



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades directivas en la planificación estratégica de
docentes de tres instituciones educativas públicas de la
UGEL Espinar Cusco 2024

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

AUTORA:

Soto Merma, Elizabeth (orcid.org/0009-0009-5350-218X)

ASESORES:

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-0003-1515-1760)

Dra. Yllescas Rodriguez, Patricia Maribel (orcid.org/0000-0002-4244-8167)

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, VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "HABILIDADES DIRECTIVAS EN LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL ESPINAR CUSCO 2024", cuyo autor es SOTO MERMA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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, 28 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO DNI: 09403133 ORCID: 0000-0003-1515-1760	Firmado electrónicamente por: CVALENCIAM el 12- 07-2024 12:25:28

Código documento Trilce: TRI - 0779114



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SOTO MERMA ELIZABETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "HABILIDADES DIRECTIVAS EN LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL ESPINAR CUSCO 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
ELIZABETH SOTO MERMA DNI: 42900923 ORCID: 0009-0009-5350-218X	Firmado electrónicamente por: ESOTOME el 20-07- 2024 21:43:44

Código documento Trilce: TRI - 0824546

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios, por guiarme y sostenerme en cada paso de este camino. En segundo lugar, a mi esposo e hijos cuyo amor incondicional y constante apoyo han sido mi mayor fortaleza. Asimismo, a mis padres quienes siempre están ahí para darme soporte.

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de lograr este objetivo profesional al permitirme realizar mis estudios de maestría en administración de la educación. Asimismo, expresar mi agradecimiento al docente asesor Dr. Carlos Arturo Valencia Morocho, por sus conocimientos y paciencia en este proceso, y a todos los que colaboraron en este estudio.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de autenticidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	xi
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	16
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población	18
Tabla 2: Muestra de estudio	19
Tabla 3: Validez de expertos	20
Tabla 4: Prueba de confiabilidad	21
Tabla 5: Baremo de las variables y sus dimensiones	21
Tabla 6: Habilidades directivas vs. planificación estratégica.....	25
Tabla 7: Habilidades personales vs. planificación estratégica	26
Tabla 8: Habilidades interpersonales vs. planificación estratégica	27
Tabla 9: Habilidades grupales vs. planificación estratégica	28
Tabla 10: Habilidades de comunicación vs. planificación estratégica.....	29
Tabla 11: Información de ajuste del modelo de habilidades directivas y planificación estratégica	32
Tabla 12: Pseudo R cuadrado de habilidades directivas y planificación.....	32
Tabla 13: Información de ajuste del modelo de habilidades personales y planificación estratégica	33
Tabla 14: Pseudo R cuadrado de habilidades personales y planificación	33
Tabla 15: Información de ajuste del modelo de habilidades interpersonales y planificación estratégica	34
Tabla 16: Pseudo R cuadrado de habilidades interpersonales y planificación	34
Tabla 17: Información de ajuste del modelo de habilidades grupales y planificación estratégica.....	35
Tabla 18: Pseudo R cuadrado de habilidades grupales y planificación.....	35
Tabla 19: Información de ajuste del modelo de habilidades de comunicación y planificación estratégica	36
Tabla 20: Pseudo R cuadrado de habilidades de comunicación y planificación.....	36

Índice de figuras

Figura 1: Habilidades directivas vs. planificación estratégica	25
Figura 2: Habilidades personales vs. planificación estratégica	26
Figura 3: Habilidades interpersonales vs. planificación estratégica	27
Figura 4: Habilidades grupales vs. planificación estratégica.....	28
Figura 5: Habilidades de comunicación s. planificación estratégica	29

Resumen

Este estudio de investigación se centró en el ODS 4, que aborda la mejora de la calidad de la educación, asegurando la inclusión educativa, la equidad y promoviendo oportunidades continuas de aprendizaje para todos. Asimismo, el objetivo general de esta investigación fue determinar la influencia de las habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.

Además, la investigación científica se llevó a cabo utilizando un enfoque metodológico aplicable y cuantificable, tipo aplicada, con un diseño no experimental, utilizando el método hipotético-deductivo y de nivel explicativo. La población y muestra consistieron en 50 docentes en servicio, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico censal. Se emplearon encuestas como técnica y como instrumentos cuestionarios, uno para cada variable analizada.

Correspondiente con los hallazgos resultantes, se evidenció a través del examen de regresión logística un p-valor resultante de inferior proporción de .05 ($p = .001$); asimismo, las puntuaciones de la evaluación de Nagelkerke reflejaron que la planificación estratégica fue detallada por intermedio las habilidades directivas en un 43.5%. Concluyendo que, las habilidades de dirección se reflejaron directamente en la capacidad de los docentes para organizar y planificar estratégicamente sus acciones pedagógicas.

Palabras clave: Habilidades directivas, planificación estratégica, objetivos institucionales

Abstract

This research study focused on SDG 4, which addresses improving the quality of education, ensuring inclusive and equitable education, and promoting lifelong learning opportunities for all. The overall objective of this research was to determine the influence of leadership skills on the strategic planning of teachers from three public educational institutions in UGEL Espinar Cusco 2024.

Additionally, the scientific research was conducted using an applicable and quantifiable methodological approach, with a non-experimental design employing the hypothetical- deductive method. The population and sample consisted of 50 in-service teachers, selected through a non-probabilistic census sampling method. Surveys were used as the technique, with questionnaires serving as instruments, one for each analyzed variable.

In line with the resulting findings, logistic regression analysis revealed a p-value below .05 ($p = .001$); furthermore, Nagelkerke's R-squared scores indicated that strategic planning was influenced by leadership skills by 43.5%. Thus, it was concluded that leadership skills directly impacted teachers' ability to organize and strategically plan their pedagogical actions.

Keywords: Managerial skills, strategic planning, institutional objectives

I. INTRODUCCIÓN

En la situación educativa actual, gestionar las instituciones escolares de manera efectiva es crucial para mejorar el desempeño académico y fomentar el desarrollo integral de los estudiantes. En este sentido, las habilidades directivas desempeñan un papel esencial en la elaboración de estrategias para estas entidades educativas desde la planificación. Estas son capacidades para ejercer influencia, implicar, incentivar y comprometer a los miembros de la organización, animándolos a tomar acción y asumir la responsabilidad de su rendimiento en la consecución de un objetivo conjunto (Rivas et al., 2024).

Con frecuencia, los líderes educativos se enfrentan a desafíos considerables para desarrollar y aplicar de manera efectiva sus habilidades en un entorno educativo que está en constante evolución y cambio (Rivera et al., 2023). Este desafío se manifiesta en distintos aspectos, que abarcan desde la falta de formación especializada en liderazgo y gestión, hasta las dificultades para adaptarse a los nuevos paradigmas educativos y tecnológicos. Además, la creciente complejidad de la gestión escolar, entre ellas la planificación estratégica, sumada a las crecientes demandas de rendición de cuentas y resultados, añade una presión adicional sobre los líderes educativos, quienes deben equilibrar la eficacia administrativa con el bienestar y avance de la comunidad escolar.

A nivel internacional, debido a los cambios diversos y la globalización, la gestión escolar no ha sido tan efectiva como se esperaba. Según un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 2020, se señala que el 70% de los países necesitan mejorar sus sistemas educativos. Esto se debe a la falta de habilidades de dirección y gestión, entre los líderes de las instituciones educativas, ya sea por carencia de capacidades o por la necesidad de capacitación para encaminar las acciones hacia el logro de metas y objetivos institucionales, partiendo de una planificación estratégica efectiva (León et al., 2022). A pesar de su trascendencia, la problemática vinculada a las habilidades directivas en la planificación estratégica de los colegios merece una atención particular. Puesto que la planificación consiste en un procedimiento que implica establecer las metas a largo plazo de una entidad y elaborar tácticas para alcanzarlas (Trinidad, 2021). Este proceso requiere evaluar tanto el ambiente interno como externo de la organización, identificando sus puntos fuertes, debilidades, oportunidades y amenazas.

Asimismo, según Unesco (2014), manifiesta que los cambios continuos en las reformas educativas en naciones como República Dominicana, Ecuador y Perú, junto con el alto grado de centralización en la formulación de políticas, restringen la capacidad de los administradores escolares para establecer sus propias políticas educativas a partir de una planificación estratégica, de acuerdo con su contexto. Estos desafíos pueden afectar su capacidad para definir políticas educativas propias y adaptarse eficazmente a las necesidades cambiantes de sus comunidades educativas (Hoyos et al., 2023). Por otro lado, se recalca que la capacidad de los líderes escolares para guiar, organizar y tomar decisiones estratégicas en todas sus etapas influye directamente en la excelencia del proceso de enseñanza-aprendizaje y en el cumplimiento de los objetivos institucionales (Rivera et al., 2023).

Por otro lado, Llorente (2021) manifiesta que, en las escuelas de América Latina y el Caribe, un cargo común es el de "coordinador académico". La prevalencia de este cargo varía entre países: mientras que en Brasil el 97% de las escuelas tienen a alguien desempeñando esta función, solo el 9% de las escuelas en Perú cuentan con una persona en este rol, lo que definitivamente afecta a la calidad de la educación considerando los diversos aspectos que esta involucra y que necesitan ser atendidos por profesionales especializados. Un estudio reciente realizado por el Banco de Desarrollo de América Latina en 2020 reveló que aproximadamente 730 mil directores escolares están a cargo de supervisar el desarrollo de la educación básica obligatoria en todos sus aspectos. Estos directores trabajan en una amplia variedad de contextos y condiciones laborales, y tienen diferentes niveles de preparación, lo que afecta directamente su capacidad para ejercer un liderazgo efectivo. Sin embargo, solo alrededor del 50% de ellos reciben algún tipo de formación o capacitación en liderazgo, planificación estratégica, entre otros para gestionar los centros educativos y garantiza un desarrollo educacional en ellos (Aleyda, 2020).

