo se resalta los cargos de menor jerarquía.

En un estudio realizado por Gil-Diaz et al. (2022), se exploró el papel de los estilos de comunicación como elemento estratégico de las habilidades directivas en las organizaciones. En esta investigación, se utilizó el análisis documental como técnica de estudio. Los resultados obtenidos revelaron que los estilos de comunicación desempeñan un papel crucial en las habilidades administrativas, ya que mejoran el flujo de información entre los colaboradores y las diferentes áreas de la empresa. Esto a su vez conduce a un aumento en la eficiencia y productividad, al tiempo que fomenta un diálogo eficiente dentro de la organización. Estos hallazgos respaldan la importancia de desarrollar y fortalecer habilidades directivas relacionadas con la comunicación en el ámbito empresarial.

Por parte de Ascón Villa et al. (2018), propusieron en su estudio, la aptitud gerencial de los directivos de la Facultad de Turismo de la Universidad de La Habana, Cuba. Asimismo, se empleó una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos. Entre los resultados se destaca el incremento significativo de las habilidades y el predominio del enfoque de liderazgo, lo que condujo a la formulación de estrategias de superación y planes de acción para el cultivo y entrenamiento de las aptitudes directivas.

En un estudio realizado por Pineda y Bonales (2011), examinaron la asociación entre las habilidades de gestión y un ambiente organizacional indeseable. La metodología de estudio empleada fue un enfoque hipotético-deductivo y descriptivo, utilizando un método cuantitativo. Los resultados demostraron que el liderazgo ejerce un impacto sustancial en el clima organizacional, con un coeficiente de 0,932. Además, se demostró que la comunicación tiene un impacto significativo sobre el clima organizativo, con un coeficiente de 0,897, la motivación, con un coeficiente de 0,828, la gestión de conflictos, con un coeficiente de 0,661, y la creación de equipos, con un coeficiente de 0,035. El estudio confirmó que el liderazgo tiene el impacto más significativo en el entorno organizacional, apoyando así la hipótesis propuesta. Estos resultados confirman la importancia de las capacidades de gestión, en concreto el liderazgo, para establecer y mantener un clima organizacional favorable. Con respecto a los antecedentes nacionales se mencionó a Villacorta-Méndez et al. (2023), examinaron la correlación entre la aptitud para la gestión y la comunicación organizativa interna en un entorno educativo. El estudio empleó una técnica cuantitativa con un diseño descriptivo, sin ningún tipo de experimentación. Contó con la participación de un grupo de 67 instructores de enseñanza secundaria. El análisis arrojó un valor de correlación de 0,71, lo que muestra una modesta asociación positiva entre las dos variables investigadas.

Manay et al. (2024), realizaron un estudio en una institución educativa para proponer un plan de habilidades directivas en la administración de recursos. La muestra incluyó 85 participantes, entre directivos, supervisores y docentes. Utilizando un enfoque cuantitativo descriptivo, se evaluó el nivel de gestión de recursos, revelando un índice medio del 45.5%. Como resultado, se creó un programa para potenciar las capacidades de gestión con el objetivo de mejorar la gestión de los recursos. Estos hallazgos son fundamentales para implementar estrategias que mejoren la asignación de recursos en

el ámbito de la educación, influyendo así favorablemente en la calidad de la enseñanza y en la consecución de los objetivos institucionales.

Por otro lado, Coello Silva et al. (2021), descubrieron en su investigación que las capacidades administrativas de los líderes escolares influyen favorablemente en el rendimiento académico de los niños. El estudio empleó una metodología cuantitativa, utilizando un diseño de investigación simple y no experimental. Se incluyó en el estudio una cohorte de 20 educadores, y la recogida de datos se llevó a cabo mediante la administración de una encuesta. Los resultados indicaron un buen nivel de consistencia para la primera variable, con un valor de fiabilidad de 0,958, y un nivel de consistencia de 0,869 para la segunda variable. Además, se ha demostrado que el valor p de 0,136 supera el umbral predeterminado de 0,05, lo que da lugar a la aceptación de la hipótesis nula. En un estudio realizado por Arrascue-Lino et al. (2019), analizaron las habilidades directivas de la plantilla del Hospital Municipal Los Olivos. El estudio empleó una metodología cuantitativa, correlacional, y transversal, utilizando una muestra de 52 personas elegidas al azar. Los resultados indicaron que el 69% de los participantes consideraban suficientes sus habilidades directivas tanto en el ámbito analítico como en el interpersonal. Sin embargo, el 69% de los encuestados evaluó sus habilidades emocionales como regulares, mientras que el 58% calificó sus habilidades motivacionales y de valores como regulares. En cuanto a las habilidades directivas de los superiores, el 55.8% de los encuestados las valoró como suficientes, el 44.2% las consideró regulares y ninguno, las calificó de insuficientes. El estudio reveló que el único elemento sociodemográfico asociado a las capacidades de gestión era la duración del empleo. En conclusión, el 55.8% de los trabajadores sanitarios hospitalarios evaluaron las capacidades de gestión como suficientes.

Finalmente, Muñoz Valera et al. (2021), realizaron un estudio de investigación para examinar la correlación entre las competencias de gestión y el rendimiento docente. El estudio empleó un método cuantitativo, utilizando un diseño de investigación correlacional transversal y no experimental. Se incluyó en la muestra a un total de 72 instructores y se emplearon cuestionarios para la evaluación, que mostraron un buen nivel de fiabilidad. El análisis reveló una fuerte relación positiva entre las habilidades directivas y el desempeño docente en la Institución Educativa, Los Olivos, 2021. Esto fue

respaldado por un coeficiente de correlación de Spearman de 0,762 y un valor p estadísticamente significativo de 0,000 ($p < 0,05$).

Las habilidades directivas y las competencias de gestión se derivan de una amplia gama de ideas y modelos que abarcan disciplinas como la gestión, la organización, la psicología y la sociología de la educación. En este contexto, La teoría de Peter Drucker (1954), sobre habilidades directivas, postula que éstas abarcan la capacidad de un individuo para dirigir, organizar estrategias y aplicación de procesos eficaces de toma de decisiones en una empresa. Drucker recalca la importancia de que los directivos desarrollen destrezas como la comunicación efectiva, la toma de decisiones fundamentadas en información relevante, la habilidad para motivar a los empleados y un liderazgo eficaz. Además, Drucker consideraba que los directivos debían poseer una visión estratégica amplia, demostrar la capacidad de adaptarse a los cambios del entorno, y fomentar un ambiente de trabajo cooperativo y eficiente.

Mintzberg (1973), definió las capacidades de gestión como un grupo integrado y cohesionado de capacidades y competencias que permiten a los administradores y líderes cumplir de forma eficaz con sus principales responsabilidades dentro de la empresa. Por otro lado, Mintzberg concibió las habilidades directivas como un modelo holístico de destrezas y aptitudes que posibilitan a los gerentes y ejecutivos desempeñar de manera eficiente sus roles y funciones en la organización. Además, enfatizó que el desarrollo y fortalecimiento de este amplio conjunto de habilidades es un elemento fundamental para que los directivos puedan ejercer sus responsabilidades dentro de la organización de forma efectiva. Es decir, la adquisición y perfeccionamiento de este conjunto integrado de capacidades es crucial para que los líderes y administradores puedan cumplir sus roles de manera satisfactoria.

Ramírez (2018), sostuvo que las habilidades de liderazgo se han vuelto elementos distintivos de eficacia y desempeño en todos los sectores empresariales y roles directivos. Por lo tanto, adquirirlas requiere un esfuerzo personal. Además, está ampliamente reconocido que los altos ejecutivos de una empresa tienen el deber de dirigir y orientar eficazmente a todos los miembros del personal para alcanzar objetivos estratégicos que garanticen la prosperidad de la organización. En esta perspectiva, el liderazgo desempeña un papel fundamental en la gestión de una empresa, ya que influye

en la dedicación, el empuje y la productividad del personal, así como en la consecución de resultados favorables en el futuro. Según Peña(2005), las responsabilidades de un directivo se dividen en tres factores principales, relaciones interpersonales, comunicación de información, y toma de decisiones. Es recomendable desarrollar estrategias de negociación adaptadas a diferentes perfiles psicológicos en diversos entornos. Las habilidades directivas, según Pereda et al. (2014), brindan una ventaja competitiva en organizaciones públicas y privadas, la posesión y aplicación efectiva de habilidades interpersonales por parte de directivos, gerentes y supervisores es crucial, y las empresas que cuentan con empleados que han desarrollado sólidamente una amplia gama de capacidades personales tiene una clara ventaja sobre otros que poseen un capital humano menos desarrollado, independientemente de su posición en una jerarquía. Madrigal (2002), manifestó que, cuando hablamos de habilidades es su forma plural, se observa que están relacionados con una tarea específica, se manifiestan en un contexto determinado, se evidencia mediante la ejecución regular y efectiva de dichas tareas, principalmente, son adquiridas a través del aprendizaje. Este enfoque implica que en el siglo XXI estamos desafiando las creencias establecidas y cuestionando las teorías de Peter Drucker y Einstein. Mientras que Drucker afirma que existen dos tipos de personas, aquellas que nacen para liderar y las que prefieren ser elegidas, Einstein por su parte expresaba su certeza sobre dos aspectos, pensamiento crítico y creativo que se pueden aplicar en la gestión y el liderazgo.

Griffin y Van Fleet (2014), identifican seis dimensiones claves para las habilidades directivas. Estas engloban habilidades técnicas, enfocadas en la aplicación de herramientas y procedimientos específicos; habilidades interpersonales, vinculadas a la colaboración y la comprensión de los demás; habilidades conceptuales, que implican el análisis y toma de decisiones estratégicas; habilidades de diseño, que se refieren a la capacidad de crear estructuras organizativas eficientes; Capacidad de pensamiento analítico y estratégico, que implican la identificación y solución creativa de problemas, y habilidades de cambio, centradas en liderar procesos de cambio y adaptación en la empresa. Estas dimensiones son fundamentales para una gestión exitosa en diversas situaciones organizativas.

Madrigal (2009), propone un modelo de habilidades directivas que considera cinco dimensiones esenciales. Estas áreas abarcan desde las habilidades técnicas, enfocadas en tareas específicas y conocimientos técnicos, hasta habilidades humanas, que se encuentran en la interacción efectiva, gestión de equipos y resolución de conflictos. Asimismo, se incluyen habilidades conceptuales, que abarcan la comprensión global, análisis de situaciones complejas, y toma de decisiones estratégicas. Además, la evaluación tiene en cuenta las aptitudes políticas relativas a la influencia, la negociación y la gestión de conflictos, así como las capacidades de cambio centradas en la orientación del cambio organizativo, la adaptabilidad y la innovación. Estas dimensiones reflejan la diversidad y complejidad de las habilidades requeridas para el éxito en roles de liderazgo y gestión.

Whetten y Cameron (2011), las habilidades directivas son un grupo de competencias relacionadas con la inteligencia emocional y social, como el autoconocimiento, la mitigación de problemas, la comunicación eficaz, y la motivación, que al ser mejoradas pueden potenciar las habilidades emocionales y sociales de un individuo, generando impactos positivos en la productividad y la eficiencia laboral. Asimismo, consideran que las competencias de liderazgo son acciones concretas y visibles, no características inherentes de la personalidad, que son manejables por la persona y pueden ser mejoradas mediante la práctica y comentarios recibidos. Además, pueden avanzar en estas habilidades, las cuales están interconectadas y se complementan entre sí, ya que los líderes eficaces integran diferentes habilidades para alcanzar objetivos. Estas habilidades a veces se contraponen y presentan, paradojas, involucrando aspectos tanto emocionales como técnicos.

En lo que respecta a las dimensiones. Presentamos la primera dimensión, habilidades personales, se definen como las capacidades individuales que una persona posee estas engloban competencias vinculadas a la inteligencia emocional y social, como la autoconciencia, la capacidad de resolver problemas, la interacción fluida, el compromiso personal, el manejo de diferencias y el empoderamiento de individuos. Asimismo, estas habilidades son esenciales para potenciar las relaciones interpersonales, la eficiencia laboral y el bienestar emocional, se enfocan en cuestiones que pueden no involucrar a otros individuos, si no el autocontrol y la autogestión.

La segunda dimensión habilidades interpersonales, se definen como capacidad de una persona para interactuar de manera efectiva con los demás en diferentes situaciones sociales. Asimismo, abarca la capacidad de identificar con precisión los conflictos, comprender sus orígenes, tener en cuenta el entorno y las preferencias individuales, abordando de manera efectiva para preservar relaciones positivas. Además, implican desarrollar el autocontrol, promover la resolución cooperativa de los problemas, y cultivar entornos que fomenten la apertura y la equidad.

La tercera dimensión habilidades grupales, se definen como competencias necesarias para que un individuo pueda interactuar de manera efectiva. Asimismo, se relacionan con la aptitud de las personas para interactuar de forma eficaz en un contexto grupal, lo que incluye competencias como interacción fluida, manejo de diferencias, colaboración, empatía, la toma de decisiones en grupo y la habilidad para trabajar en equipo de manera productiva y armoniosa, se centran en cuestiones esenciales que surgen al participar en grupos, ya sea como líder o como miembro.

La teoría que incorpora la variable del Trabajo Colaborativo se fundamenta en la teoría de Vygotsky (1978), mencionó en sus ideas sobre comprender el potencial de desarrollo de los estudiantes y la relevancia del aprendizaje que pueden relacionarse con el trabajo colaborativo, y podría ser visto como una oportunidad para que los individuos interactúen, compartan conocimientos, colaboren en la resolución de problemas, y se apoyen mutuamente en la construcción de significados. En este sentido podría facilitar el aprendizaje al permitir que los participantes se involucren en actividades conjuntas que los lleven más allá de sus capacidades individuales, aprovechando la ayuda y la orientación de los demás para alcanzar metas comunes y desarrollar habilidades cognitivas de manera más efectiva.

Dewey (1967), refirió que el aprendizaje alcanza su máximo potencial cuando los individuos participan en experiencias compartidas y colaborativas, asimismo enfatiza que la interacción social y la colaboración en el proceso educativo como elementos cruciales para lograr un aprendizaje significativo. Por otro lado, sostiene que colaborar en tareas compartidas fomenta el razonamiento analítico, la búsqueda de soluciones, la innovación y el cultivo de las habilidades interpersonales, finalmente resalta que el trabajo colaborativo en el aula facilita la comunicación efectiva, el respeto por las opiniones de

los demás, toma de decisiones en colaboración y sentimiento colectivo de responsabilidad entre los alumnos.

Rogers (1997), expresó que en el trabajo colaborativo es esencial que el consejero reconozca y acepte al cliente tal como es, sin juzgar, y se sumerja en la perspectiva del cliente, asimismo esta actitud ayuda al cliente a explorar su vida y experiencia de manera libre, permitiéndole descubrir nuevos significados y metas. Por otra parte, enfatiza la importancia de la congruencia entre la identidad real y el ideal de persona, ya que la falta de congruencia puede provocar desequilibrios psicológicos. Además, Salavin (1999), indicó que, en el aprendizaje cooperativo, el trabajo colaborativo implica que los estudiantes colaboran en grupo para dominar los contenidos por el profesor, asimismo resalta la importancia del intercambio de los miembros del equipo, el procesamiento cognitivo, los compañeros tutores, los compañeros modelo y la evaluación recíproca como comportamientos cruciales que mejoran el rendimiento académico. El texto también afirma que los premios de grupo, que están supeditados a los logros individuales, sirven de motivación para que los alumnos participen en estas actividades. Sin embargo, es importante señalar que estos premios no influyen directamente en el proceso de aprendizaje.

En relación al trabajo colaborativo, Mitra (2013), abordó la relevancia del trabajo colaborativo en el ámbito escolar, presentando distintos elementos que son parte del estudio. Entre ellos la autonomía del aprendizaje, destacando la importancia de promover la colaboración grupal para estimular las habilidades individuales de cada estudiante y fomentar la interacción entre ellos compañeros. Asimismo, la colaboración entre pares, subraya la eficacia con la que los niños pueden resolver problemas al buscar información y colaborar en grupos pequeños, lo que contribuye a mejorar la comprensión lectora.

Guitert y Siménez (2000), presentaron un modelo de trabajo colaborativo basado en cinco dimensiones, en primer lugar, en la interdependencia positiva, el cual implica que cada integrante del grupo reconoce que su éxito está vinculado al éxito del grupo, mediante roles específicos, metas compartidas y recompensas conjuntas. Asimismo, la responsabilidad individual es clave, ya que cada alumno es responsable de su propia educación y de la de sus compañeros, promoviendo expectativas claras, retroalimentación personalizada y evaluación individual. Por otro lado, la interacción

directa entre los estudiantes es esencial, permitiendo que la interacción sea fluida entre los equipos y la gestión efectiva de conflictos, asimismo es fundamental que participen por grupos pequeños, entornos y actividades colaborativas. En cuanto al desarrollo de destrezas comunicativas como la comunicación, la colaboración es fundamental, pudiendo enseñarse a través de los juegos de roles y debates. Finalmente, la evaluación grupal, basada en desempeño de grupo, fomenta la interdependencia positiva y la responsabilidad individual, mediante calificaciones y evaluaciones de presentaciones grupales.

Según Johnson y Johnson (1991), de acuerdo con su modelo desarrollado fundamentan en cinco dimensiones, la interdependencia positiva, muestra que los miembros dependen uno de otros para alcanzar metas comunes y el éxito individual este ligado al del grupo. Asimismo, la responsabilidad individual, implica asignar roles específicos, proporcionar retroalimentación individual y contribuir al éxito grupal. Por otro lado, la interacción cara cara, promueve la comunicación abierta y honesta, discusión de ideas y resolución de problemas en equipo. En cuanto a las habilidades interpersonales, requieren el perfeccionamiento de aptitudes fundamentales en comunicación, colaboración, manejo asertivo de diferencias y comprensión mutua. Finalmente, la evaluación individual y grupal, que analiza el aporte de cada miembro de equipo y proporciona retroalimentación para mejorar el desempeño tanto al nivel individual como grupal.

Según Maldonado (2007), define al trabajo colaborativo como una característica por ser una filosofía de compromiso y un enfoque personal del trabajo que implica valorar y reconocer las contribuciones individuales de los miembros del grupo. Además, se destaca la importancia de la interacción respetuosa, la valoración de las aportaciones de cada integrante, proceso colaborativo y dialógico de construir juntos el conocimiento. En cuanto a la primera dimensión, la interacción activa de acuerdo a Maldonado (2007), promueve el desempeño equitativo de forma integral en las actividades y discusiones grupales, facilitando el intercambio de ideas y la creación colaborativa de información. A su vez, Según Mayer (2000), la interacción activa denota el compromiso dinámico de los alumnos en el proceso de adquisición comprensión y construcción del conocimiento,

donde se involucran de manera proactiva en la adquisición de nuevos aprendizajes. Finalmente, Johnson y Johnson (2013), reconocidos expertos en el campo de la interacción activa, esta dimensión implica un compromiso activo de los participantes en la comunicación, donde cada persona tiene la oportunidad de expresar sus ideas, opiniones y perspectivas, mientras que también se involucra en la escucha activa y receptiva de los demás.

La segunda dimensión, la cooperación, Maldonado (2007), definió que implica establecer relaciones de colaboración basadas en respeto mutuo, la confianza y la valoración de las diferentes perspectivas dentro del grupo, fomentando un ambiente de trabajo conjunto y solidario. La dimensión de la cooperación se refiere a la colaboración y el trabajo conjunto de los individuos para lograr un objetivo común. Según Deutsch (1949), mencionó que la cooperación es la disposición y esfuerzo de las personas para trabajar en equipo, compartiendo recursos, conocimientos y habilidades con el fin de alcanzar resultados beneficiosos para todos los involucrados.

La tercera dimensión, la responsabilidad compartida, Maldonado (2007), lo definió que consiste en asignar roles y tareas de manera equitativa entre los miembros del equipo. En esta dimensión, se reconoce la importancia de distribuir las responsabilidades de forma justa y equilibrada, para que cada miembro del equipo pueda contribuir de manera significativa y sentirse parte activa del proceso colaborativo. La asignación equitativa de roles y tareas promueve el compromiso total de todos los miembros del equipo, evitando la concentración excesiva de responsabilidades en algunos individuos y garantizando que cada uno tenga la oportunidad de aportar sus habilidades y conocimientos al logro del objetivo común.

La cuarta dimensión, comunicación efectiva, Maldonado (2007), mencionó que consiste en una interacción constante entre los miembros del grupo con un intercambio fluido de ideas y opiniones, y la producción conjunta de discernimiento mediante el diálogo y el debate interactivo. Por otra parte, Nosnik y Martínez (2002), plantearon que la comunicación eficaz es un recurso clave que permite a los miembros de una organización entender cuáles son sus funciones y responsabilidades, lo que les posibilita llevar a cabo su trabajo de manera apropiada y alineada con los objetivos organizacionales.

El fortalecimiento de las habilidades directivas en los educadores es crucial para fomentar la colaboración y empoderar a los estudiantes como agentes de transformación. Las actividades extracurriculares desempeñan un papel fundamental al permitir el desarrollo de habilidades directivas. Sin embargo, muchos docentes carecen de capacitación en este aspecto, lo cual limita su capacidad de liderazgo en el aula. Es imperativo abordar esta carencia y proporcionar a los educadores las herramientas necesarias. Al fortalecer estas habilidades, sentamos las bases para un entorno educativo enriquecedor y productivo, beneficiando el crecimiento académico y promoviendo una sociedad participativa y comprometida.

Finalmente, en lo concerniente a la hipótesis general: Existe una correlación sustancial entre las habilidades directivas y el trabajo colaborativo en docentes de las instituciones públicas de Ate-Vitarte, 2024. Y las hipótesis específicas: HE1: Existe una correlación sustancial entre las habilidades directivas y la interacción activa, cooperación, responsabilidad compartida, comunicación efectiva, en docentes de las instituciones públicas de Ate-Vitarte, 2024.

II. METODOLOGÍA:

El presente estudio fue básico. Salinas (2012) señaló que proporciona un marco teórico para otro tipo de estudio y puede incluir tesis con los alcances exploratorio descriptivo o incluso correlacional. Este tipo de investigación no resuelve problemas ni contribuye directamente a su solución. A su vez fue de un alcance correlacional, tal como indica Hernández et al. (2014) el grado de correlación, busca evaluar el grado de vinculación o asociación entre ellas. Para ello, se utilizan métodos estadísticos que permiten analizar si se encuentra correlación y qué tan fuerte es el vínculo. Asimismo, el enfoque que se empleó en esta investigación fue basado en datos cuantitativos, conforme a lo señalado por Hernández et al. (2014), mencionaron que el enfoque cuantitativo en la investigación científica se destaca por su uso de datos numéricos para describir, explicar y predecir fenómenos, aplicar técnicas estadísticas y confirmar hipótesis. Finalmente, el diseño empleado fue el no experimental. Conforme a Hernández et al. (2014), los diseños no experimentales se refieren a metodologías de investigación en las que el investigador carece de control directo sobre las variables independientes, lo que significa que no modifican las circunstancias del estudio.

Al respecto, la definición conceptual se basó con Wheretten y Cameron (2005), que determinaron las habilidades directivas como grupos de patrones reconocibles de comportamiento que otros siguen para lograr ciertos objetivos, presentando los componentes de habilidades personales, interpersonales y grupales. Asimismo, la definición operacional se basó en la aplicación de un cuestionario con 22 ítem, para la variable habilidades directivas y sus componentes. En cuanto a la segunda característica trabajo colaborativo, según, Maldonado (2007), describe como un método de aprendizaje que implica la participación y el compromiso activos, donde los estudiantes colaboran en equipos hacia las metas compartidas, combinando esfuerzos y competencias para lograr objetivos consensuados dimensionando en; interacción activa, cooperación, responsabilidad compartida y comunicación efectiva. Para ello, se empleó un cuestionario de 22 ítems.

El presente estudio se realizó con un universo de 100 docentes. Según Valdivia (2009), universo se refiere al número total de unidades de estudio que cumplen los criterios para ser consideradas como tales, ya sean personas, cosas, grupos, hechos o sucesos que exhiben las cualidades necesarias para el estudio. En cuanto a la muestra utilizada en la investigación, fue con la participación voluntaria de 80 docentes. Ander-Egg (1995), Una muestra es un subconjunto o porción de una población, universo, o colectivo que se selecciona para estudiar determinados aspectos del conjunto.

El método empleado para esta investigación fue la encuesta. Según Ñaupas et al. (2018), se caracteriza como un método de investigación que implica la creación de una colección metódica de preguntas en un cuestionario sobre las variables, indicadores del estudio e hipótesis de trabajo. Asimismo, el instrumento empleado en esta investigación fue el cuestionario, según Ñaupas (2018), afirmó que un cuestionario es un tipo específico de herramienta utilizada para realizar encuestas, que se crea realizando listas estructurada de preguntas que luego se registran en un cuestionario, y estas preguntas están específicamente vinculadas a las hipótesis, las variables y los indicadores de la investigación, con el objetivo de recabar información para validar la teoría. Por otro lado, la validación de las herramientas se llevó a cabo mediante la evaluación de expertos, según Ñaupas (2018), La validez se refiere al grado en que un instrumento evalúa con exactitud y precisión la variable o el concepto estudiado, está relacionado con su validez. Por otro lado, se utilizó el indicador de fiabilidad Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, según Sampieri et al. (2020), es una herramienta de medición que evalúa la fiabilidad de una escala o cuestionario, indicando en qué medida el grado de los ítems miden el mismo rasgo o concepto.

En cuanto a la recopilación de datos, el análisis de los datos recogidos se llevó a cabo utilizando dos enfoques principales: primero, se utilizaron estadísticas descriptivas para organizar y formatear una base de datos que incluyera la información recogida de los dispositivos; luego, se evaluó la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, sólo si el tamaño de la muestra era superior a 50 elementos. Cabe destacar que todos estos estudios estadísticos se realizaron con el programa informático SPSS versión 25.

Por otra parte, en cuanto a las consideraciones éticas, en la creación de la investigación se utilizaron las normas de redacción APA, que abarcan la aplicación adecuada de los protocolos del método científico y la protección de la propiedad intelectual durante todo el desarrollo del estudio. Asimismo, la confidencialidad también se mantuvo con las referencias de los encuestados, en cual fue garantizado la exactitud de los datos recopilados. según la RCU N°470-2022-UCV.

III. RESULTADOS.

Tabla 1

Análisis de distribución de frecuencias: Habilidades directivas y dimensiones

| Nivel | Habilidades Directivas | | Habilidades personales | | Habilidades interpersonales | | Habilidades grupales | |
|---------|------------------------|-------|------------------------|-------|-----------------------------|-------|----------------------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Bueno | 4 | 5.0% | 44 | 55.0% | 68 | 85.0% | 49 | 61.3% |
| Regular | 51 | 63.7% | 4 | 5.0% | 1 | 1.3% | 5 | 6.3% |
| Malo | 25 | 31.3% | 32 | 40.0% | 11 | 13.8% | 26 | 32.5% |
| Total | 80 | 100% | 80 | 100% | 80 | 100% | 80 | 100% |

Tabla 1, los resultados indican que el 5.0% de los individuos percibe las habilidades directivas como bueno, mientras que el 63.7 % la considera como regular. Del mismo modo, el componente habilidades interpersonales alcanzó la mayor proporción de nivel de percepción bueno, con una puntuación del 85.0%. Por otro lado, las componentes que lograron un nivel regular de altos porcentajes son: habilidades grupales con un 6,3% y las habilidades interpersonales lograron alcanzar un 5.0 %. Para finalizar, el componente habilidades personales obtuvo el mayor porcentaje en el nivel malo con una puntuación del 40.0%. Estos resultados se han obtenido mediante el software SPSS. En síntesis, verificamos que los resultados obtenidos nos brindan una visibilidad amplia de los resultados.