En el contexto nacional Gestión (2020), en Perú, señala que la gestión educativa no es muy eficiente, los directivos poseen habilidades, pero no completas para incentivar una gestión y educación de calidad, se halla que menos del 1% de colegio públicos poseen certificados de calidad, lo que se evidencia falta de administración por parte de los directivos para gestionar que su institución cuente con la acreditación correspondiente. De lo cual se puede deducir que hay falta de

habilidades por parte de los líderes de las instituciones para dirigir desde la planificación, en dirección al cumplimiento de propósitos educativos. Por ende, la demanda de colegios privados ha aumentado significativamente, debido a que el sector educativo privado ha sido uno de los motores clave del crecimiento económico sostenible en los últimos años. Según El Comercio en el 2014, aproximadamente el 59% de los padres prefieren enviar a sus hijos a colegios privados. Además, destinan más del 7% de sus ingresos a pagos de pensiones escolares, las cuales alcanzan montos que van desde los 140 soles a los 1200 dólares según Perú 21 en el 2013 (Como se cita en Llerena y Aguirre, 2024).

De igual manera, en Perú, en un estudio realizado por Moreno y Wong en 2018, se encontraron deficiencias en las habilidades de los directivos, lo que afecta tanto sus capacidades de gestión como el desempeño de los docentes. Esto se debe a que muestran una actitud distante hacia los docentes, pues carecen de motivación, compromiso e involucramiento desde la planificación y en todos los procesos pedagógicos que involucra su labor, lo que contribuye a un ambiente laboral poco favorable (Muñoz et al., 2022). En este contexto, resulta imperativo abordar la problemática de las habilidades directivas partiendo de la planificación estratégica de los colegios desde una perspectiva integral y proactiva. Esto implicó identificar los desafíos específicos que enfrentan los líderes educativos y desarrollar estrategias y programas de capacitación orientados al desarrollo y fortalecimiento de estas habilidades en el ámbito educativo.

En el contexto local, las I.E públicas de la provincia de Espinar, Cusco; se percibe que la planificación estratégica no lleva un proceso adecuado, pues la intervención, involucramiento y compromiso de los docentes en su mayoría es pasivo. Por otro lado, los directivos no evidencian las habilidades directivas necesarias para dar pie a este proceso y alcanzar los objetivos establecidos. El proceso de diagnóstico, asignación de los recursos, la toma de decisiones, el clima institucional, entre otros se perciben apáticos, solo por cumplimiento. El desenvolvimiento y motivación de los docentes, así como la relación entre los actores de la comunidad se ve afectado por la falta de liderazgo.

A partir de este aspecto de la realidad, expuesta como problemática, se planteó el problema general de investigación: ¿Cómo influyen las habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024? y cómo problemas específicos: (a) ¿Cómo influyen las habilidades personales en la planificación estratégica de docentes en tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024?, (b) ¿Cómo influyen las habilidades interpersonales en la planificación estratégica de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024?, (c) ¿Cómo influyen las habilidades grupales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024?, (d) ¿Cómo influyen las habilidades de comunicación en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024?

Por ende, este estudio se justificó a nivel teórico, proporcionando el fundamento conceptual y académico que respalda la importancia y relevancia de realizar una investigación. En este caso se propuso explorar detalladamente la influencia de las habilidades directivas definida como el compuesto de habilidades que se complementan y permiten el manejo acertado de diversas situaciones, dentro de una organización (Whetten y Cameron, 2011) sobre la planificación estratégica referida al proceso metódico y deliberado utilizado por las organizaciones para establecer su dirección a largo plazo y definir metas específicas que orienten sus acciones y decisiones (Bryson y George, 2020). Todo ello basado en fuentes institucionales y teóricas, así como posibles soluciones que apoyen a los estudiosos del tema con el fin de incrementar conocimiento y reflexionar sobre los resultados del estudio.

Asimismo, la justificación práctica explica cómo los hallazgos o resultados del estudio pueden ser aplicados o utilizados en la práctica real. Por lo que los resultados apoyaran a que los directivos de las instituciones busquen mejorías en su gestión, considerando que este aspecto es esencial para llegar a concretizar los objetivos institucionales, así como también servirá para descubrir que habilidades directivas poseen y que les falta potenciar, puesto que de esta manera se podrá tomar nuevas medidas con el fin de administrar una educación de calidad en todos sus procesos.

Por otra parte, la justificación metodológica del estudio se sustentó en un paradigma positivista, pues explicó un fenómeno y se empleó técnicas de medición cuantitativas; enfoque cuantitativo porque se realizó el análisis de causa y efecto en una realidad objetiva; de tipo aplicada, pues se estudió un contexto determinado con el propósito de producir cambios; que se ajusta en un diseño no experimental, por lo cual no se manipularon, ni controlaron las variables; asimismo el nivel de investigación es explicativo, centrado en exponer las causas de los fenómenos; finalmente el método es hipotético deductivo.

Por último, la justificación a nivel de responsabilidad social universitaria, la cual busca apoyar a la sociedad y contribuir en un cambio a las necesidades de un lugar (Garbizo et al., 2021). Se busca formar líderes éticos con el objetivo de implementar una planificación estratégica efectiva en los colegios, permitiéndoles destacarse como instituciones de referencia en sus regiones al promover calidad en la educación que ofrecen y así aportar a uno de los fines de la educación peruana, el cual es formar personas capaces de contribuir con el desarrollo de la sociedad. En este sentido, esta justificación se enmarca al logro del ODS número cuatro que guarda relación con la educación de calidad.

Considerando lo expuesto anteriormente, se estableció como principal objetivo: Determinar la influencia de las habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024, asimismo se plantearon diversos objetivos específicos los cuales son: (a) Determinar la influencia de las habilidades personales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar, Cusco, 2024. (b) Determinar la influencia de las habilidades interpersonales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar, Cusco, 2024. (c) Determinar la influencia de las habilidades grupales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar, Cusco, 2024. (d) Determinar la influencia de las habilidades de comunicación en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar, Cusco, 2024.

Con respecto a los antecedentes se consideró, a nivel internacional a Ibarra et al. (2023) quienes llevaron a cabo una investigación en México con el fin de identificar las capacidades directivas que contribuyen positivamente a la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (Pymes). El estudio incluyó a 108 directivos de las Pymes encuestados, utilizando un enfoque cuantitativo, transversal, no experimental y correlacional. Según los resultados obtenidos, se encontró una asociación positiva entre habilidades gerenciales como la gestión del tiempo, la resolución de problemas y la toma de decisiones, y la competitividad empresarial. Además, se concluyó que el desarrollo o influencia de estas habilidades en la empresa depende del tamaño de esta y la antigüedad del directivo en el cargo, lo cual está relacionado con la gestión organizacional y su impacto en la competitividad. En resumen, estadístico, se observó que las habilidades gerenciales que mostraron significancia, con un nivel de confianza del 95%, fueron: toma de decisiones ($t=6,084$; $p=0,000$), gestión del tiempo ($t=2,984$; $p=0,004$) y resolución de problemas ($t=2,298$; $p=0,024$).

Por su parte Landín (2021), en Guayaquil, buscó evaluar habilidades directivas y su impacto en el espíritu empresarial de los profesores de la Unidad Educativa Camilo Destruge, se usó el enfoque cuantitativo, diseño correlacional causal y de tipo básico, estuvo dirigido a 20 maestros, a los cuales se les aplicó 2 cuestionarios que median ambas variables. Los resultados arrojaron que no se encuentra significancia, con un valor de 0.136, que es superior al nivel establecido de 0.05 por el estudio. En conclusión, se acepta la hipótesis nula y se descarta la hipótesis de la investigación.

Por otro lado, en Toluca de Lerdo, México, Coello et al. (2021) realizaron un estudio sobre las habilidades en dirección y su impacto en los logros de un centro educativo, utilizando un enfoque metodológico cuantitativo centrado en un diseño básico no experimental. La muestra incluyó a 20 docentes y se utilizó un cuestionario como instrumento principal para la recolección de datos. Tuvo como resultados que el nivel de significancia es de 0,136, supera el valor de 0,05 establecido por la teoría, lo que lleva a concluir que se acepta la hipótesis negativa, puesto que no se halla influencia significativa de las habilidades directivas en los resultados de la Institución.

Además, en Colombia, Dorado et al. (2020) se propusieron investigar el grado de afinidad de los directivos con diversas competencias asociadas a la administración de sus roles. Se analizaron las disparidades en los resultados dependiendo de la posición en la jerarquía, el género y la naturaleza de la institución (pública o privada) a la que pertenecían. Se optó por un enfoque descriptivo cuantitativo y se recabó la información mediante un cuestionario que utilizaba una escala tipo Likert. El grupo de estudio estuvo compuesto por 272 líderes de diversas instituciones de educación superior en Colombia, seleccionados de manera no probabilística. Los resultados obtenidos revelaron que las competencias que mostraron una mayor correspondencia fueron el trabajo en equipo, con una media de 4.7 y una significancia de 0.423, y el liderazgo, con una media superior a 4.6 y una significancia de 0.002. Concluyendo que en las mujeres prevalece la competencia una, y en los varones la que continua.