Tabla 2*Análisis de distribución de frecuencias: Trabajo colaborativo y Dimensiones*

| Nivel | Trabajo Colaborativo | | Interacción Activa | | Cooperación | | Responsabilidad compartida | | Comunicación efectiva | |
|---------|----------------------|-------|--------------------|-------|-------------|-------|----------------------------|-------|-----------------------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Bueno | 40 | 50.0% | 41 | 51.2% | 41 | 51.2% | 41 | 51.2% | 30 | 37.5% |
| Regular | 33 | 41.3% | 28 | 35.0% | 26 | 32.5% | 31 | 38.8% | 40 | 50.0% |
| Malo | 7 | 8.8% | 11 | 13.8% | 13 | 16.3% | 8 | 10.0% | 10 | 12.5% |
| Total | 80 | 100% | 80 | 100% | 80 | 100% | 80 | 100% | 80 | 100% |

En cuanto a la tabla 2, los resultados indican que la mayoría de los encuestados considera regular la variable trabajo colaborativo (33%), mientras que el 50.0% la percibe como bueno. En general, los aspectos de la variable trabajo en colaboración se consideran regulares, destacando el componente cooperación con un 32.5%. Por el contrario, los aspectos de interacción activa, cooperación y responsabilidad compartida tienen el mayor porcentaje en el nivel bueno, con un 51.2 %. En cuanto al nivel malo, cooperación tiene la mayor proporción con un 16.3 % y la comunicación efectiva tiene el porcentaje más bajo 12.5 % en ambas circunstancias.

Tabla 3*Prueba de ajuste a la distribución normal*

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|------------------------|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | df | Sig. |
| Habilidades directivas | .106 | 80 | .028 |
| Trabajo colaborativo | .138 | 80 | .001 |

Los valores p para las habilidades directivas y el trabajo en colaborativo en esta tercera tabla son 0.028 y 0.001, respectivamente. Ambos valores están por debajo del umbral de 0.05, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, una prueba no paramétrica, a saber, la prueba es apropiada para analizar esta información.

Prueba de hipótesis.

El nivel de significación, representado por $\alpha=0,05$, indica que existe un nivel de confianza del 95%.

Regla de decisión.

Si el valor p es inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H0). Si el valor p es mayor o igual que 0.05, se acepta la hipótesis nula (H0).

Hipótesis general.

H0. No existe una correlación estadísticamente significativa entre el nivel de habilidades directivas y el grado de trabajo colaborativo en docentes de la institución públicas de Ate-Vitarte,2024.

HE1: Existe una correlación notable entre las habilidades directivas y la interacción activa, cooperación, responsabilidad compartida, comunicación efectiva, en docentes las instituciones públicas de Ate-Vitarte,2024.

Tabla 4

Correlación entre habilidades directivas y trabajo colaborativo según la prueba Spearman

| <i>Correlación</i> | | | Habilidades directivas | Trabajo colaborativo |
|--------------------|------------------------|--|------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Habilidades directivas | Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N | 1.000 .80 | .893** .000 80 |

Descripción, la tabla 4 muestra un índice de correlación fue de 0.893, lo que indica una fuerte asociación positiva alta. Estos resultados fueron contrastados según Martínez y Campos (2015). Así mismo el nivel de significación fue de 0,000, es decir, inferior a 0,005. Se refuta la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre las habilidades directivas y el trabajo colaborativo en docentes de la institución públicas de Ate-Vitarte,2024.

Hipótesis Específicas 1

H0 postula que no existe una correlación sustancial entre las habilidades directivas y la interacción activa, lo que indica que las habilidades directivas no ejercen un impacto importante en el grado de interacción activa.

H1 afirma que, si existe una correlación sustancial entre las habilidades directivas y la interacción activa, ello sugiere que las habilidades directivas tienen un impacto importante en la interacción activa. Para determinar cuál de estas hipótesis se sostiene, se realizó un análisis estadístico que permitió evaluar la magnitud y significancia de la posible asociación entre las características.

Tabla 5*Correlación entre habilidades directivas e interacción activa según la prueba Spearman*

| <i>Correlación V1 y D1</i> | | | Interacción activa |
|----------------------------|------------------------|----------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Habilidades directivas | Coeficiente de correlación | .871** |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | | N | 80 |

Conforme a los resultados estadísticos indican claramente una correlación favorable y sustancial entre las capacidades habilidades directivas y el nivel de interacción activa. El valor- $p=0.000$ extremadamente bajo ($p < 0.005$), es excepcionalmente bajo, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, lo que sugiere que la probabilidad de que esta relación se deba al azar es mínima. Además, el índice de correlación ($r = 0.871$) sugiere que esta es una relación positiva y de alta magnitud, es decir, a medida que las habilidades directivas mejoran, el nivel de interacción activatiende a aumentar de manera considerable.

Hipótesis Específicas 2.

La hipótesis nula (H_0) afirma que no hay datos suficientes para apoyar la afirmación de que existe una relación sustancial entre las habilidades directivas y la cooperación. Por el contrario, la hipótesis alternativa (H_1) postula que existe una correlación sustancial entre estos factores. El análisis estadístico nos permitirá determinar la aceptación de la hipótesis nula (H_0) o de la hipótesis alternativa (H_1), con lo que obtendremos información útil sobre la correlación entre las dos capacidades.

Tabla 6*Correlación entre habilidades directivas y la cooperación según la prueba Spearman*

| <i>Correlación V1 y D2</i> | | | Cooperación |
|----------------------------|------------------------|----------------------------|-------------|
| Rho de Spearman | Habilidades directivas | Coeficiente de correlación | .882** |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | | N | 80 |

El análisis estadístico revela que el valor p de 0.000 es inferior al nivel de significación de 0.005. Esto nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Además, el coeficiente de correlación (r) de 0.882 indica una fuerte correlación positiva entre las variables analizadas, lo que sugiere una relación significativa y directamente proporcional entre ellas.

Hipótesis Específicas 3.

Respecto a la hipótesis nula (H0): No existe ninguna relación significativa o sustancial entre las capacidades de habilidades directivas y la responsabilidad compartida. Sin embargo, la hipótesis alternativa (H1) sugiere que existe una asociación fuerte y relevante entre estos factores. El objetivo del análisis es determinar si los datos ofrecen pruebas suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto significa determinar si existe una conexión significativa o importante entre las competencias.

Tabla 7

Correlación entre habilidades directivas y la responsabilidad compartida según la prueba Spearman.

Correlación V1 y D3

| | | Responsabilidad compartida | |
|-----------------|------------------------|----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Habilidades directivas | Coeficiente de correlación | .826** |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | | N | 80 |

Los resultados estadísticos indican un valor p de 0.000, inferior al nivel de significación de 0.005. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Además, el valor de correlación (r) de 0.826 indica un fuerte vínculo positivo entre las habilidades directivas y la responsabilidad compartida. Esto indica que existe una correlación estadísticamente significativa y una fuerte relación positiva entre estas variables, lo que implica que un mayor nivel de competencias de habilidades directivas está vinculado a una mayor responsabilidad compartida.

Hipótesis Específicas 4

La hipótesis nula (H0) postula que no existe una correlación estadísticamente significativa entre las capacidades habilidades directivas y la comunicación efectiva, lo que significa que no hay una conexión significativa entre estas variables. Por el contrario, la hipótesis alternativa (H1) postula que existe una correlación estadísticamente significativa entre las habilidades directivas y la comunicación efectiva. Esto significa que cualquier cambio en las habilidades directivas se reflejaría en la dimensión comunicación efectiva, y viceversa. El objetivo del análisis será determinar si existe una correlación estadísticamente significativa entre las habilidades directivas y la comunicación efectiva.

Tabla 8

Correlación entre habilidades directivas y la comunicación efectiva según la prueba Spearman.

| Correlación V1 y D4 | | | Comunicación efectiva |
|---------------------|------------------------|----------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Habilidades directivas | Coeficiente de correlación | .790** |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | | N | 80 |

El análisis estadístico revela un valor p de 0,000, que está por debajo del nivel de significación predeterminado de 0.005. Esto indica que podemos rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Además, el coeficiente de correlación (r) es de 0.790, lo que significa que existe una fuerte relación positiva entre las capacidades de habilidades directivas y la comunicación efectiva. Esto demuestra una correlación estadísticamente significativa y una fuerte relación positiva entre estas variables, lo que indica que un mayor nivel de capacidades de habilidades directivas está vinculado a una comunicación más efectiva.

IV. DISCUSIÓN.

Actualmente, las habilidades directivas son características fundamentales que toda persona necesita para ejercer y promover el trabajo colaborativo en las instituciones educativas, desempeñando un papel crucial en la educación contemporánea al empoderar a los individuos como agentes de cambio que contribuyan activamente a la construcción de un mundo más sostenible, justo e imparcial. En cuanto al objetivo general de esta investigación, se encontró una correlación positiva alta de 0.893 (Martínez y Campos, 2015), con un nivel de significación de 0.000, que es inferior a 0,005, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Estos resultados son esenciales para la comprensión del fenómeno estudiado.

En estos resultados se pueden contrastar los hallazgos de Coello et al. (2021), realizaron una investigación de enfoque cuantitativo. Cuyo resultado obtenido en este estudio fue de 0.958 en la primera variable y la segunda 0.869, no revelaron significancia, lo que llevó a aceptar la hipótesis nula. En contraste, Whetten y Cameron (2011), definieron las habilidades directivas como un grupo de competencias relacionadas con la inteligencia emocional y social, como el autoconocimiento, la gestión de problemas, la comunicación efectiva y motivación. Señalaron que, al ser mejoradas, estas habilidades pueden potenciar las capacidades emocionales y sociales de un individuo, generando impactos positivos en la productividad y la eficiencia laboral.

Por otro lado, la teoría de Peter Drucker (1954), sobre habilidades directivas postula que estas comprenden la capacidad de un individuo para dirigir, organizar, tomar decisiones efectivas en un entorno empresarial. Drucker enfatiza la importancia de que los directivos desarrollen competencias como la comunicación eficaz, toma de determinaciones basadas en información relevante, la habilidad para motivar a los empleados y un liderazgo eficaz. En este sentido, un nivel elevado de desarrollo de habilidades directivas nos permitirá mejorar y fomentar un trabajo colaborativo de calidad.

Las habilidades directivas y su vínculo con la interacción activa implican un intercambio bidireccional y participativo entre individuos, lo cual constituye una capacidad esencial para desarrollarnos en diferentes esferas de la vida. Ante ello en el objetivo específico 1 se evidencia un vínculo entre habilidades directiva y la interacción activa. Se percibe que conforme a la tabla 5 el p-Valor = 0,000 < a 0.005 rechaza la hipótesis nula admitiendo la H1, y un valor de $r = 0.871$ muestra una fuerte asociación positiva. Estos resultados se pueden contrastar con Coello Silva et al. (2021), descubrieron en su estudio que las competencias directivas de los líderes escolares ejercen un impacto mejorando el rendimiento académico de los niños. Además, se determinó que el valor de significancia de 0.136 es mayor que el nivel establecido de 0.05, aceptando la hipótesis nula.

Ante ello Johnson y Johnson (2013), reconocidos expertos en el campo de la interacción activa, definieron que esta implica un compromiso activo de los participantes en la comunicación, donde cada persona tiene la oportunidad de expresar sus ideas, opiniones y perspectivas, mientras que también se involucra en la escucha activa y receptiva de los demás. Al igual que Mayer (2000), definió que la adquisición de conocimientos se refiere a la participación proactiva de los estudiantes, quienes se involucran de manera autónoma y recíproca en la comprensión y construcción del conocimiento, seleccionando, interpretando y modificando activamente la información y los recursos a su disposición, en contraposición a un rol meramente pasivo de recepción de contenidos.

En resumen, se observa que se determinó que hay vinculación a mayor en las habilidades directivas en la interacción activa. Al respecto Kelamn (1958), en su teoría señala que se refiere al proceso dinámico en que dos o más personas interactúan en sí, cada uno siendo influenciado por otro. Asimismo, Ausubel en 1978 indicó que la interacción activa entre docente y estudiantes es esencial para el aprendizaje significativo, donde los alumnos adquieren conocimientos a través de experiencias y reflexiones guiadas por el docente.

En cuanto al objetivo al objetivo 03, se determinó relacionar la cooperación, en las habilidades directivas ya que es la capacidad de trabajar en conjunto, con el fin de lograr un objetivo compartido y así lograr beneficios mutuos. Según los datos de la Tabla 5, el valor p es 0.000, es decir, inferior a 0.005. Esto significa que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna (H1). Además, el coeficiente de correlación (r) es de 0.882, lo que indica una fuerte correlación positiva alta. Estos resultados se pueden contrastar con la investigación que tiene como característica competencia comunicacional y trabajo cooperativo en docentes, donde Bravo et al (2022), indicaron que el 1.5% de los profesores considera que la variable en cuestión tiene un nivel de rendimiento bajo. Además, el 59.1% de los profesores cree que tiene un nivel medio, mientras que el 39.4% la considera alta.

Ante ello, Según la contribución teórica de Walss (2015), la cooperación se basa en individuos que tienen un objetivo o finalidad común y que colaboran en equipo de forma sincronizada para lograrlo. Es decir, la cooperación surge cuando las personas se guían por una meta compartida y colaboran de forma conjunta para lograrla. Así mismo para Guitert et al. (2000), la cooperación se define como un análisis de relación que involucra múltiples elementos, que impulsan a los individuos a alcanzar objetivos comunes; interacción y relaciones justas entre los miembros del equipo; compromiso simultáneo como resultado necesario; gestión de habilidades comunicativas; diversidad de información y temas; y asignación de labores acordes al contexto, cultura, capacidades y habilidades de cada integrante.

En resumen, Salavin (1999), señala que, en el aprendizaje cooperativo, el trabajo colaborativo implica que los estudiantes colaboran en grupo para dominar los contenidos por el profesor, Además, hace hincapié en la importancia de la interacción de los miembros del equipo, el procesamiento cognitivo, los compañeros tutores, los compañeros modelo y la evaluación recíproca como comportamientos cruciales que mejoran el rendimiento académico.

Por otra parte, en cuanto al objetivo en mención se entiende que son responsabilidades y compromisos que deben ser repartidos de manera justa y apropiada entre todas las personas involucradas, esto significa que cada persona debe asumir tareas y obligaciones que se ajusten a sus habilidades y recursos personales. Asimismo, podemos evidenciar el vínculo entre habilidades directivas y la responsabilidad compartida. Según los resultados de la Tabla 5, el valor p es 0.000, es decir, inferior a 0.005. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta H1. Además, el coeficiente de correlación $r = 0.826$ sugiere una fuerte conexión positiva alta.

Estos resultados se pueden contrastar con Cáceres y Valenzuela (2021), en su estudio define que la motivación se considera un momento acotado de la clase, con la responsabilidad compartida de manera equitativa entre docente, familia y estudiante. Que a su vez entiende la motivación escolar como una tarea compartida, no exclusiva del profesor. Asimismo, mediante el análisis de clúster que origina esta clasificación explica una parte importante de la variabilidad observada, como demuestra un análisis multivariante de varianza (Manova), que logra explicar el 73.1% de la varianza. Finalmente se caracteriza por concebir la motivación como un aspecto puntual, cuya responsabilidad recae por igual en los principales agentes educativos.

Por otra parte, Hernández et al. (2014), definieron a la responsabilidad compartida en el ámbito académico y de investigación refiriéndose a la distribución equitativa de obligaciones, tareas y compromisos entre los miembros de un equipo o comunidad de trabajo. Implica que cada individuo involucrado asuma su parte correspondiente y colabore de manera transparente con los demás, respetando los principios éticos que rigen la práctica científica. Este enfoque de responsabilidad compartida fortalece la calidad, credibilidad e impacto de los proyectos de investigación y trabajos académicos, al aprovechar las fortalezas y aportes de cada participante hacia un objetivo común. Asimismo, según el aporte teórico de Vives (2020), de La teoría de la responsabilidad compartida ofrece un valioso marco conceptual para abordar los desafíos del siglo XXI de manera colaborativa y sostenible. El enfoque fomenta el proceso de consenso entre los distintos agentes sociales para encontrar soluciones colectivas que beneficien a todos y fomenten un desarrollo más equitativo. La implementación exitosa de este enfoque requiere un compromiso genuino de todos los sectores involucrados, así como

mecanismos sólidos de diálogo, colaboración y rendición de cuentas, que es especialmente pertinente en ese entorno de la investigación y elaboración de tesis académicas.

Finalmente, se determinó la asociación de las habilidades directivas en la comunicación efectiva, podemos decir de ello, que viene ser un diálogo entre dos personas de manera objetiva donde puedan lograr expresarse adecuadamente utilizando mensajes claros y precisos. Es por ello en cuanto al objetivo específico 04 los resultados obtenidos en esta última tabla el p-Valor = 0.000 que muestra ser menor a 0.005 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa (H1), como demuestra un coeficiente de correlación (r) de 0.790, que significa una fuerte correlación positiva.

Para contrastar este resultado en la investigación realizada por los investigadores, Romero et al. (2014), encontraron que, en relación a la característica, condiciones de la comunicación efectiva, específicamente en el parámetro "Elementos", la mayoría de los participantes del estudio indicaron que "Algunas veces" se diagnostican dichos elementos, con un 49.7% de frecuencia. Por otro lado, el 32.7% señaló que "Nunca" se diagnostican, el 12.2% dijo "Casi nunca" y solo el 8.4% respondió que "Siempre" se hace este diagnóstico. Esto sugiere que el personal directivo y docente de la presente investigación, tienden a diagnosticar los elementos de la comunicación efectiva de manera ocasional, utilizan los elementos de una comunicación eficaz y, al mismo tiempo, identifican los obstáculos en el proceso de comunicación.

Al respecto Nosnik y Martínez (2002), plantean que la comunicación eficaz es un recurso clave que permite a los miembros de una organización entender cuáles son sus funciones y responsabilidades, lo que les posibilita llevar a cabo su trabajo de manera apropiada y alineada con los objetivos organizacionales. Así mismo podemos mencionar el aporte teórico de Kinicki y Kreintner (2006), el término "comunicación" tiene su origen en el latín "communis", que significa "común". Donde explican que la comunicación involucra el deseo de crear un entendimiento mutuo entre quienes participan en el intercambio de información. Para que la comunicación sea eficaz, no basta con transmitir datos. Tanto el emisor como el receptor deben colaborar para establecer una comprensión mutua del significado que hay detrás del mensaje.

V. CONCLUSIONES

Basándonos en las conclusiones del estudio actual sobre el objetivo general, descubrimos una correlación notable entre habilidades directivas y trabajo colaborativo en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate 2004; El valor p de 0.000, inferior a 0.005, conduce al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. El coeficiente de correlación (r) de 0.893 indica una fuerte correlación positiva, lo que sugiere que, a medida que aumentan las capacidades de habilidades directivas, también aumenta la cantidad de trabajo en colaborativo.

Asimismo, en el objetivo específico 1, reveló que una correlación es notable entre habilidades directivas y la interacción activa entre docentes de las I.E. Públicas de Ate 2024. Evidenciando el siguiente resultado donde el p-Valor = 0.000 < a 0.005 por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos H1. El coeficiente de correlación, r , es 0.871, lo que indica una fuerte correlación positiva entre la primera variable y la dimensión de interacción activa.

En cuanto al objetivo específico 2, reveló una relación correlación notable entre habilidades directivas y la cooperación entre docentes en las I.E. Públicas de Ate 2024. El resultado obtenido indica un valor p de 0.000, que está por debajo del umbral de 0.005. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos H1. Además, el coeficiente de correlación (r) de 0.882 indica una asociación positiva sólida entre la primera variable y la dimensión de cooperación.

El objetivo específico 3 demostró una correlación notable entre las habilidades directivas y la responsabilidad compartida entre los docentes de las Instituciones Educativas Pública de Ate 2024. El resultado revela que el valor p es 0.000, inferior a 0.005. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos H1. Además, el coeficiente de correlación (r) de 0.826 sugiere una fuerte conexión positiva entre la primera variable y la dimensión de responsabilidad compartida.

Finalmente, en el objetivo específico 4, evidenció que existe una relación significativa entre habilidades directivas y la comunicación efectiva entre docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate 2024. Revelando el resultado del p-Valor = 0.000 < a 0,005 por consiguiente se rechaza la hipótesis nula aceptando la H1, donde $r = 0.790$ indica correlación positiva alta entre la variable y la dimensión comunicación efectiva.

VI. RECOMENDACIONES

fomentar la comunicación efectiva en las diferentes instituciones creando y estableciendo canales de comunicación transparentes que mantengan a los docentes informados y faciliten el intercambio de ideas, asimismo generar un ambiente de confianza que promueva el diálogo abierto y la resolución cooperativa de problemas, e implementar mecanismos de retroalimentación continua que permitan a los docentes recibir y brindar comentarios sobre su desempeño y abordar los problemas de manera colaborativa. Según Echeverría (2007), la comunicación efectiva se caracteriza por su claridad, precisión y concisión, lo que permite que el mensaje llegue al receptor tal y como lo concibió el emisor, sin ambigüedades ni confusiones.

Desarrollar habilidades de resolución de conflictos en la institución mediante capacitaciones a los docentes en técnicas de mediación y comunicación asertiva, establecer un procedimiento formal y transparente para abordar los conflictos, fomentar una sociedad caracterizada por la reverencia y la aceptación que valore la diversidad de opiniones, fomentando valores como la empatía y comprensión. Según Jares (2002), la resolución de conflictos se define como un fenómeno de incompatibilidad entre personas o grupos, ya sea en aspectos estructurales o personales.

Motivar e inspirar al equipo docente, ya que es fundamental reconocer y recompensar su esfuerzo y logros, ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional a través de capacitaciones y talleres, y fomentar un ambiente de trabajo positivo y estimulante, donde prevalezca una cultura de colaboración, respeto y confianza. Asimismo, celebrar los éxitos del personal y expresar gratitud por su dedicación, crear espacios donde los docentes se sientan valorados y apoyados. Según Naranjo (2009), la motivación desempeña un papel crucial en ámbitos como la educación y el empleo, ya que dirige e influye en los comportamientos de los individuos hacia la consecución de objetivos específicos.

Implementar el liderazgo compartido delegando responsabilidades y empoderar a los docentes, distribuyendo equitativamente las tareas y otorgándoles autonomía para tomar decisiones. Asimismo, se debe involucrar activamente a los maestros en la gestión escolar, haciéndolos partícipes de la toma de decisiones estratégicas. Además, es crucial promover el liderazgo entre pares, alentando a los docentes a compartir sus

conocimientos y asumir roles de liderazgo dentro de la comunidad educativa. Según Castillo et al. (2017), definieron que el liderazgo compartido en las comunidades de aprendizaje se centra en mejorar los aprendizajes de los estudiantes, a través de la corresponsabilidad de diversos agentes del centro educativo.

Finalmente es importante establecer una cultura que fomente la cooperación y trabajo en conjunto, ofreciendo constantemente oportunidades para que los docentes compartan ideas y experiencias, asimismo, se debe promover la cooperación en actividades cotidianas como la planificación y evaluación, y reconocer los logros alcanzados mediante el trabajo en equipo, a fin de consolidar una cultura de confianza, apertura y predisposición al aprendizaje continuo. Según Pérez et al. (2009), el trabajo en equipo se define como una estrategia fundamental en el contexto educativo, debido a que permite impulsar el aprendizaje colaborativo y mejorar la eficacia de las organizaciones educativas.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2012). Constructos, Variables, Dimensiones, Indicadores y & Congruencia. Daena: International Journal of Good Conscience. 7 (3) Noviembre, 123-130:https://studylib.es/doc/5612120/11.-constructos--variables--dimensiones--indicadores#google_vignette.
- Aburto Pineda, H. I., & Bonales Valencia, J. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. Investigación y Ciencia, 19(51), 41-49. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67418397006>
- Aburto, H.I. y Bonales J. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. Revista investigación y Ciencia. vol. 19, núm. 51, pp. 41-49. Universidad Autónoma de Aguascalientes, México. <https://www.redalyc.org/pdf/674/67418397006.pdf>.
- Ander-Egg, E. (1995). Técnicas de investigación social. Buenos Aires: Lumen: <https://epiprimero.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/01/ander-egg-tecnicas-de-investigacion-social.pdf>.
- Arrascue-Lino, Irma Emperatriz, Podestá-Gavilano, Luis E., Matzumura-Kasano, Juan P., Gutiérrez-Crespo, Hugo F., & Ruiz-Arias, Raúl A. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. Revista de la Facultad de Medicina Humana, 21(2), 275-282: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>.
- Ascón Villa, J. E., García González, M., & Pedraza Dubernal, C. I. (2018). Las habilidades directivas en las instituciones de educación superior. Diseño estratégico con enfoque de liderazgo. Revista Científica Ecociencia, 5(2). <https://doi.org/10.21855/ecociencia.52.61>.

- Bravo Cedeño, B. J., Balladares Atoche, C., Gordon Torres, C. V., Quito Santana, L. M., & Unuzungo Preciado, M. P. (2022). Competencia comunicacional y trabajo cooperativo en docentes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 731-747. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1538.
- Bedoya Dorado, Cristian, Murillo Vargas, Guillermo, & González Campo, Carlos Hernán. (2020). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación y Educadores*, 23(4), 685-708. Epub March 19, 2021. <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.4.7>
- Cáceres, C., Muñoz, C., & Valenzuela, J. (2021). Responsabilidad personal docente y motivación escolar. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(1). <https://revistas.um.es/reifop/article/view/402761/300031>.
- Castillo Armijo, P., Puigdellivol Agudé, I., & Antúnez Marcos, S. (2017). Shared leadership as a factor in the sustainability of the learning communities project. *Pedagogical Studies*, XLIII (1), 41-59.
- Castro, J. C., García, C., & Pérez-Hernáiz, P. P. (2023). Instrumento de Evaluación del Clima Institucional, Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional (Iecsic): Construcción y validación. *Revista de Investigación Educativa*, 41(1), 1-23.
- 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>.
- Coello Silva, Josefina Natalia, Jiménez Morán, María Luisa, & Huilcapi Mazacón, Nereida Marisol. (2021). Managerial skills and their influence on the outcomes of an educational institution. *Contemporary dilemmas: education, politics and values*, 9(1), 00039. Epub Nov 03, 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2868>.

Covey, S. R. (2013). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: la revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa. - 1ª ed. IIª reimp. - Buenos Aires Paidós, 2003: <http://200.70.33.130/images2/Sghpe/7%20Habitos.pdf>

Dewey, J. (1967). *Experiencia y Educación* (ed. Javier Sáenz Obregón, 2004) Editorial Biblioteca Nueva, S. L., Madrid, 2004: <https://g.co/kgs/Qo8Juwg>.

Echeverría, R. (2007). La comunicación como acto ontológico (pp. 23-45). En *Ontología y lenguaje: Fundamentos para una comunicación efectiva* (pp. 23-45). Granica: https://www.ucursos.cl/diplomados/2008/0/Dipdgp/1/material_docente/bajar?id_material=180900.

Peter F. Drucker, *The Practice of Management*, Harper & Row, New York, 1954, pp. 44-45; Ronald G. Greenwood & Daniel A. Wren: *Management Innovators*, Oxford University Press, New York, 1998: <https://core.ac.uk/download/pdf/83556247.pdf>.

García Cabrera, M. del M., González López, I., & Mérida Serrano, R. (2011). Validation of the Acoes evaluation questionnaire. Analysis of cooperative work in higher education. *Journal of Educational Research*, 30(1), 87-109. <https://doi.org/10.6018/rie.30.1.114091>.