De igual manera, en Ecuador, Álvarez (2022) tuvo como objetivo proponer el desarrollo de un programa dirigido a los directivos de los Centros Educativos para fortalecer las habilidades directivas, en un distrito de Guayaquil durante el año 2021. La investigación adopta un enfoque cuantitativo y un diseño transversal-transeccional. Los resultados sugieren la implementación de un programa que aborde las dimensiones de liderazgo, comunicación y manejo emocional para fortalecer las habilidades directivas, puesto que se halló un nivel alto en base a la competencia de coaching con un 97,7 %, asimismo en lo que concierne a habilidades directivas con un 95,5%. Lo que concluye que los directivos muestran un alto grado de habilidades, de acuerdo con el contenido de un programa centrado en el aprendizaje y la participación comunitaria de la entidad educativa.

Por último, en Azogues, Ecuador Crespo y Muñoz (2022) buscaron encontrar la conexión positiva entre las competencias de gestión, la planificación estratégica y el nivel de competitividad en las empresas comerciales. Su metodología fue cuantitativa, descriptiva correlacional, usando a 156 participantes quienes fueron encuestados. Los resultados indicaron que se obtuvo un valor p de 0.00 para las tres variables, lo que indica que los datos siguen una distribución normal ($p < 0.05$). Utilizando la prueba de Pearson, se reveló un coeficiente de correlación de 0.587** entre la variable independiente Prom_Habilidades Gerenciales y la variable dependiente Prom_Competitividad, con un valor de p bilateral de 0.000, lo que indica

una significancia estadística ($p < 0.05$). En conclusión, este estudio indica que tanto las habilidades directivas como la planificación estratégica tienen un impacto positivo en la competitividad de las Mipymes.

A nivel nacional, en Huancayo, Paredes et al. (2021) investigaron la relación de las habilidades directivas, así como la planificación estratégica en una institución superior peruana, metodológicamente realizaron un enfoque metodológicamente cuantitativo, diseño descriptivo-correlacional, de tipo básico. Entre los instrumentos de recolección de datos aplicaron las guías de observación y cuestionario aplicándolo a una muestra poblacional de 101 trabajadores, entre ellos el área directiva, educadores y el área administrativa. Teniendo como resultado que, con un coeficiente de correlación de 0,294, lo que indica una relación significativa entre las habilidades directivas y la planificación estratégica. Esto sugiere que a medida que mejora la percepción sobre las habilidades directivas, también mejoran los resultados de la planificación estratégica.

Asimismo, en Lima, Vergara (2021) se propuso examinar la influencia de las habilidades directivas en la Planificación Estratégica de las Instituciones Educativas públicas del Nivel Secundario, pertenecientes a la UGEL 04. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño transversal, de naturaleza básica, sin alterar variables y con un nivel explicativo. La muestra estuvo compuesta por 150 participantes, incluyendo directivos y docentes, quienes completaron un cuestionario diseñado para el estudio. Los resultados del estudio indicaron que casi la mitad de los participantes, un 49.3%, percibió que la planificación estratégica se encontraba en un nivel bueno, mientras que el 29.3% la consideró regular y el 21.3% la calificó como mala. Respecto a la gestión educativa, el 45.3% la valoró como alta, el 33.3% como nivel medio y el 21.3% como baja. En conclusión, se estableció que la gestión educativa en las instituciones de nivel secundario UGEL N° 04, durante el año 2020 fue evaluada como satisfactoria, resaltando la influencia directa y notable de la planificación estratégica en este logro.

También, Huerta, (2020) llevó a cabo una investigación en Lima Metropolitana con el objetivo de examinar cómo las competencias de gestión influyen en las decisiones tomadas por los directores de instituciones públicas. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo básico y empleó un diseño correlacional de tipo transversal.

Se aplicó una encuesta mediante un cuestionario a 100 individuos pertenecientes a las instituciones educativas públicas, con el fin de recabar datos relacionados con las habilidades directivas, la toma de decisiones y la gestión institucional y administrativa. Los resultados revelaron una alta clasificación positiva (0.740 y 0.723), con un grado de significancia inferior a 0.05, Se encontró una asociación importante entre las competencias de liderazgo y la planificación estratégica de los directores. Estos resultados indicaron un nivel medio en las capacidades de gestión de los directores, lo cual afectó la calidad de sus decisiones y, por ende, su administración educativa.

Del mismo modo, en Chiclayo, Zapata (2020) investigó las estrategias de las habilidades directivas con el objetivo de incrementar el desempeño laboral como parte de la planificación estratégica de los educadores de una institución educativa de Chiclayo, Trabajo con una muestra poblacional de 20 educadores del nivel de secundaria, se utilizó un cuestionario como herramienta de recopilación de datos, el cual demostró una fiabilidad de 0,565. Este estudio se llevó a cabo bajo una metodología no experimental con un diseño descriptivo. Los resultados indicaron que el desempeño laboral de los educadores se sitúa en un nivel medio, con un 70%, y mostraron una falta de satisfacción con las competencias y aptitudes imprescindibles para desarrollar sus funciones laborales. En conclusión, se sugiere la implementación de estrategias relacionadas con las habilidades directivas como una contribución práctica para mejorar el desempeño laboral.

En Huancavelica, Martos et al. (2021) investigaron la planificación estratégica, así como la su asociación en base a la calidad educativa de los colegios del nivel de primaria, metodológicamente El análisis adoptó una perspectiva cuantitativa, con un diseño transversal de naturaleza no experimental y de nivel correlativo, Se utilizó el cuestionario como método para recopilar datos aplicados a una muestra poblacional de 79 directores de diversos centros educativos del nivel de primaria de la provincia Tayacaja de Huancavelica. Se tuvo como resultado, que el 92.4% no cuentan con una planificación estratégica, el 98.7% la calidad de docentes con respecto a la planificación estratégica no llega a ser la adecuada, el 94.9% no cuentan con buenas habilidades directivas mostrando ineficacia en las instituciones con respecto a la calidad educativa, influenciando un ineficiente logro de aprendizaje de los centros educativos. En conclusión, se evidencia que la planificación estratégica está vinculada con la calidad educativa.

En Lima, Cienfuegos et al. (2021) investigaron las habilidades directivas, así como la gestión de las alianzas de manera estratégica en una institución superior de Lima, trabajo una metodología no experimental, siendo básica, correlacional, inductiva-deductiva y analítica descriptiva con corte transversal, estudiando como muestra poblacional a 84 egresados de las carreras de ingeniería, docentes y administradores. El instrumento utilizado para recopilar datos fue un cuestionario. Los resultados exhibieron un coeficiente de correlación de Spearman de 0,844, evidenciando una correlación sólida y positiva con un nivel de significancia de 0,01. Esta relación se apreció tanto entre las habilidades de liderazgo y la administración de alianzas estratégicas, como entre las competencias personales y la gestión de alianzas. Además, se encontró una relación entre estas habilidades y las competencias estratégicas e integradoras, así como con las habilidades sociales. Concluyendo que, las habilidades directivas orientar a que la atención prestada genere mayor eficacia, aprendiendo a tener resiliencia al afrontar y sobreponerse antes las diversas situaciones adversas institucionalmente.

En la misma línea, en Barranca, Villacorta et al. (2023) investigó las habilidades directivas, así como la comunicación en la organización de manera interna. Metodológicamente se realizó un estudio de índole cuantitativa, de naturaleza descriptiva, no experimental y a la vez fue un análisis correlacional, la muestra poblacional fueron 67 docentes del nivel secundario y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Teniendo como resultado que, si se halla relación entre las habilidades directivas juntamente con la comunicación interna con un coeficiente de 0,071, sin embargo, se recomienda plasmar elaborar una planificación estratégica para mejorar las temáticas para que se pueda contar con una correcta gestión directiva. Concluyendo que, el ejercicio de un liderazgo en el área directiva empodera la filosofía de la gestión fomentando el liderazgo humanístico, para la prestación del desarrollo de relaciones interpersonales.

En cuanto al desarrollo de las variables de investigación como variable independiente de investigación se tiene a las habilidades directivas, basado en la teoría del Liderazgo Transformacional, propuesta por Burns (1978) la cual se trata de que un líder de este tipo es el individuo que brinda influencia que inspira a los seguidores a lograr metas que podrían estar más allá de sus capacidades habituales,

fomentando una conexión que eleva los niveles de motivación y moral tanto en el líder como en el seguidor, asimismo que el líder debe poseer diferentes capacidades tanto en el mismo (Personales como interpersonales). Esto puede implicar la adopción de nuevos sistemas de creencias, habilidades y conductas, así como cambios en los modelos de interacción, valores y percepciones, además de ajustes en las expectativas y aspiraciones de los empleados (Murillo, 2020).

Asimismo, Whetten y Cameron (2005) (Citado por Landín, 2021) plantearon la teoría de las habilidades directivas, donde refiere que estas son las capacidades y competencias necesarias para guiar, dirigir y gestionar eficazmente a individuos y equipos dentro de una organización. Ambos proponen un marco que comprende cuatro áreas principales: habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales y habilidades esenciales de comunicación. Este modelo sirve como base para el enfoque adoptado en la investigación.