Gil-Díaz, Liliana; Martínez-Prats, Germán and Rodríguez-Garza, Carlos Alberto. Estilos de comunicación: Una revisión teórica hacia las habilidades directivas en las organizaciones. *Rev. cient. Ucsa* [online]. 2022, vol.9, n.3, pp.85-96. ISSN 2409-8752. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.03.85>.

Guitert, R., Giménez, M. (2000). *El trabajo cooperativo en entornos virtuales de aprendizaje*. Barcelona: Gedisa: https://www.researchgate.net/publication/269096884_El_trabajo_cooperativo_en_entornos_virtuales_de_aprendizaje.

- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional: Por qué es más importante que el coeficiente intelectual*. Numancia 117—121. 08029, Barcelona España, Editorial Kairós.s.a,1998:<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>.
- Gómez-Baya, D., & Muñiz-Velázquez, J. A. (2021). La medición de la felicidad a través del Test de Asociación Implícita y su relación con la depresión y el bienestar autoinformados. *Terapia Psicológica*, 39(1), 39–61.<https://doi.org/10.4067/s0718-48082021000100039>.
- Griffin, Ricky W. y David D. Van Fleet. *Habilidades directivas. Evaluación y desarrollo*. ISBN: 978-607-522-847-1: <http://latinoamerica.cengage.com>
- Guitert y Siménez (2000). *Aprender a colaborar*. En Campiglio, A. Y Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGrawHill:https://issuu.com/tomasmonges/docs/guitert__m.___gim__nez__f._2000._t
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Methodology of Scientific Research*. Editorial: mcgraw-hill / interamericana editores,s.a:<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE). (2018). *La educación obligatoria en México: Informe 2018*. México: Autor. Recuperado de <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/P1I243.pdf>.
- Jares, Xesús. 2002. *Educación y conflicto*. Ed. Popular. Madrid. https://www.fuhem.es/papeles_articulo/lecturas-sobre-educacion-educacion-y-conflicto-guia-de-educacion-para-la-convivencia-de-xesus-r-jares/

- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1991). *Aprendizaje cooperativo: teoría y práctica*. Buenos Aires: Paidós: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/1626-2019-03-15-Johnson%20El%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula.pdf>
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2(1), 51-60: https://scholar.harvard.edu/sites/scholar.harvard.edu/files/hckelman/files/Compliance_identification_and_internalization.pdf
- Madrigal Torres, B. E. (2009). *La enseñanza y aprendizaje de las habilidades y destrezas motrices básicas*. (Mc Graw Hill, Ed.) (2da ed.). México D.F., México: <https://pdfcoffee.com/habilidades-directivas-pdf-free.html>
- Madrigal, B. (2002). *Habilidades directivas*, México: McGraw-Hill. https://www.researchgate.net/publication/340792650_Habilidades_Directivas_2a_Edicion
- Maldonado, M. (2007). El trabajo colaborativo en el aula universitaria. *Laurus*, 13(23), 263-278. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76102314.pdf>.
- Martínez Rebollar, A., & Campos Francisco, W. (2015). Correlation between Social Interaction Activities Recorded with New Technologies and the Degree of Social Isolation in Older Adults. *Mexican Journal of Biomedical Engineering*, 36(3), 181-191. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004
- Manay, R. M. R., Abad, K. F. D., Cabrejos, M. Y. O., & Muñoz, A. V. (2024). Programa de habilidades directivas y gestión de recursos en una Institución Educativa. Perú. *Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales*, 24, 1545. https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/03/Articulo-RCLIMCS24_0167-Roberth-Rivas.pdf.

- Mayer, R. E. (2000). Diseño educativo para un aprendizaje constructivista. En C. Reigeluth Ed.), Diseño de la instrucción. Teorías y modelos (pp. 154-171). Madrid: Aula, XXI. Santillana: https://recursosparaeducacion.weebly.com/uploads/1/4/4/7/14479122/diseo_educativo_para_un_aprendizaje.pdf.
- Mintzberg, Henry (1973), The Nature of Managerial Work, Harper & Row Publishers, New York, Evanston, San Francisco, Londres: https://www.uursos.cl/ingenieria/2011/2/IN3001/1/material_docente/bajar?id_material=383019
- Mitra, S. (2013). El hueco en la pared. Sistemas auto-organizados en la educación. Buenos Aires, Ed. Fedun.
- Mitra, S., Dangwal, R. y Thadani, L. (2008). "Effects of remoteness on the quality of education: a case study from North Indian schools". Australasian Journal of Educational Technology 24(2): 168–180.
- 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>.
- Naranjo Pereira, ML, (2009). Motivación: *Perspectivas Teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Revista Educación, 33 (2), 153-170: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>.
- Navarrete Pita, Y., & Posligua Piguave, Y. I. (2022). Methodological strategy for strengthening collaborative work in teachers of the "República del Ecuador" School of Basic Education. Revista Cubana De Educación Superior, 41(3): <https://revistas.uh.cu/rces/article/view/270>.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (Año). Methodology and Research Techniques in Social Sciences. Editorial: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf.

- Peña, B. (2005). La dirección de comunicación y las habilidades directivas. *Revista de la Seeci*. N°12. Noviembre. Año VIII. Páginas: 36-54. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4158732>.
- Pereda, F. J.; López, T. y González, F. (2014). *Las habilidades directivas como ventaja competitiva*. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Revista Intangible Capital*, vol. 10, núm. 3, pp. 528-561. Universitat Politècnica de Catalunya Barcelona, España. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54932488003.pdf>.
- Pérez de Maldonado, I., Bustamante Uzcátegui, S., & Maldonado Pérez, M. (2009). Teamwork and the development of conversational skills in educational organizations. *Omnia*, 15 (3), 78-96: <https://www.redalyc.org/pdf/737/73712297006.pdf>
- Pérez-Fuentes, M. del C., Molero, M., Gázquez, J., Oropesa, N., Simón, M., & Saracostti, M. (2019). *Parenting practices, life satisfaction, and the role of self-esteem in adolescents*. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [revista en Internet] 2019 [acceso 2 de junio de 2021]; 16(20): 1-15. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(4045), 1–15: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6844133/pdf/ijerph-16-04045.pdf>.
- Quero Romero, Y. M., Mendoza Monzan, F. M., & Torres Hernández, Y. D. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Negotium*, 9(27), 22-33: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230409001>
- Ramírez, J. I. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Revista investigación y negocios*. Vol.11 No.17. Puebla, México. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s252127372018000100004&script=sci_arttext.
- Ricky W. Griffin and David D. Van Fleet. Publicado en inglés por South-Western, una compañía de Cengage Learning ©2014 ISBN: 978-0-538-47292-0 Datos para catalogación bibliográfica: <http://latinoamerica.cengage.com>.

- Ríos Zavala, Aída del Carmen, & Hernández Jacquez, Luis Fernando. (2023). Habilidades directivas: diseño instrumental y modelo para educación primaria en Durango, México. *Sinéctica*, (61), e1522. Epub 06 de febrero de 2024. [https://doi.org/10.31391/s2007-7033\(2023\)0061-011](https://doi.org/10.31391/s2007-7033(2023)0061-011).
- Rizzi, R. (Eds.). *Cooperar en clase. Ideas e instrumentos para trabajar en el aula*. Madrid, Publicaciones del Mcep: https://issuu.com/tomasmonges/docs/guitert__m.____gim__nez__f._2000._t.
- Rogers, C. R. (1997). *Psicoterapia centrada en el cliente*. Biblioteca de psicología, psiquiatría y psicoterapia, vol 28. Barcelona: Paidós: <https://tavapy.gov.py/biblioteca/wp-content/uploads/2022/05/RogersC-Psicoterapia-centrada-en-el-cliente.pdf>.
- Salinas, P. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Mérida: Universidad de los Andes: https://web.archive.org/web/20180422062837id_/http://botica.com.ve/PDF/metodologia_investigacion.pdf.
- Sánchez Murillo, AJ, (2006). Peter Drucker, innovador maestro de la administración de empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, II (2), 69-89: <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=409634344005>
- Senge, P. M. (1990). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje* (1aed.). Granica: https://www.institutocastaneda.com.ar/ingreso/archivo_ispi4031_ingreso_La-quinta-disciplina-Peter-Sange.pdf.
- Slavin, R. (1999). *Aprendizaje Cooperativo*. Buenos Aires: Aiqué: <http://ecoasturias.com/images/PDF/slavin-el-aprendizaje-cooperativo.pdf>.
- Unesco. (2023). *La formación docente en servicio en el Perú: proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*. París: Unesco. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372179>.

- Valdivia, M. (2009). *Elaborando la Tesis: Una propuesta*. Tacna: Utp-Perú:<https://catalogo.ucsm.edu.pe/cgi-bin/koha/opacdetail.pl?biblionumber=47111>
- Villacorta-Méndez Jessica Esther, Colina-Ysea Félix José, Pantigoso-Leython Nathalí, Valverde-Alva Weslyn Erasmo. Habilidades directivas y comunicación organizacional interna. *Koinonía* [Internet]. 2023 dic [citado 2024 Abr 20]; 8(16): 3254. Disponible, en:http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000200032&lng=es.
- Vives, A. (2020). Responsabilidad social compartida: *Un modelo de concertación para el desarrollo sostenible* (2nd ed.). Barcelona: Editorial Ariel: <https://www.pwc.com/cl/es/publicaciones/assets/la-responsabilidad-social-de-la-empresa-en-america-latina.pdf>.
- Vygotsky, L. S. (1978). Front Matter. In M. Cole, V. Jolm-Steiner, S. Scribner, & E. Soubelman (Eds.), *Mind in Society: Development of Higher Psychological Processes*(pp.i–viii). Harvard University Press: <https://doi.org/10.2307/j.ctvjf9vz4.1>
- Walss, M. (2015). *El trabajo colaborativo: una herramienta de los docentes y para los docentes*. Buenos Aires: Campus Laguna:https://www.academia.edu/35164486/El_Trabajo_Colaborativo_como_herramienta_de_los_docentes_y_para_los_docentes.
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). *Development of managerial skills* (P. H. Pearson,Ed.)(8th.ed.).MexicoD.F.,Mexico:[http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_paradescarga/a.%20Whetten,%20D.%3B%20Cameron,%20K.%20\(2011\).pdf](http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_paradescarga/a.%20Whetten,%20D.%3B%20Cameron,%20K.%20(2011).pdf)

ANEXOS

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE HABILIDADES DIRECTIVAS

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rangos |
|------------------------|--|--|-----------------------------|---|----------|--|-------------------------------|
| Habilidades Directivas | (Whetten y Cameron, 2007). Las habilidades directivas son un conjunto de competencias relacionadas con la inteligencia emocional y social, como el autoconocimiento, la resolución de problemas, la comunicación efectiva y la motivación, que al ser mejoradas pueden potenciar las habilidades emocionales y sociales de un individuo, generando impactos positivos en la productividad y la eficiencia laboral. | Las habilidades Directivas están conformadas por 3 dimensiones, las cuales son las siguientes: habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales. Se medirá esta variable con el instrumento del cuestionario conformado de 22 números de ítems. | Habilidades Personales | Autoconocimiento | 1-2 | Ordinal (5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca | Alto Medio Bajo |
| | | | Habilidades interpersonales | Resolución de Problemas | 3-4 | | |
| | | | | Comunicación efectiva | 5-6 | | |
| | | | Habilidades Grupales | Capacidad para establecer y mantener relaciones positivas con los demás. | 7-8-9 | | |
| | | | | Habilidad para resolver conflictos de manera constructiva y efectiva | 10-11-12 | | |
| | | | | Competencia en comunicación clara, asertiva y empática en las interacciones sociales. | 13-14-15 | | |
| Habilidades Grupales | Capacidad de comunicación | 16-17-18 | | | | | |
| | Colaboración y trabajo en equipo | 19-20 | | | | | |
| | Resolución de conflictos constructiva | 21-22 | | | | | |

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE TRABAJO COLABORATIVO

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Medición | Niveles de Baremos |
|----------------------|--|---|----------------------------|---|-------------------------|---|-----------------------|
| Trabajo colaborativo | Según la investigación de Maldonado (2007, El trabajo colaborativo en educación es un enfoque de aprendizaje interactivo donde los estudiantes colaboran en equipos hacia las metas compartidas, combinado esfuerzos y competencias para lograr objetivos con consensos. | Para medir la variable de trabajo colaborativo empleamos un cuestionario o escala ordinal y esta se desglosa en 4 dimensiones, 12 indicadores y 22 ítems. | Interacción Activa | <ul style="list-style-type: none"> Participación equitativa de todos los miembros en las discusiones y actividades grupales. Colaboración en la construcción de conocimiento de forma conjunta. Intercambio constante de ideas y retroalimentación entre los integrantes del equipo. | 1-2 3-4 5-6 | Ordinal El cuestionario o este compuesto por 22 ítems de opción múltiple. (5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca | Alto Medio Bajo |
| | | | Cooperación | <ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de relaciones basadas en el respeto mutuo y la confianza. Valoración de las opiniones y perspectivas de cada miembro del grupo. Trabajo conjunto para alcanzar metas comunes. | 7-8 9-10 11-12 | | |
| | | | Responsabilidad Compartida | <ul style="list-style-type: none"> Asignación equitativa de roles y responsabilidades entre los integrantes del equipo. Cumplimiento de las tareas asignadas de manera colaborativa. Apoyo mutuo para lograr los objetivos del grupo. | 13-14 15-16 17-18 | | |
| | | | Comunicación efectiva | <ul style="list-style-type: none"> Expresión clara y concisa de ideas y opiniones. Escucha activa y respetuosa de los puntos de vista de los demás. Resolución constructiva de conflictos a través del diálogo y la negociación. | 19 20 21-22 | | |

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: HABILIDADES DIRECTIVAS

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

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con honestidad marcando con un aspa en la alternativa correspondiente según su percepción.

Escala auto valorativa:

| | | | | |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|
| (1) Nunca | (2) Casi nunca | (3) A veces | (4) Casi siempre | (5) Siempre |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|

| ITEMS | N | CN | AV | CS | S |
|--|---|----|----|----|---|
| Dimensión 1: Habilidades personales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Indicador: Autoconocimiento. | | | | | |
| 1. Los docentes Gestionan sus emociones en situaciones de conflicto en entorno laboral | | | | | |
| 2. Los docentes reflexionan sobre experiencias pasadas para aprender y crecer personalmente | | | | | |
| Indicador: Resolución de problemas | | | | | |
| 3. Los docentes analizan detalladamente la situación o conflicto ante un problema | | | | | |
| 4. Los docentes implementan un plan de acción efectivo y de seguimiento para verificar resultados. | | | | | |
| Indicador: Comunicación efectiva. | | | | | |
| 5. El docente demuestra un lenguaje verbal y no verbal adecuado en sus comunicaciones | | | | | |
| 6. El docente escucha afectivamente a los interlocutores del grupo y muestra empatía | | | | | |
| Dimensión 2: Habilidades Interpersonales | | | | | |
| Indicador: Capacidad para establecer y mantener relaciones positivas con los demás | | | | | |
| 7. El docente demuestra empatía al comprender y responder a las emociones de los demás. | | | | | |
| 8. El docente mantiene una actitud abierta y receptiva en las interacciones sociales. | | | | | |
| 9. El docente fomenta un ambiente de confianza y apoyo mutuo con los demás. | | | | | |
| Indicador: Habilidad para resolver conflictos de manera constructiva y efectiva. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 10. Los docentes generan soluciones creativas y colaborativas para resolver conflictos. | | | | | |
| 11. El docente practica la escucha activa para comprender todas las perspectivas involucradas. | | | | | |
| 12. Los docentes Manejan sus emociones de manera controlada y constructiva durante los conflictos. | | | | | |
| Indicador: Competencia en comunicación clara, asertiva y empática en las interacciones sociales. | | | | | |
| 13. El docente expresa ideas y opiniones de forma clara y comprensible | | | | | |
| 14. El docente escucha activamente a los demás y muestra interés en sus puntos de vista. | | | | | |
| 15. El docente demuestra empatía al reconocer y validar las emociones de los demás participantes del grupo. | | | | | |
| Dimensión 3: Habilidades grupales | | | | | |
| Indicador: Capacidad de comunicación efectiva | | | | | |
| 16.El docente expresa con claridad sus ideas y opiniones a los demás miembros del grupo. | | | | | |
| 17. El docente muestra claridad en la transmisión de información y mensajes a los miembros del grupo | | | | | |
| 18. El docente demuestra habilidad para realizar preguntas pertinentes y fomentar la participación de todos los miembros del equipo. | | | | | |
| Indicador: Colaboración y trabajo en equipo. | | | | | |
| 19. Los docentes brindan disposición para compartir tareas y responsabilidades en el equipo de trabajo | | | | | |
| 20. Los docentes muestran flexibilidad para adaptarse a diferentes roles dentro del equipo | | | | | |
| Indicador: Resolución de conflictos constructiva | | | | | |
| 21. El docente maneja sus emociones de manera controlada durante situaciones conflictivas. | | | | | |
| 22. El docente practica la búsqueda de soluciones mediante el diálogo y la negociación. | | | | | |



CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: TRABAJO COLABORATIVO

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

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con honestidad marcando con un aspa en la alternativa correspondiente según su percepción.

Escala auto valorativa:

| | | | | |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|
| (1) Nunca | (2) Casi nunca | (3) A veces | (4) Casi siempre | (5) Siempre |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|

| ITEMS | N | CN | AV | CS | S |
|---|---|----|----|----|---|
| Dimensión 1: Interacción activa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Indicador: Participación equitativa de todos los miembros en las discusiones y actividades grupales. | | | | | |
| 1. En la institución educativa se establecen turnos para que cada miembro del grupo tenga la oportunidad de liderar una discusión | | | | | |
| 2. Los docentes emplean herramientas tecnológicas que permitan la participación simultánea de todos los integrantes en actividades colaborativas. | | | | | |
| Indicador: Colaboración en la construcción de conocimiento de forma conjunta | | | | | |
| 3. Los docentes crean espacios virtuales donde los integrantes puedan compartir diferentes recursos para enriquecer el conocimiento colectivo. | | | | | |
| 4. Los docentes realizan actividades de síntesis grupal donde se integran perspectivas y aportes individuales para la construcción de un nuevo conocimiento | | | | | |
| Indicador: Intercambio constante de ideas y opiniones: | | | | | |
| 5. Los docentes realizan sesiones de lluvia de ideas donde cada miembro aporte al menos una idea antes de avanzar en la discusión. | | | | | |
| 6. Los docentes implementan debates estructurados que fomente la argumentación y el contraste de opiniones entre los integrantes. | | | | | |
| Dimensión 2: Cooperación | | | | | |
| Indicador: Apoyo y solidaridad entre los miembros del grupo | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 9. El directivo fomenta espacios de confianza para que los integrantes puedan expresar sus inquietudes y recibir el respaldo emocional del equipo | | | | | |
| 10. Los docentes establece un sistema de mentoría para promover el apoyo mutuo y el aprendizaje colaborativo. | | | | | |
| Indicador: Trabajo conjunto para alcanzar metas comunes | | | | | |
| 11. Los docentes establecen reuniones para revisar el avance hacia las metas establecidas y ajustar estrategias de trabajo en equipo. | | | | | |
| 12. Los docentes definen roles rotativos para que cada miembro tenga la oportunidad de liderar y apoyar en la consecución de los objetivos comunes. | | | | | |
| Dimensión 3: Responsabilidad Compartida | | | | | |
| Indicador: Asignación equitativa de roles y responsabilidades entre los integrantes del equipo | | | | | |
| 13. Los docentes utilizan matrices de responsabilidades donde se especifiquen las tareas asignadas a cada miembro y los plazos de entrega. | | | | | |
| 14. El directivo implementa evaluaciones de desempeño grupal para identificar posibles desequilibrios en la distribución de responsabilidades y corregirlos. | | | | | |
| Indicador: Cumplimiento de las tareas asignadas de manera colaborativa. | | | | | |
| 15. El directivo establece acuerdos de compromiso donde cada integrante se comprometa a cumplir con las tareas asignadas. | | | | | |
| 16. El directivo realiza seguimientos periódicos para monitorear el avance de las tareas y brindar apoyo en caso de dificultades. | | | | | |
| Indicador: Apoyo mutuo para lograr los objetivos del grupo. | | | | | |
| 17. El directivo implementa sesiones de retroalimentación donde los integrantes puedan compartir sus necesidades de apoyo y buscar soluciones conjuntas. | | | | | |
| 18. Los docentes fomentan la cultura de celebrar los logros individuales y grupales para fortalecer el espíritu de equipo y el apoyo mutuo. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| Dimensión 4: Comunicación efectiva. | | | | | |
| Indicador: Expresión clara y concisa de ideas y opiniones. | | | | | |
| 19. El docente establece normas de comunicación que promuevan la claridad y la objetividad en la expresión de ideas. | | | | | |
| Indicador: Escucha activa y respetuosa de los puntos de vista de los demás. | | | | | |
| 20. El docente implementa técnicas de escucha activa para demostrar comprensión y respeto hacia las opiniones de los demás. | | | | | |
| Indicador: Resolución constructiva de conflictos a través del diálogo. | | | | | |
| 21. El directivo establece protocolos de resolución de conflictos que promuevan el diálogo abierto y respetuoso entre los integrantes del grupo. | | | | | |
| 22. Los docentes designan un mediador neutral en caso de conflictos complejos para facilitar la comunicación y llegar a acuerdos consensuados. | | | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Habilidades Directivas |
| Objetivo del instrumento | Medir la variable habilidades directivas en relación de las dimensiones de habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales. |
| Nombres y apellidos del experto | Garay Avendaño David Ulises |
| Documento de identidad | 43574040 |
| Años de experiencia en el área | 10 |
| Máximo Grado Académico | Doctor en educación |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | Universidad Cesar Vallejo |
| Cargo | Docente |
| Número telefónico | 988767910 |
| Firma |  |
| Fecha | 08 de mayo del 2024 |



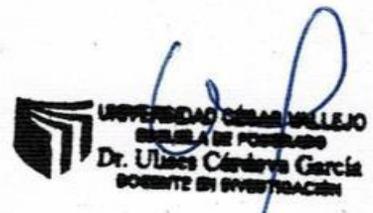
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Trabajo Colaborativo |
| Objetivo del instrumento | Medir la variable Trabajo colaborativo en relación de las dimensiones de Interacción activa, Cooperación, Responsabilidad Compartida y Comunicación efectiva. |
| Nombres y apellidos del experto | Garay Avendaño David Ulises |
| Documento de identidad | 43574040 |
| Años de experiencia en el área | 10 |
| Máximo Grado Académico | Doctor en educación |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | Universidad Cesar Vallejo |
| Cargo | Docente |
| Número telefónico | 988767910 |
| Firma |  |
| Fecha | 08 de junio del 2024 |



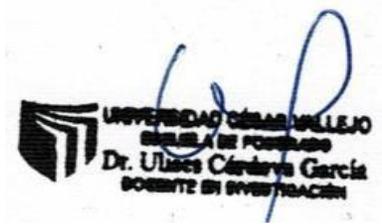
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Habilidades Directivas |
| Objetivo del instrumento | Medir la variable habilidades directivas en relación de las dimensiones de habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales. |
| Nombres y apellidos del experto | Dr. Ulises Córdova García |
| Documento de identidad | 06658910 |
| Años de experiencia en el área | 10 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | Universidad César vallejo |
| Cargo | Docente de investigación |
| Número telefónico | 996969772 |
| Firma |  |
| Fecha | 08 de junio del 2024 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Trabajo Colaborativo |
| Objetivo del instrumento | Medir la variable Trabajo colaborativo en relación de las dimensiones de Interacción activa, Cooperación, Responsabilidad Compartida y Comunicación efectiva. |
| Nombres y apellidos del experto | Dr. Ulises Córdova García |
| Documento de identidad | 06658910 |
| Años de experiencia en el área | 10 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | Universidad César vallejo |
| Cargo | Docente de investigación |
| Número telefónico | 996969772 |
| Firma |  |
| Fecha | 08 de junio del 2024 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Habilidades Directivas |
| Objetivo del instrumento | Medir la variable habilidades directivas en relación de las dimensiones de habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales. |
| Nombres y apellidos del experto | Jesús Arístides Gamarra Canorio |
| Documento de identidad | 10612281 |
| Años de experiencia en el área | 09 |
| Máximo Grado Académico | Maestría |
| Nacionalidad | Peruano |
| Institución | Universidad César Vallejo |
| Cargo | Docente - TP |
| Número telefónico | 996848845 |
| Firma |  |
| Fecha | 08 de mayo del 2024 |



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

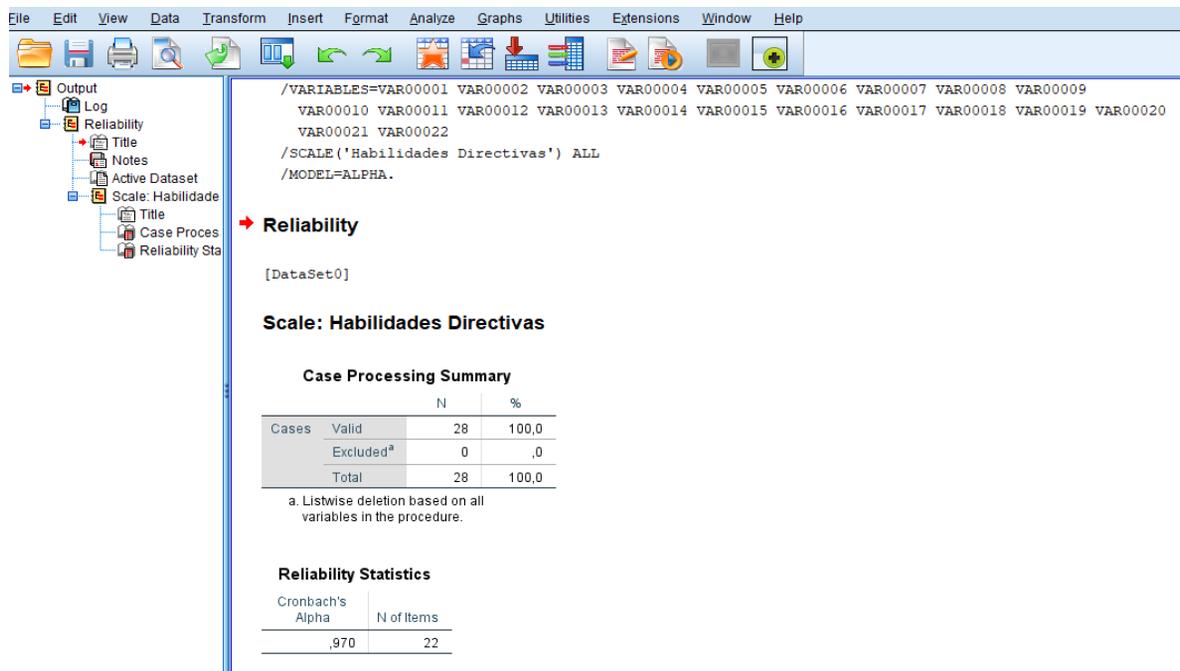
| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Trabajo Colaborativo |
| Objetivo del instrumento | Medir la variable Trabajo colaborativo en relación de las dimensiones de Interacción activa, Cooperación, Responsabilidad Compartida y Comunicación efectiva. |
| Nombres y apellidos del experto | Jesús Arístides Gamarra Canorio |
| Documento de identidad | 10612281 |
| Años de experiencia en el área | 09 |
| Máximo Grado Académico | Maestría |
| Nacionalidad | Peruano |
| Institución | Universidad César Vallejo |
| Cargo | Docente - TP |
| Número telefónico | 996848845 |
| Firma |  |
| Fecha | 08 de junio del 2024 |

Resultados del análisis de consistencia interna

ANALISIS DE CONFIABILIDAD

Variable 1. Habilidades Directivas.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 6 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 23 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 24 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 25 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |



File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

Output

- Log
- Reliability
 - Title
 - Notes
 - Active Dataset
 - Scale: Habilidades Directivas
 - Title
 - Case Process
 - Reliability Sta

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022
/SCALE('Habilidades Directivas') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: Habilidades Directivas

Case Processing Summary

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Cases | 28 | 100,0 |
| Valid | 28 | 100,0 |
| Excluded ^a | 0 | ,0 |
| Total | 28 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,970 | 22 |

Variable 2. Habilidades Directivas.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 6 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 8 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 10 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 11 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 18 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 24 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

Output

- Log
- Reliability
 - Title
 - Notes
 - Active Dataset
 - Scale: TRABAJO COLABORATIVO
 - Title
 - Case Proces
 - Reliability Sta

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022
/SCALE('TRABAJO COLABORATIVO') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

→ **Reliability**

[DataSet0]

Scale: TRABAJO COLABORATIVO

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 28 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 28 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,973 | 22 |



Consentimiento Informado

Título de la investigación: Habilidades directivas y trabajo colaborativo en docentes de instituciones educativas públicas de Ate Vitarte, 2024.