En referencia a la definición de la variable independiente, de acuerdo con Pedraza et al. (2023) las habilidades directivas indican que son el conjunto de aptitudes, conocimientos y destrezas que ostentan los líderes y administradores para guiar de manera eficiente a individuos y grupos hacia el logro de metas organizacionales. Estas competencias abarcan la habilidad para comunicarse de forma efectiva, tomar decisiones, solucionar problemas, ejercer liderazgo, administrar el tiempo, incentivar al equipo y las competencias interpersonales. Engloban una amplia variedad de aspectos, desde la habilidad para comunicarse de forma efectiva hasta la capacidad para tomar decisiones estratégicas, liderar equipos de manera inspiradora y resolver conflictos de forma constructiva. Son esenciales para triunfar en funciones de liderazgo y gestión, ya que posibilitan establecer una visión clara, motivar a otros, tomar decisiones fundamentadas y administrar eficientemente tanto los recursos como las personas.

Como primera dimensión se tiene a las habilidades personales, hace referencia a la habilidad que se desarrolla a medida que se perfecciona la inteligencia y se maneja el estrés personal, para encontrar soluciones analíticas y creativas a los problemas. Estas competencias se enfocan en aspectos que pueden no implicar la participación de otros individuos, sino que se relacionan con la gestión personal, gestionando probidad en distintas conductas diarias. Son fundamentales para

enfrentar desafíos individuales con eficacia y adaptabilidad, lo que implica una capacidad de autorreflexión y autocontrol para tomar decisiones acertadas y abordar problemas con eficacia. Las habilidades personales se revelan cuando una persona realiza una reflexión interna para conocer su carácter, comportamiento, respuestas y otras características similares (Whetten y Cameron, 2005).

La segunda dimensión es habilidades interpersonales, las cuales se centran en la capacidad de comprender a los demás, conocer sus motivaciones y utilizar este conocimiento para interactuar efectivamente con ellos. El término "inter" denota la interacción entre personas, por lo que las habilidades interpersonales abarcan todas aquellas destrezas que facilitan la capacidad de interactuar de manera efectiva con otras personas. Esto incluye trabajar en equipo, colaborar, ser cortés y cooperar para resolver las necesidades de los demás y alcanzar objetivos compartidos. Estas habilidades, como la comunicación, la influencia, la motivación y la gestión de conflictos, se aplican principalmente en situaciones que surgen durante la interacción con otras personas (Whetten y Cameron, 2005).

En la tercera dimensión se halla a las habilidades grupales, cuando se habla de habilidades grupales según el modelo de Whetten y Cameron (2016), Se enfatiza la importancia de reconocer y potenciar las fortalezas y talentos individuales dentro de un equipo. Esto implica entender que cada miembro del equipo posee habilidades únicas que pueden ayudar a alcanzar los objetivos colectivos. Al enfocarse en las fortalezas individuales, se crea un ambiente de trabajo en el que cada miembro se siente valorado y motivado para contribuir de manera significativa (Landín, 2021).

La última dimensión es la de habilidades de comunicación, Se trata del conjunto de capacidades que posibilitan a una persona transmitir información de manera eficaz y comprender los mensajes que recibe de otros. Estas habilidades abarcan la capacidad de comunicarse de manera clara y coherente, tanto de forma oral como escrita, así como de escuchar de manera activa y comprender las señales no verbales. También implican la capacidad de adaptar los mensajes según la situación y la audiencia, y resolver conflictos de comunicación de manera constructiva. Es crucial contar con habilidades de comunicación efectivas para abordar las quejas de los clientes y aclarar posibles malentendidos. Por lo tanto, los líderes no solo deben ser competentes en este tipo de comunicación, sino que

también deben colaborar con sus subordinados para desarrollar esta habilidad (Whetten y Cameron, 2005). Estas habilidades son esenciales en todas las esferas de la vida, ya sea personal, profesional, educativa o social. Son necesarias para construir relaciones satisfactorias, trabajar eficazmente con los demás y transmitir ideas, emociones y opiniones de manera eficaz.

La segunda variable de estudio es la planificación estratégica, se fundamenta en la teoría del Enfoque Clásico de la planificación estratégica se apoya en principios arraigados en la gestión empresarial tradicional, donde se enfatiza la importancia de seguir un proceso secuencial y metódico para el logro de los objetivos. Esta teoría sugiere que, al establecer metas claras y específicas, analizar exhaustivamente el entorno competitivo, explorar diferentes alternativas y seleccionar la estrategia más adecuada, las organizaciones pueden alcanzar el éxito a largo plazo. Además, este enfoque resalta la importancia de la toma de decisiones racionales y basadas en datos, así como la necesidad de una planificación cuidadosa y detallada para reducir los riesgos al mínimo y aprovechar al máximo las oportunidades. (Toscano, 2021).

Según Muñoz y Castillo (2012) la planificación estratégica es definida como un proceso metódico y deliberado utilizado por las organizaciones para establecer su dirección a largo plazo y definir metas específicas que orienten sus acciones y decisiones. Consiste en evaluar tanto el ambiente dentro de la organización como fuera de ella para identificar posibles amenazas, oportunidades y áreas de mejora, y luego elaborar estrategias para abordar los desafíos y capitalizar las oportunidades identificadas. Además, la planificación estratégica implica la asignación de recursos y la implementación de medidas para evaluar el avance y el éxito en la consecución de los objetivos establecidos. Es una herramienta fundamental para definir una visión clara, coordinar las acciones de toda la organización y ajustarse de manera proactiva a las transformaciones en el entorno empresarial.

Por otro lado, Bolívar de Muñoz y Castillo (2012) (como se cita por Coronel, 2021) proponen un modelo donde indican que la Planificación Estratégica es un procedimiento que guía al personal hacia la fijación de objetivos organizacionales, la definición de estrategias y políticas para alcanzar dichos objetivos, la elaboración de planes para garantizar la implementación de las estrategias y, de esta manera, lograr los resultados deseados. Asimismo, que para desarrollar una planificación

estratégica efectiva se debe pasar por 3 pasos, lo cual primero es el diagnóstico organizacional, posterior a ello se brindan los planes estratégicos y finalmente la evaluación. Ante estas dimensiones se ha propuesto sumar a ello el análisis de entorno, pues se considera relevante que se dé ante del diagnóstico.

La primera dimensión es la de análisis del entorno, La planificación estratégica implica un análisis detallado tanto del contexto externo como del interno en el que la organización desarrolla sus actividades. Esto abarca el análisis detallado de una variedad de factores, que van desde el estado del mercado y la competencia hasta las tendencias económicas, tecnológicas y socioculturales. Además, se examinan los recursos, capacidades y debilidades internas de la organización. Al evaluar el entorno interno, se identifican los activos y habilidades distintivas de la organización, así como las áreas que requieren mejora o desarrollo (Arrieta et al., 2021).

La segunda dimensión es el diagnóstico organizacional consiste en la revisión sistemática y evaluación de varios elementos de una organización, como su estructura, cultura, procesos, recursos humanos y rendimiento. Este proceso busca reconocer las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que afectan a la organización, con el propósito de comprender su estado actual y definir áreas que puedan ser mejoradas. El diagnóstico organizacional ofrece información valiosa para la toma de decisiones estratégicas y la implementación de cambios que impulsen el éxito y la sostenibilidad de la organización (Muñoz y Castillo, 2011).

La tercera dimensión se enfoca en los planes estratégicos, los planes de acción específicos, con una clara asignación de responsabilidades, son esenciales para la planificación de cada proyecto estratégico, así como para establecer los objetivos y estrategias de cada área funcional involucrada. Estos documentos delinean metas a largo plazo y las estrategias para alcanzarlas, brindando una visión definida de la dirección de la organización. Además, identifican los recursos necesarios y establecen medidas de seguimiento para evaluar el progreso. Es decir, los planes estratégicos sirven como guía para la toma de decisiones y la asignación de recursos, lo que permite a la organización adaptarse a su entorno y alcanzar sus metas a largo plazo (Muñoz y Castillo, 2011).

La cuarta dimensión es la evaluación estratégica, que es un proceso organizacional que consiste en examinar y medir el desempeño de las estrategias implementadas, con el objetivo de determinar su efectividad en relación con los objetivos establecidos. El seguimiento y la evaluación del desempeño organizacional son esenciales y deben realizarse de manera sistemática, considerando los objetivos, planes de acción y presupuesto estratégico establecidos. Por esta razón, se definen índices que permiten medir este desempeño de forma periódica, lo que proporciona retroalimentación oportuna al proceso de planificación estratégica. Esta retroalimentación permite introducir ajustes o modificaciones según sea necesario para garantizar que la organización esté en el camino correcto hacia el logro de sus metas y objetivos a largo plazo (Muñoz y Castillo, 2011).

Finalmente, la hipótesis de este estudio es: Existe influencia significativa de las habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024. Y cómo hipótesis nula que el impacto de las habilidades directivas no es significativo en la planificación estratégica. Como hipótesis específicas, se plantea: (a) Existe influencia significativa de las habilidades personales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024. (b) Existe influencia significativa de las habilidades interpersonales es significativa en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar, Cusco 2024. (c) Existe influencia significativa de las habilidades grupales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024. (d) Existe influencia significativa de las habilidades de comunicación en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.

II. METODOLOGÍA

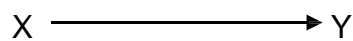
En referencia al tipo y diseño de investigación se consideró el paradigma es positivista puesto que se caracteriza por su enfoque en la observación objetiva y la medición precisa de los fenómenos de habilidades de dirección y planes estratégicos, este con el propósito de descubrir leyes generales y explicar la realidad de manera científica. Se valora la neutralidad del investigador y se emplearon métodos cuantitativos para recopilar datos, como encuestas y experimentos controlados (Deroncele, 2023).

Asimismo, se justifica bajo el método hipotético-deductivo porque permite formular hipótesis claras sobre las habilidades directivas y su impacto en la planificación estratégica, deduciendo implicaciones específicas a partir de teorías generales. Este método asegura un rigor científico mediante la recolección y análisis de datos empíricos, contrastando las hipótesis planteadas y garantizando la validez de los resultados. Además, ofrece recomendaciones prácticas para mejorar la gestión educativa en las instituciones estudiadas (Ruiz y Valenzuela, 2022).

En cuanto al enfoque adoptó por un enfoque cuantitativo, el cual, según Arias et al. (2022) Implica recopilar datos estadísticos para evaluar las hipótesis planteadas. Es decir, las variables de habilidades directivas y planificación estratégica fueron sometidas a una medición estadística con el fin de obtener datos precisos y fiables. Además, este estudio se considera de tipo aplicada, dado que su objetivo es abordar desafíos prácticos o satisfacer requerimientos específicos en situaciones reales. Su enfoque se centró en investigar cómo las habilidades directivas de los docentes en los centros educativos impactan en la formulación de planes estratégicos (Hernández y Fernández, 2018). Al comprender mejor esta relación, se pretendió identificar cómo los líderes educativos pueden potenciar el desarrollo de estas habilidades entre su personal docente para mejorar la efectividad de los planes estratégicos y, en última instancia, el rendimiento y la calidad educativa de la institución.

En la misma línea, en este estudio se aplicó un diseño no experimental, puesto que no implica la manipulación de las habilidades directivas ni de la planificación estratégica por parte de los maestros. No se llevarán a cabo programas de intervención ni se aplicarán estrategias para aumentar el nivel de las variables; en su lugar, se centrará únicamente en la observación de eventos naturales en su entorno (Arias y Covinos, 2021).

Finalmente, se caracteriza por ser de tipo transversal, dado que los datos serán recopilados en un único periodo de tiempo, es decir entre un solo mes se realizará la aplicación de los instrumentos seleccionados y de nivel explicativa causal, Con el propósito de identificar la relación de causa y efecto entre las dos variables estudiadas, es decir, explicar cómo las habilidades directivas de los docentes influyen en su planificación estratégica dentro de la institución (Hernández et al., 2018).



Donde: X, es la variable independiente: Habilidades directivas

Y, es la variable dependiente: Planificación estratégica, es la Influencia de X en Y.

En referencia a la operacionalización de las variables, se define la variable independiente Habilidades Directivas por Whetten y Cameron (2016) como las habilidades y aptitudes requeridas para liderar, dirigir y administrar de manera efectiva tanto a personas como a equipos dentro de una entidad son fundamentales para el éxito organizacional. Estas capacidades abarcan desde la capacidad de comunicación y motivación hasta la habilidad para tomar decisiones estratégicas y resolver conflictos de manera constructiva.

En su definición operacional, se medirá a través del Inventario de Habilidades Directivas desarrollado por Landín (2021) en la ciudad de Lima, este instrumento posee 25 ítems y esta dividido en 4 dimensiones, las cuales son: Habilidades personas, habilidades interpersonales, habilidades grupales y las habilidades para la comunicación. Asimismo, presenta una escala de tipo Likert con opciones de respuesta del 1 al 5, donde el 1 es nunca hasta 5 es siempre.

Asimismo, se consideró la definición de la variable dependiente, referido a la planificación estratégica como el proceso que dirige al equipo hacia la definición de metas organizacionales, el desarrollo de estrategias y políticas para alcanzarlas, la elaboración de planes para garantizar la ejecución efectiva de dichas estrategias y, finalmente, lograr los resultados deseados (Bolívar y Muñoz, 2012).

Operacionalmente la variable se examinó utilizando el cuestionario de Planificación Estratégica, elaborado por Coronel et al. (2021) en Lima. Este cuestionario fue adaptado por la autora de este estudio, sometiéndolo luego a una revisión por parte de expertos y a una prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento. Este presentaba 24 ítems y 3 dimensiones: Diagnóstico organizacional, planes estratégicos, evaluación, sin embargo, se decidió incrementar la dimensión de análisis de entorno.

En relación con la población y muestra, considerando lo referido por Hernández y Fernández (2018) una población se define como un conjunto de individuos con características similares, sean humanos o no. Por lo que, en este estudio, se ha delimitado la población a 50 docentes con capacidades de líder pertenecientes a 3 instituciones públicas de UGEL Espinar, Cusco (tanto hombres como mujeres).

Tabla 1
Distribución de la población

II EE	IE1	IE2	IE3	Total
Primaria	25	13	12	50
Secundaria				
Total	25	13	12	50

Nota: IE (institución educativa). IIEE (instituciones educativas).

La muestra consiste en tomar una porción representativa de una población más extensa, con el propósito de realizar observaciones, mediciones o análisis que puedan aplicarse al conjunto total de la población (Ocampo, 2020). Por lo que, se realizó el estudio con una muestra de 50 maestros pertenecientes a tres centros educativos previamente mencionados.

Se trabajará mediante un muestreo de tipo no probabilístico censal, la cual consiste en obtener información de cada miembro de la población, lo que permite recabar datos exhaustivos y detallados sobre el fenómeno objeto de estudio (Arias et al., 2022). Puesto que ya se tiene específicamente la cantidad de los docentes de las instituciones, que posiblemente presenten capacidades de dirigir.

Tabla 2
Muestra de estudio

II EE	IE1	IE2	IE3	Total
Primaria	25	13	12	50
Secundaria				
Total	25	13	12	50

Nota: IE (institución educativa). IIEE (instituciones educativas).

Se tomará en cuenta como criterio de inclusión a los profesores que estén actualmente contratados por la institución, quienes hayan dado su consentimiento informado y no presenten ninguna limitación física o mental que interfiera con su capacidad para participar en los instrumentos de la investigación. Como criterios de exclusión, se han definido aquellos profesores que posiblemente no estén disponibles en los días de aplicación de los instrumentos, que no cuenten con un contrato vigente en el centro educativo durante el año académico actual y aquellos que opten participar de manera voluntaria.

En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, en este estudio se empleó encuestas como método de recopilación de datos, siguiendo la definición de Sánchez (2022) donde se describe la encuesta como un instrumento diseñado para obtener y analizar la información proporcionada por el grupo evaluado. En este contexto, se aplicó dos cuestionarios a los maestros de esta población educativa con el objetivo de identificar indicadores medibles deseados (Hernández y Fernández, 2018).

En cuanto a la recolección de datos de la primera variable, se utilizó el cuestionario de Habilidades directivas, desarrollado por Landín (2021) en Lima. Este instrumento, sometido a evaluación por expertos con un nivel de acuerdo del 90%, exhibe una fiabilidad de 0.958. Consta de 25 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales y habilidades de comunicación. Además, utiliza una escala tipo Likert con respuestas que van del 1 al 5, donde 1 representa "nunca" y 5 "siempre" Cabe recalcar que también fue sometido a evaluación por expertos por parte de la autora de la investigación considerando las adaptaciones.

En cuanto a la segunda variable de Planificación estratégica, se empleó el cuestionario de Planificación Estratégica, desarrollado por Coronel et al. (2021) en la ciudad de Lima. La autora del presente proyecto adaptó este cuestionario y fue sometido a revisión por parte de expertos y a una prueba piloto para evaluar su fiabilidad. Originalmente, constaba de 24 ítems distribuidos en tres dimensiones: Diagnóstico organizacional, Planes estratégicos y evaluación. Sin embargo, se optó por ampliar la dimensión de análisis de entorno, Asimismo, las opciones de respuesta fueron de escala Likert con puntuaciones del 1 al 5.

Tabla 3
Validez de expertos

Identificación del experto	Instrumento 1: Habilidades directivas	Instrumento 2: Planificación estratégica
Mg. Choquenaira Fernandez, Marilu Zuliram	Aplicable	Aplicable
Mg. Supho Carlos, Raul	Aplicable	Aplicable
Mg. Gambarini Vera, Marilu	Aplicable	Aplicable

Tabla 4*Prueba de confiabilidad*

Instrumentos	alfa de Cronbach	N° de elementos
Habilidades directivas	0.820	25
Planificación estratégica	0.650	29

Nota: El valor de Alfa de Cronbach es 0.84 y 0.65, excelente y normal confiabilidad respectivamente.

Tabla 5*Baremo de las variables y sus dimensiones*

Variable independiente	Bajo	termedio	Elevado
Habilidades directivas D1:	1-40	41-80	81-120
Habilidades personales	1-10	11-20	21-30
D2: Habilidades interpersonales	1-10	11-20	21-30
D3: Habilidades grupales			
D4: Habilidades específicas de comunicación	1-10	1-10	1-10
	1-10	1-10	1-10

Variable dependiente	idecuado	decuado	uy adecuado
Planificación estratégica	1-49	50-97	98-145
D1: Análisis del Entorno	1-9	10-17	18-25
D2: Diagnóstico organizacional	1-14	15-27	28-40
D3: Planes estratégicos	1-14	15-27	28-40
D4: Evaluación estratégica	1-14	15-27	28-40

Ficha técnica

Habilidades directivas

Nombre:	Cuestionario de Habilidades directivas
Autor:	Landín, (2020)
Adaptación:	Soto Merma, Elizabeth
Año:	2024
Lugar:	Espinar
Objetivo:	Determinar el nivel de habilidades directivas
Dimensiones:	Habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales y habilidades de comunicación
Niveles y Rango:	Bajo (1-40), Intermedio (41-80), elevado (81-120)
Confiabilidad:	0.820 Alfa de Cronbach
Escala de medición:	Ordinal Likert: (5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) A Veces, (2) Casi Nunca, (1) Nunca
Cantidad de ítems:	25 ítems
Tiempo:	15 min.

Ficha técnica

Planificación estratégica

Nombre:	Cuestionario de Planificación Estratégica
Autor:	Coronel et al., (2021)
Adaptación:	Soto Merma, Elizabeth
Año:	2024
Lugar:	Espinar
Objetivo:	Determinar el nivel de planificación estratégica
Dimensiones:	Diagnóstico organizacional, planes estratégicos y evaluación
Niveles y Rango:	Inadecuado (1-49), Adecuado (50-97), Muy adecuado (98-145)
Confiabilidad:	0.650 Alfa de Cronbach
Escala de medición:	Ordinal Likert: (5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) A Veces, (2) Casi Nunca, (1) Nunca
Cantidad de ítems:	29 ítems
Tiempo:	20 min.

El procedimiento de este estudio se llevó a cabo siguiendo las directrices establecidas por Hernández y Fernández (2018), que incluyen los siguientes pasos:

Análisis de la literatura para respaldar los antecedentes planteados, evaluación de los instrumentos utilizados, selección del grupo de investigación en consulta con el representante pertinente y adjudicación de la solicitud para el desarrollo, implementación de los instrumentos, elección del software estadístico para el análisis de datos, revisión de la información recolectada, elaboración de análisis descriptivos de los datos, y por último, interpretación y confrontación de los resultados con las hipótesis propuestas.

En este estudio, en el método de análisis de datos recolectados se utilizó el software estadístico SPSS 27. Se comenzó evaluando la normalidad de los datos con la prueba de Kolmogórov-Smirnov, dado que la muestra incluyó 50 individuos. Durante el análisis, se utilizaron técnicas de estadística descriptiva para presentar visualmente los datos mediante tablas y gráficos, como técnicas inferenciales. Estas últimas se utilizaron para explorar las relaciones entre las variables y evaluar las hipótesis utilizando el software mencionado. Para confirmar la hipótesis alternativa, se consideró un nivel de significancia de 0.050. Los resultados se exhiben en tablas conforme a los estándares establecidos por la Asociación Americana de Psicología (APA). Asimismo, se procede a discutir los hallazgos, derivar conclusiones y formular recomendaciones basadas en los resultados obtenidos.

En el aspecto ético, este estudio consideró el código de ética determinado por el centro de estudios donde se desarrolla el esquema proyecto, según N°081-2024-VI-UCV, donde se enfatiza los principios de honestidad y respeto por la propiedad intelectual, derechos de autor, evitando cualquier situación de copia o plagio. Además, se ha seguido detenidamente las indicaciones del tutor docente, sometiendo el trabajo de manera constante a la prueba de Turnitin durante todo su proceso y citando correctamente a los autores. También se ha tenido en cuenta la importancia de trabajar con el objetivo de garantizar la protección de la vida, la salud, la dignidad, la integridad, el derecho a la autodeterminación, la privacidad y la confidencialidad de los participantes en el estudio. Se han considerado los principios éticos de

Beneficencia al permitir que los docentes compartan sus opiniones sobre el impacto de las habilidades directivas en la planificación estratégica de sus respectivas instituciones. Del mismo modo, se aplicará el principio de No maleficencia, evitando causar daño en cualquier circunstancia. Además, se garantizará el principio de Justicia, ofreciendo un trato equitativo a todos los participantes sin discriminación. Finalmente, se aplicará el principio del Consentimiento Informado, un documento legal y médico que será leído y aceptado de forma voluntaria y consciente después de proporcionar la información necesaria para participar en el estudio. Además, este documento se redacta conforme a las directrices establecidas por la Asociación Americana de Psicología (APA).

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos: habilidades directivas vs. planificación estratégica

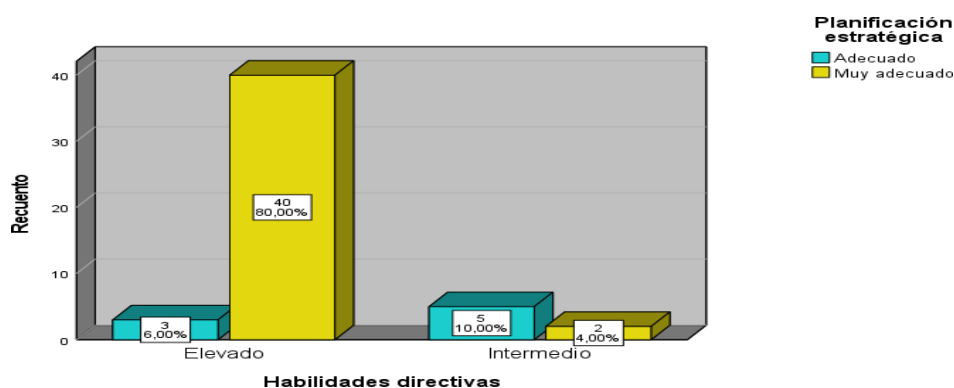
Tabla 6

Habilidades directivas vs. planificación estratégica

		Planificación estratégica				
		Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado	Total	
Habilidades directivas	Elevado	Recuento	0	3	40	43
		% del total	0	6.0%	80.0%	86,0%
	Intermedio	Recuento	0	5	2	7
		% del total	0	10.0%	4%	14,0%
	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0	0	0	0

Figura 1

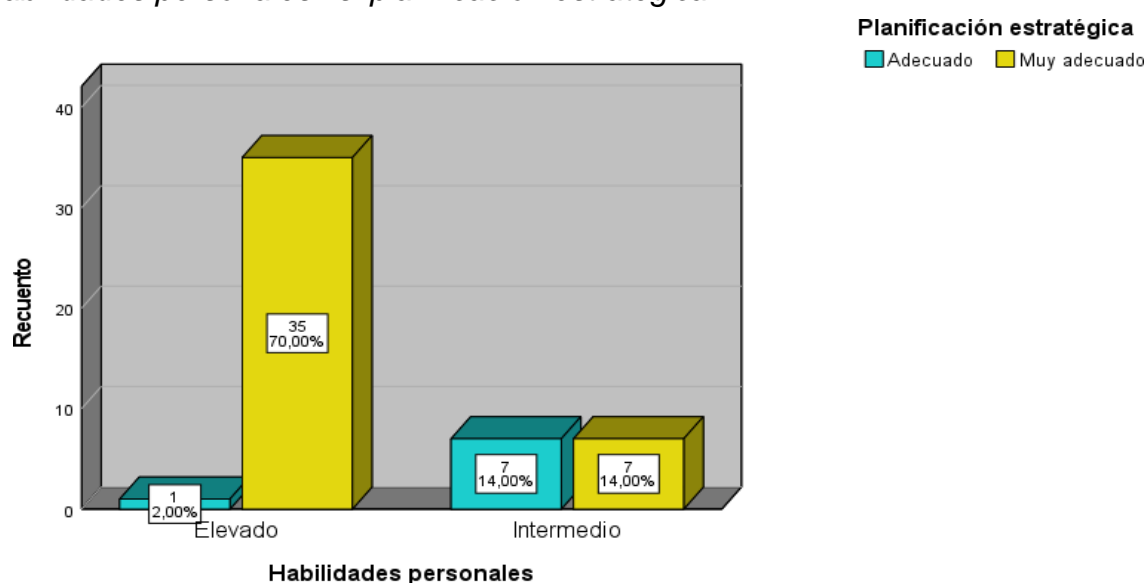
Habilidades directivas y planificación estratégica



De acuerdo con la tabla 6 y figura 1, se reflejó que el 86% (43) estimaron habilidades directivas en un nivel elevado, los cuales, el 80% (40) se localizó en un grado muy adecuado y 6% (3) en un grado adecuado en la variable planificación estratégica. Finalmente, el 14% (7) de las unidades poblacionales eximieron grados elevados de habilidades directivas; en donde, el 10% (5) de ellos mostraron niveles adecuados de planificación estratégica y un 4% (2) grados bajos del constructo. Por tanto, se admitió que la mayoría de las unidades población tuvieron en consideración que las habilidades directivas en un grado muy adecuado conforme con la toma de decisiones, liderazgo y direccionamiento de forma correcta el éxito de la entidad educativa y, al mismo tiempo, constataron que la capacidad de planificación estratégica en un nivel adecuado; hecho que, dispuso de habilidades facultades de organización y elaboración de actividades pertinentes en la ejecución de objetivos institucionales.

Tabla 7*Habilidades personales vs. planificación estratégica*

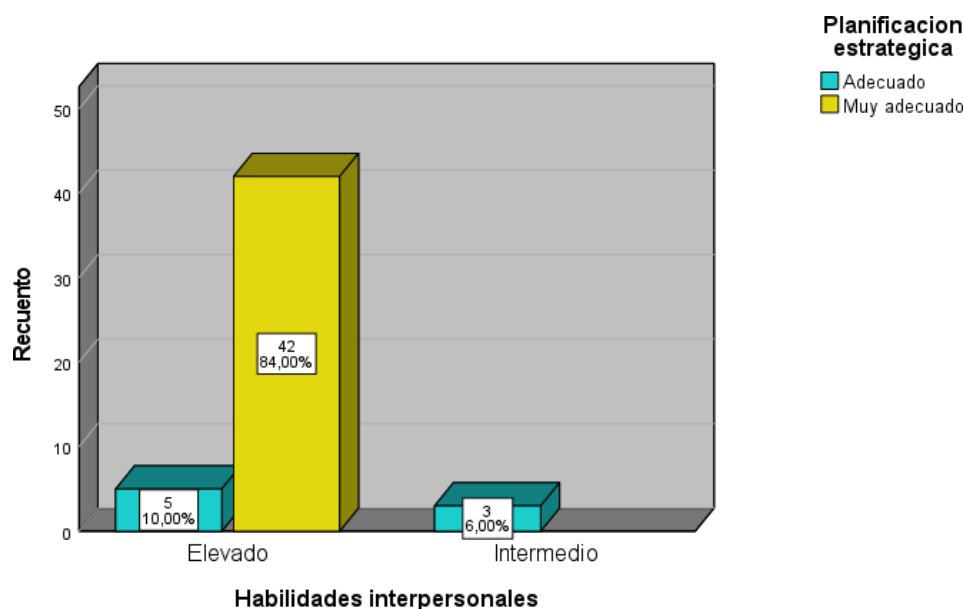
			Planificación estratégica			Total
			Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado	
Habilidades personales	Elevado	Recuento	0	1	35	36
		% del total	0	2.0%	70.0%	72,0%
	Intermedio	Recuento	0	7	7	14
		% del total	0	14.0%	14.0%	28,0%
	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0	0	0	0

Figura 2*Habilidades personales vs. planificación estratégica*

En razón a la tabla 7 y figura 2, se presenció que el 72% (36) de los evaluados mostraron niveles elevados de habilidades personales; en donde, el 70% (35) se ubicó en un grado muy adecuado y 2% (1) en un nivel adecuado del constructo planificación estratégica. En última instancia, se percibió que 28% (14) de los participantes mostró grados intermedios de habilidades personales; los cuales, el 14% (7) se localizó en un grado adecuado y 14% (7) en un nivel adecuado de planificación estratégica. Es así que, en casi la totalidad de la población reflejó demostraciones de capacidades de resolución de problemas de forma analítica y creativa en el abordaje de situaciones cotidianas que, a su vez, indicó una gran capacidad de reflexión y flexibilidad acerca de sí mismo. Igualmente, se percibió que las facultades de estructuración de actividades de forma minuciosa fueron adecuadas en el alcance de objetivos.

Tabla 8*Habilidades interpersonales vs. planificación estratégica*

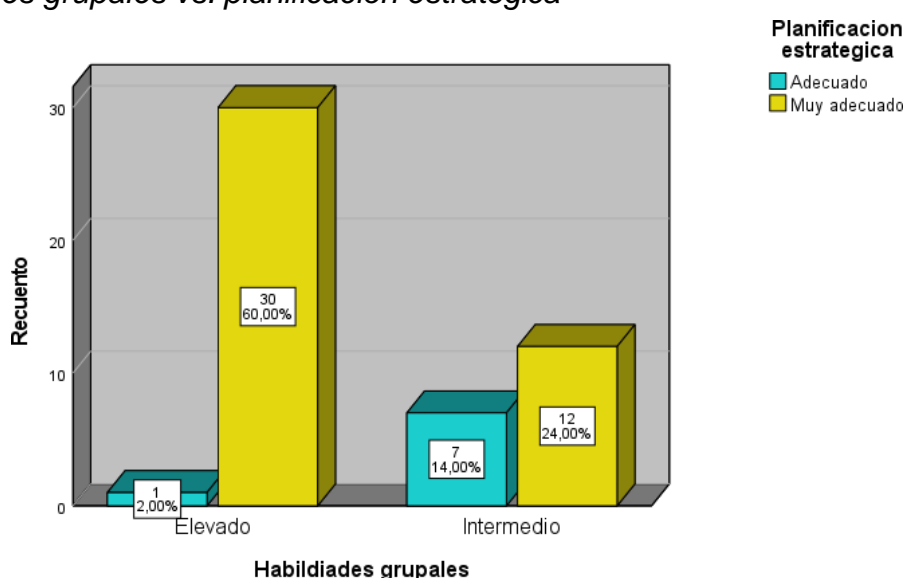
			Planificación estratégica			Total
			Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado	
Habilidades interpersonales	Elevado	Recuento	0	5	42	47
		% del total	0	10.0%	84.0%	94,0%
	Intermedio	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0	6.0%	0%	6,0%
	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0	0	0	0

Figura 3*Habilidades interpersonales y planificación estratégica*

Correspondiente con la tabla 8 y figura 3, eximió que el 94% (47) de los evaluados se encontró en un nivel elevado de habilidades interpersonales; los cuales, el 84% (42) se ubicó en el nivel muy adecuado y 10% (5) en el grado adecuado del sustento de planificación estratégica. Finalmente, el 6% (3) de ellos se ubicó en el grado intermedio de habilidades interpersonales y, a su vez, en un grado adecuado en planificación estratégica. En consecuencia, se determinó que el mayor porcentaje de la población constató capacidades de socialización adecuadas a través de demostraciones de reconocimiento y comprensión de la estructura emocional de las personas y, a su vez, que permitió relacionarse de forma efectiva con ella. Igualmente, se demostró que los evaluados mostraron niveles adecuados de habilidades de organización y elaboración de acciones precisas en el incremento de eficacia de la entidad educativa.

Tabla 9*Habilidades grupales vs. planificación estratégica*

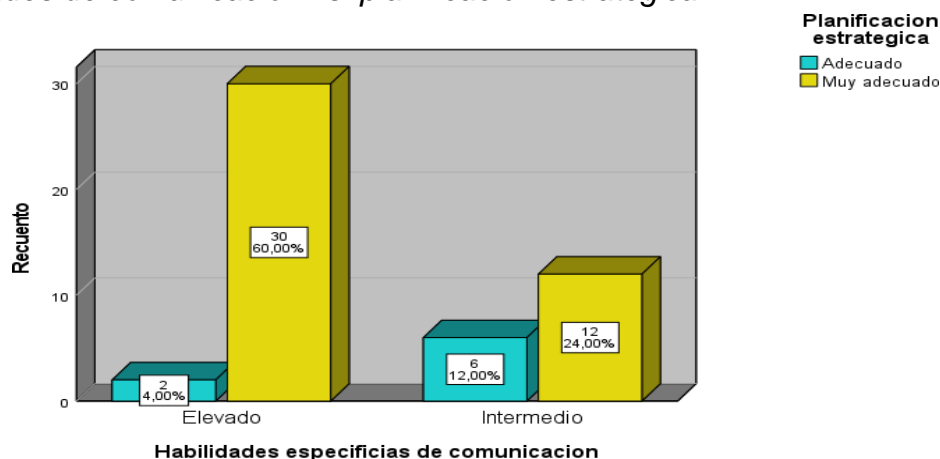
			Planificación estratégica			
			Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado	Total
Habilidades grupales	Elevado	Recuento	0	1	30	31
		% del total	0	2.0%	60.0%	62,0%
	Intermedio	Recuento	0	7	12	19
		% del total	0	14.0%	24.0%	38,0%
	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0	0	0	0

Figura 4*Habilidades grupales vs. planificación estratégica*

Por lo que se refiere a la tabla 9 y figura 4, se estimó la presencia de un porcentaje mayoritario representado por una valoración de 62% (31) en el grado elevado de habilidades grupales; en donde, el 60% (30) se ubicó en el nivel muy adecuado y 2% (1) en el grado adecuado de planificación estratégica. Además, el 38% (19) de los participantes indicó grados intermedios de habilidades grupales; los cuales, el 24% (7) reflejó grados adecuados y 14% (12) niveles muy adecuados en planificación estratégica. De este modo, se logró precisar que la mayoría de los participantes demostró capacidades en consideración con el reconocimiento y potenciamiento de destrezas y competencias individuales dentro de la dinámica de equipo; en donde, contribuyó al logro de las habilidades personales de cada docente. Adicionalmente, la población eximió que la elaboración y cumplimiento de actividades en la mejoría de la organización fue adecuada.

Tabla 10*Habilidades de comunicación vs. planificación estratégica*

		Planificación estratégica				
		Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado	Total	
Habilidades específicas de comunicación	Elevado	Recuento	0	2	30	32
		% del total	0	4.0%	60.0%	64.0%
	Intermedio	Recuento	0	6	12	18
		% del total	0	12.0%	24.0%	36.0%
	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0	0	0	0

Figura 5*Habilidades de comunicación vs. planificación estratégica*

En la tabla 10 y figura 5, se constató que el 64% (32) de los evaluados se ubicó en el nivel elevado de habilidades específicas de comunicación y, a su vez, el 60% (30) de ellos (30) se encontró en un nivel muy adecuado y 4% (2) en un grado adecuado de planificación estratégica. Finalmente, el 36% (18) de los participantes indicaron grados intermedios de habilidades específicas de comunicación que, al mismo tiempo, reflejaron que 24% (12) se localizó en el nivel muy adecuado y 12% (6) en un grado adecuado de planificación estratégica. Por lo tanto, la gran mayoría de los docentes mostró que las facultades respecto con la transmisión de información de forma óptima y comprensión de los mensajes con claridad y coherencia, tanto de modo escrito como oral, fue elevada. Asimismo, se percibió que sus competencias de estructuración y planificación de manera estratégica en la determinación de las actividades en el sistema educativo se demostró en un grado adecuado.

Resultados inferenciales

En la determinación de la compilación de los hallazgos resultantes provenientes de las unidades poblacionales, se procedió a la aplicación de la evaluación de normalidad; hecho que, facilitó la identificación de la distribución de los datos del estudio. Es así que, a través del examen de normalidad evidenció la elección de la prueba Kolmogórov-Smirnov en función del direccionamiento de una proporción muestral de 50 elementos.

Dentro de este orden de ideas, el marco informativo de lo hallado permitió la determinación de la evaluación de hipótesis correctas en la proporción de la data examinada y, por tanto, se estableció dos eventos en la ocurrencia de la realización de los exámenes:

Ho: La planificación estratégica, las habilidades directivas y su dimensionalidad, sigan una distribución paramétrica.

Ha: La planificación estratégica, las habilidades directivas y su dimensionalidad, sigan una distribución no paramétrica.

En donde, la obtención de un p-valor fue el recurso metodológico en la decisión de rechazo de uno de los supuestos:

Sí $\alpha \leq .05$, se deroga la Ho,

Y si $\alpha > .05$, no se deroga la Ho,

Donde α es la significancia, en el involucramiento de una fiabilidad del 95% y con margen de equivocación del 5% (.05).

A partir de lo hallado, la examinación de normalidad de la data no se orientó en una proporción paramétrica; puesto que, de acuerdo con el anexo 5, en la evaluación de normalidad de los sustentos investigativos, mostraron una significancia inferior a .05 el constructo planificación estratégica ($p = .036$), habilidades interpersonales ($p = .002$), habilidades de grupo ($p = .018$) y habilidades de comunicación ($p = .004$); en cambio, las habilidades directivas ($p = .200$) y las habilidades personales ($p = .200$) mostraron un p-valor mayor a .05. Por tanto, la elección de la comprobación analítica de hipótesis se basó en la regresión ordinal a raíz de una distribución no paramétrica.

Regresión logística ordinal (RLO)

Por lo que se refiere a las ciencias de socialización, la estimación de sus valoraciones sugiere resultados categóricos procedentes de investigaciones cualitativas. En esta línea, la regresión ordinal predispone la utilización de recursos relevantes en la tipología de estos trabajos científicos que, a su vez, se caracteriza en la determinación de la explicación de los comportamientos resultantes de los sustentos a partir de la elección de unidades de análisis en sus puntuaciones extremos respecto a su valoración real (Hernández y Fernández, 2018).

Prueba de hipótesis

En consonancia con ello, su calificación se basa en la confirmación de las valoraciones de uno o varios estratos investigativos que, de forma generalizada, se caracteriza por una distribución de probabilidad a través del empleo de la capacidad muestral; hecho que, se concibe como una metodología de decisión de rechazo o confirmación de las hipótesis establecidas. En ese caso, los dos escenarios investigativos sugieren su proveniencia de la evaluación analítica de las hipótesis: en la desestimación o aceptación de la hipótesis nula (Ríos, 2019).

Decisión estadística

Se concibe en razón al establecimiento y descripción de suposiciones a través de la contestación de las hipótesis elaboradas en la valoración de su rechazo o aceptación; por tanto, la posibilidad de la admisión de las hipótesis sugiere un aspecto relevante en el abordaje de las pruebas y resultados investigativas de todos los trabajos científicos (Hernández, 2024).

Hipótesis general

Ho: No existe influencia significativa de las habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024

Ha: Existe influencia significativa de las habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.

Tabla 11

Información de ajuste del modelo de habilidades directivas y planificación estratégica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	18,929			
Final	5,099	13,830	1	,000

En el marco de información de la tabla 11, se observa que el informe respecto la adecuación del modelo representa un p-valor de inferior proporción a 05 ($p = .000$); hecho que, mostró la confirmación de la hipótesis alternante y la desestimación de la hipótesis nula; expresado, en otros términos, se acepta la presencia de influencias de tipología significativas de capacidades de dirección en la planificación estratégica de la plana docente.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de habilidades directivas y planificación

Cox y Snell	,242
Nagelkerke	,435
<u>McFadden</u>	<u>,342</u>

De acuerdo con la tabla 12 correspondiente con las valoraciones de la examinación de Pseudo R2 de Cox y Snell; en donde, estimó que la planificación estratégica fue explicada a través de las habilidades directivas en 24.2% y, asimismo, las puntuaciones de la evaluación de Nagelkerke reflejó que la planificación estratégica fue detallada por intermedio las habilidades directivas en un 43.5%. Dicho en otras palabras, el grado de adecuación del modelo de la data, es promedio en función a la distancia predispuesta a 1. Aunado a ello, R2 de Cox y Snell contrastó la modelación nula (planificación estratégica) respecto con m parámetro (habilidades directivas). Por tanto, la equiparación fue mediada por la calculación de logaritmo de verosimilitud de los modelos.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia significativa de las habilidades personales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.

Ha: Existe influencia significativa de las habilidades personales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.

Tabla 13

Información de ajuste del modelo de habilidades personales y planificación estratégica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	20,915			
Final	5, 495	15,420	1	000

Correspondiente con la tabla 13, se indica que el informe de la adecuación de la modelación estableció valoración de una significancia menor a .05 ($p = .000$); lo cual, connotó la afirmación de la hipótesis alternante y la derogación de la hipótesis nula; es decir, se aseveró la existencia de influencias de carácter positivas de las capacidades individuales en la planificación estratégica en las unidades poblacionales.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de habilidades personales y planificación

Cox y Snell	,265
Nagelkerke	,382
McFadde η^2	,260

En razón a la tabla 14, se evidencia los hallazgos resultantes de la evaluación de Pseudo R2 de Cox y Snell; su involucramiento mostró que la planificación estratégica es descrita por la mediación de las habilidades personales en 26.5% y, adicionalmente, fue descrita por intermedio del examen de Nagelkerke en la caracterización de las habilidades personales en 38.2%. En consecuencia, los niveles de adecuación de la modelación de los datos fueron promedios a raíz de la extensión a 1. Igualmente, R2 de Cox y Snell equiparó el modelo nulo con el parámetro establecido y, por tanto, un 38.2% de planificación mejora por medio de las capacidades individuales y, 61.18 no exime mejorías.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia significativa de las habilidades interpersonales es significativa en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar, Cusco 2024.

Ha: Existe influencia significativa de las habilidades interpersonales es significativa en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar, Cusco 2024.

Tabla 15

Información de ajuste del modelo de habilidades interpersonales y planificación estratégica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	14,646			
Final	2,534	12,112	1	,000

De acuerdo con la disposición de la tabla 15, se muestra que el informe de adecuación de la modelación determinó la existencia de un p-valor de menor capacidad a .05 ($p = .000$); es así que, la hipótesis alternante fue reafirmada y se negó la hipótesis nula. En este sentido, existió influencias de las habilidades interpersonales en la planificación estratégica en la plana docente.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado de habilidades interpersonales y planificación

Cox y Snell ,215
Nagelkerke ,590
McFadden ,534

Por lo que se refiere a la tabla 16, exime que las puntuaciones del examen Pseudo R2 de Cox y Snell reflejó que las facultades de planificación estratégica fueron comprendidas por intermedio de las habilidades interpersonales en un 21.5% y, además, la evaluación de Nagelkerke manifestó que su explicación fue basada en un 59%; lo cual, se representó como un grado de ajuste moderado por la cercanía al 1. De igual forma, R2 de Cox y Snell contrastó que la modelación nula respecto al m parámetros. Dicha equiparación mostró que la planificación estratégica incrementa en un 59% a raíz de la incidencia de las habilidades interpersonales; en cambio, 41% no aumenta el constructo.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia significativa de las habilidades grupales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.

Ha: Existe influencia significativa de las habilidades grupales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.

Tabla 17

Información de ajuste del modelo de habilidades grupales y planificación estratégica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	15,995			
Final	5,871	10,123	1	,001

En función a lo descrito en la tabla 17, se observa el destacamento del informe de adecuación de la modelación que especificó la presencia de valoraciones inferiores a .05 en su p-valor ($p = .001$); en otras palabras, la hipótesis alternante fue afirmada y se desestimó la hipótesis nula. En esta línea, se evidenció influencias positivas y significativas resultantes de las habilidades grupales en la planificación estratégica de los participantes.

Tabla 18

Pseudo R cuadrado de habilidades grupales y planificación

Cox y Snell	,183
Nagelkerke	,249
<u>McFadden</u>	<u>,152</u>

En correspondiente con el marco informativo de la tabla 18, se