Investigador: Donny Ronald Tacsá Cuellar

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “habilidades directivas y el trabajo colaborativo en docentes de las instituciones públicas de Ate-Vitarte,2024”, cuyo objetivo es demostrar la relación entre las habilidades directivas y el trabajo colaborativo en docentes de las instituciones públicas de Ate-Vitarte,2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa de estudio de maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de instituciones públicas del distrito de Ate Vitarte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Educación de calidad, donde se busca contribuir al desarrollo integral de los estudiantes y la promoción de una educación equitativa e inclusiva.

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 tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en las tres instituciones seleccionadas. 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 alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados 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 Donny Ronald Tacsá Cuellar email: dtacsá@ucvvirtual.edu.pe y asesor Consuelo Del Pilar, Clemente Castillo email: cclementec@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Habilidades directivas y trabajo colaborativo en docentes de las instituciones educativas pública en Ate Vitarte, 2024

La investigación tiene como objetivo determinar la relación de habilidades directivas y trabajo colaborativo en docentes de las instituciones educativas pública en Ate Vitarte, 2024.

La participación en este estudio tiene **carácter voluntario**, si decide participar en el presente estudio se realizara una encuesta virtual, el cuestionario consta de 44 preguntas, las cuales están divididas en dos sesiones.

No existen riesgos al participar en este trabajo de investigación, **su participación será anónima**. Asimismo, usted es libre de participar en el estudio, no existe beneficio directo para usted por participar en el estudio, sin embargo, se le informara de manera personal y confidencial, de algún resultado que se crea conveniente para que usted tenga conocimiento.

Los datos que usted proporcione durante la encuesta será confidencial, el investigador tendrá acceso a los datos y no se brindará ninguna información individual que vulnere la confidencialidad de su participación. la información recolectada se utilizará para desarrollar análisis que permitan mejorar las habilidades directivas y el trabajo colaborativo considerando las normas de confidencialidad.

Si usted no decide participar en el estudio, podrá retirarse de este en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, puede contactarme al correo dtacsa@ucvvirtual.edu.pe. o llamar al 983264160 el investigador es Donny Tacsa Cuellar.

Muchas gracias por su participación

dtacsa@ucvvirtual.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)



Enlace de Formulario Google

<https://forms.gle/uWYsmYjcF99ZLPif9>



Análisis complementario

Base de datos

Variable 1: habilidades directivas

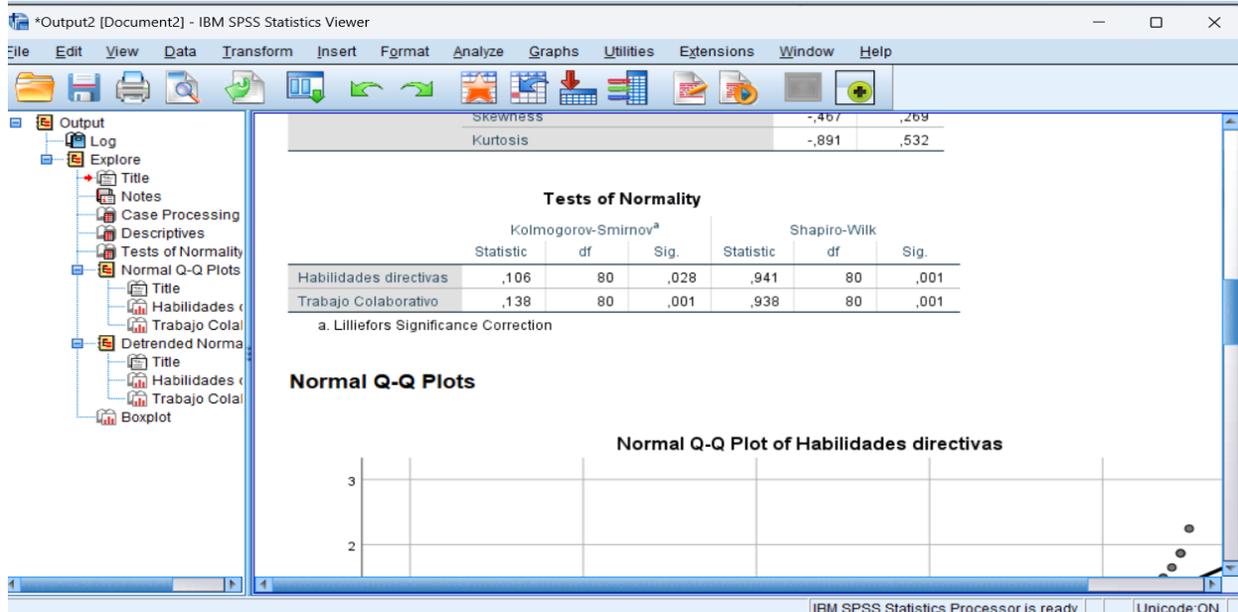
| N° | Habilidades directivas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | total | total v1 | | |
|----|------------------------|---|---|---|---|----|--------------------|---|---|----|----|----|----|----|----|-------------|----|----|----|----|----|----|-------|----------|-----|-----|
| | H. Personales | | | | | | H. Interpersonales | | | | | | | | | H. Grupales | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | | | | |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 33 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 78 |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 32 | 100 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 33 | 100 | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 86 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 30 | 93 |
| 6 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 18 | 57 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 31 | 96 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 34 | 106 | |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 67 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 22 | 75 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 18 | 56 | |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 16 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 23 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 51 |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 11 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 49 |
| 14 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 85 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 79 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 84 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 81 |
| 18 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 16 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 22 | 63 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 82 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 19 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 65 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 | 102 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 17 | 66 | |
| 23 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 77 | |
| 24 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 13 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 14 | 39 |
| 25 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 55 |
| 26 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 76 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 101 |
| 28 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 17 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 15 | 52 | |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 | 108 |
| 30 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 36 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 29 | 89 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 109 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 | 109 |
| 33 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 28 | 84 |
| 34 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 34 | 103 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 69 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 110 |
| 37 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 85 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 85 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 29 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 30 | 95 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 104 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 | 81 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 80 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 28 | 90 |
| 44 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 64 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 | 106 |
| 46 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 84 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 33 | 104 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 | 102 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 | 99 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 91 |
| 51 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 | 94 |
| 52 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 28 | 93 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 107 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 22 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 37 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 25 | 84 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 80 |
| 56 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 28 | 90 |
| 57 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 64 |
| 58 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 | 106 |
| 59 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 84 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 33 | 104 |
| 61 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 | 102 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 | 99 |
| 63 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 91 |
| 64 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 | 94 |
| 65 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 28 | 93 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 107 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 22 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 37 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 25 | 84 |
| 68 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 32 | 100 |
| 69 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 33 | 100 |
| 70 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Base de datos

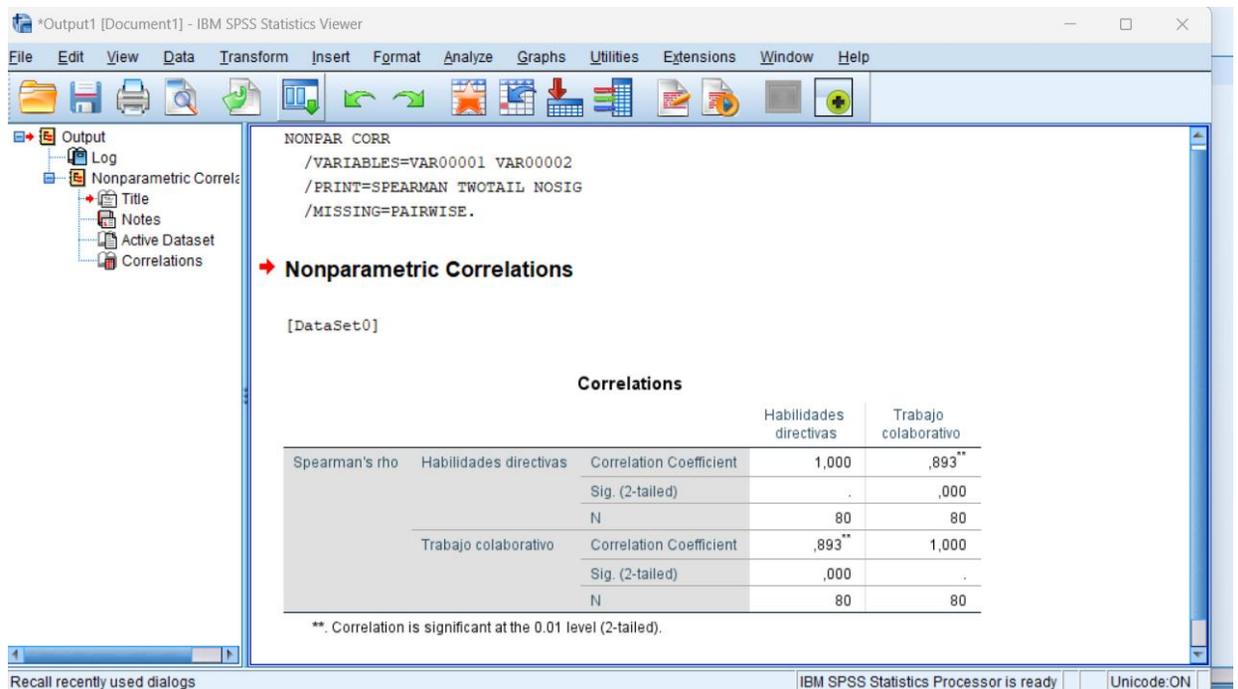
Variable 1: Trabajo colaborativo

| N° | Trabajo Colaborativo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total | Total V2 | | | | |
|----|----------------------|---|---|---|---|-------|-------------|---|---|----|----|-------|----------------------------|----|----|----|----|-------|---------------------|----|----|----|-------|----------|-------|----|-----|----|
| | Interacción Activa | | | | | Total | Cooperación | | | | | Total | Responsabilidad Compartida | | | | | Total | Comunicación activa | | | | | | Total | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | | 17 | 18 | 19 | 20 | | | | 21 | 22 | |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 78 | |
| 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 18 | 97 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 1 | 13 | 89 | |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 | 91 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 81 | |
| 6 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 16 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 54 | |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 83 | |
| 8 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 95 | |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 57 | |
| 10 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 19 | 2 | 4 | 3 | 3 | 12 | 62 | |
| 11 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 9 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 39 | |
| 12 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 4 | 3 | 3 | 2 | 12 | 51 | |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 46 | |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 81 | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3 | 2 | 4 | 3 | 12 | 80 | |
| 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 2 | 4 | 12 | 66 | |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 84 | |
| 18 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 14 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | 56 | |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 72 | |
| 20 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 52 | |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 93 | |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | 55 | |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 64 | |
| 24 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 13 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 50 | |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 52 | |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | 57 | |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 98 | |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 51 | |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 99 | |
| 30 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 25 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 27 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 90 | |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 103 | |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 107 | |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 78 | |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 96 | |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 77 | |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 103 | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 81 | |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 76 | |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 88 | |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 77 | |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 16 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 58 | |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 81 | |
| 43 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 73 | |
| 44 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 17 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 59 | |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | 92 | |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 88 | |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 26 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 97 | |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 104 | |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 23 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 | 84 | |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 84 | |
| 51 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 99 | |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 88 | |
| 53 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 24 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 26 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 95 | |
| 54 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 85 | |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 81 | |
| 56 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 73 | |
| 57 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 17 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 59 | |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | 92 | |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 88 | |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 26 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 97 | |
| 61 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 104 | |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 23 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 | 84 | |
| 63 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 84 | |
| 64 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 99 | |
| 65 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 88 | |
| 66 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 24 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 26 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 95 | |
| 67 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | | | | | | | | |

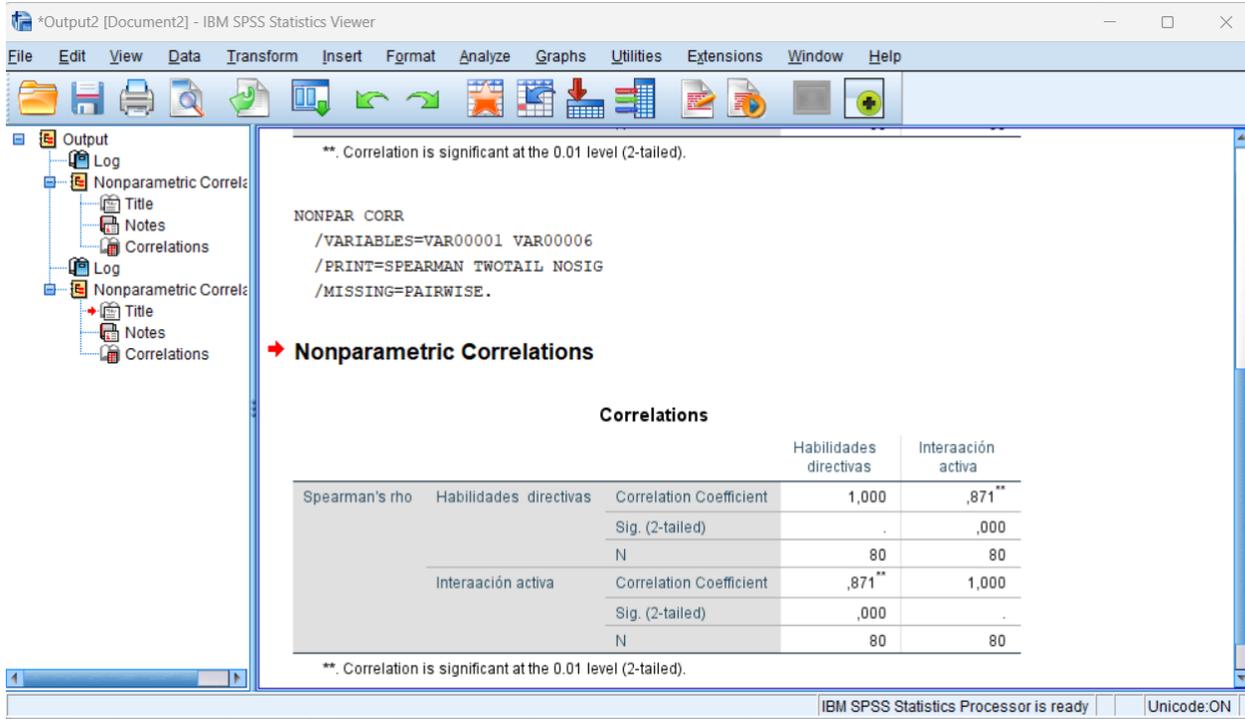
Prueba de normalidad en el programa SPSS



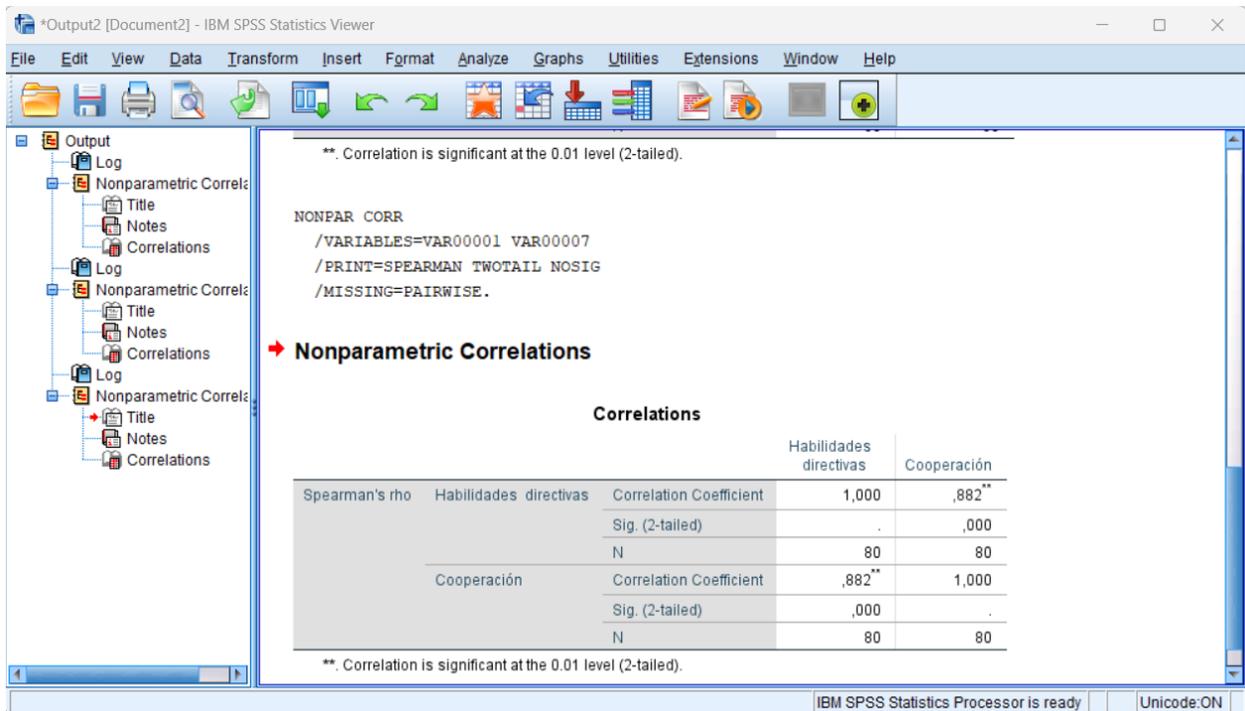
Correlaciones entre variable habilidades directivas y trabajo colaborativo en el programa SPSS.



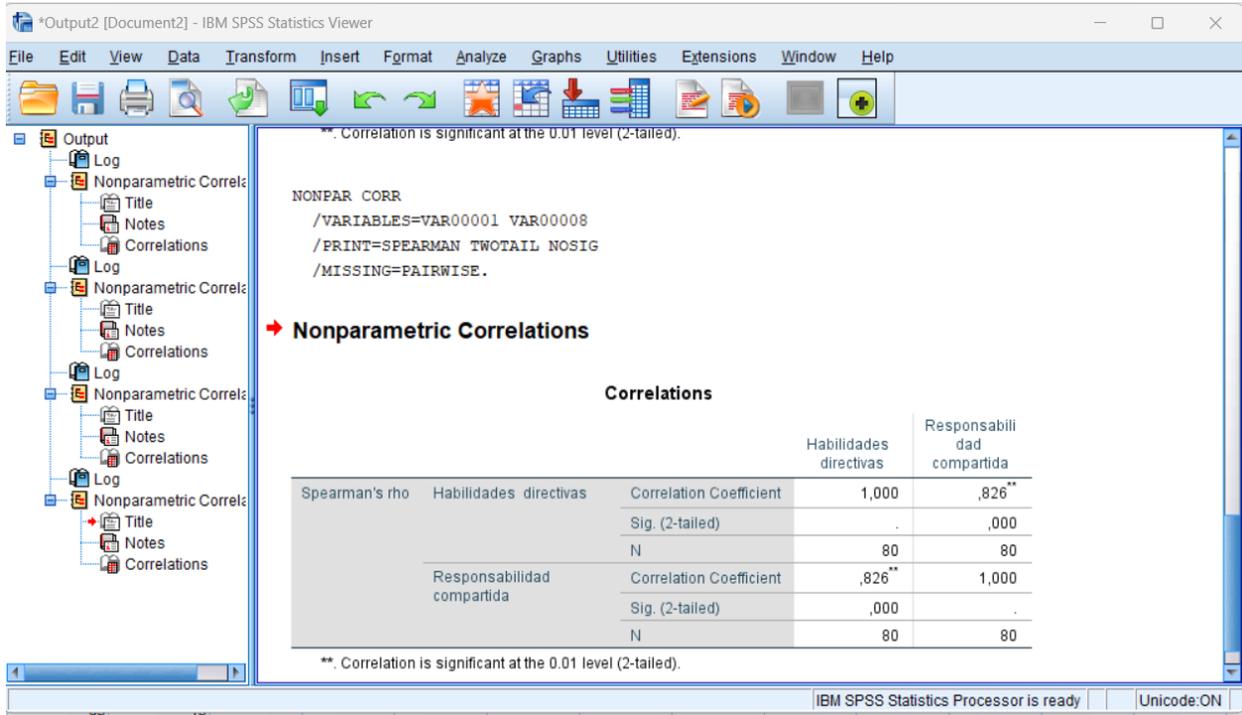
Correlaciones entre variable habilidades directivas y la dimensión interacción activa.



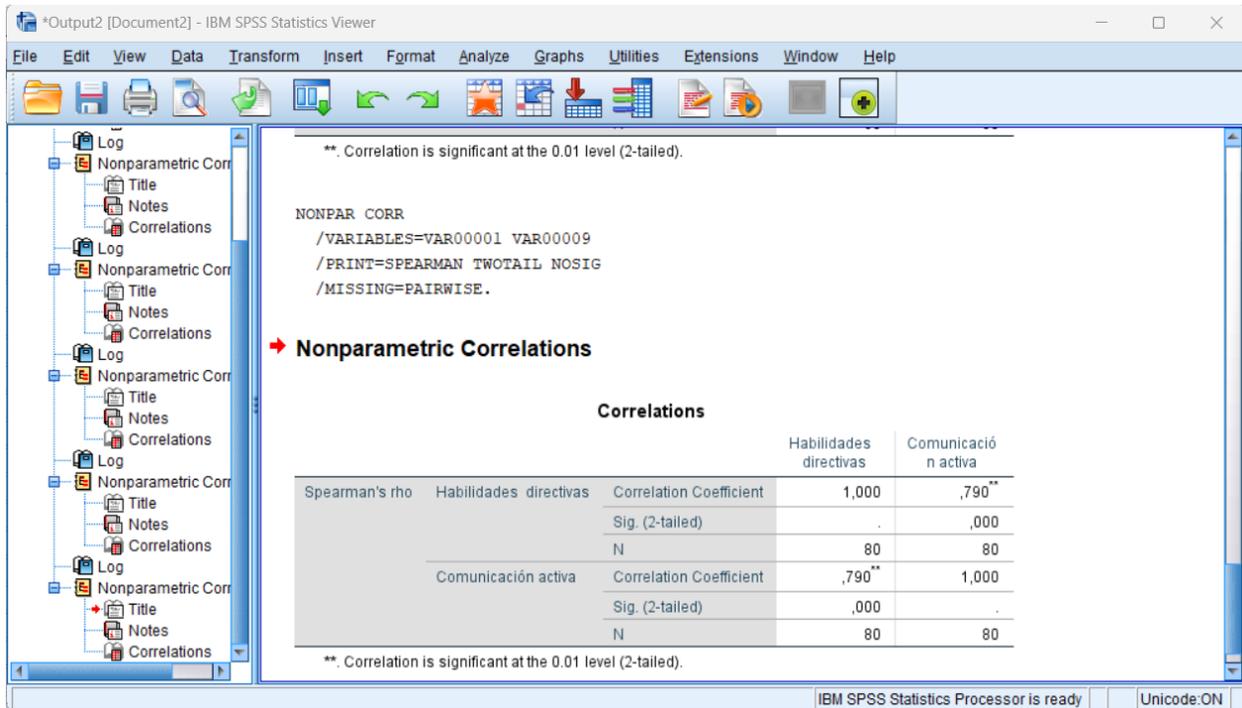
Correlaciones entre variable habilidades directivas y la dimensión cooperación en el programa SPSS.



Correlaciones entre variable habilidades directivas y la dimensión responsabilidad compartida en el programa SPSS.



Correlaciones entre variable habilidades directivas y la dimensión comunicación activa en el programa SPSS



Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



32 ^{años}

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 24 de junio del 2024

Señor (a):

Mg. Luz Victoria De La Cruz Sulca.

Director(a):

Institución Educativa 1143 Domingo Faustino Sarmiento

Nº de Carta : 0131 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 24 de junio del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludar cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : TACSA CUELLAR, DONNY RONALD
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración De La Educación
- 4) Título de la investigación : “HABILIDADES DIRECTIVAS Y TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICA EN ATE VITARTE, 2024”.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate




Luz Victoria De La Cruz Sulca
DIRECTORA
I.E. 1143 DOMINGO F. SARMIENTO

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate, Km. 8.2 Carretera, Central, Ate
Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe
Celular: 986 326 023

www.ucv.edu.pe





Autorización de uso de información

Yo, Mg. **Luz Victoria De La Cruz Sulca** identificado con DNI 09367042, en mi calidad de directora de la Institución Educativa 1143 Domingo Faustino Sarmiento con R.U.C N°....., ubicada en la ciudad de Lima distrito de Ate Vitarte

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor: Donny Ronald Tacsá Cuellar, Identificado(s) con DNI N° 40866856, del Programa de Maestría en Administración de la Educación, para que utilice la siguiente información de la **Institución Educativa 1143 Domingo Faustino Sarmiento**, con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de investigación para optar al grado de maestro en Administración de la Educación.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

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



Mg. Luz Victoria DE LA CRUZ SULCA
09367042

Firma y sello del Representante Legal DNI:

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.

Donny Ronald TACSA CUELLAR
40866856

Firma del Estudiante DNI:

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 15 de junio del 2024

Señor (a):

Mgtr. Mg. Consuelo Robles Reyes.

Director(a):

I.E. 1273 MI PERÚ.

Nº de Carta : 0132 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 15 de junio del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludar cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **TACSA CUELLAR, DONNY RONALD**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración De La Educación
- 4) Título de la investigación : **“HABILIDADES DIRECTIVAS Y TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICA EN ATE VITARTE, 2024”.**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar beneficiar al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castitto
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate



“Somos la universidad de los que quieren salir adelante”

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate
Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe
Celular: 986 326 023

www.ucv.edu.pe





Autorización de uso de información

Yo, Mg. **Consuelo Robles Reyes**, identificado con DNI 09806175, en mi calidad de directora de la Institución Educativa 1273 Mi Perú con código modular 1039940, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor: Donny Ronald Tacsá Cuellar, Identificado(s) con DNI N° 40866856, del Programa de Maestría en Administración de la Educación, para que utilice la siguiente información de la **Institución Educativa 1273 Mi Perú**, con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de investigación para optar al grado de maestro en Administración de la Educación.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(x) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la Institución Educativa.

() Mencionar el nombre de la Institución Educativa.

Mg. Consuelo Robles Reyes
09806175

Firma y sello del Representante Legal DNI:

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.

Donny Ronald TACSA CUELLAR
40866856

Firma del Estudiante DNI: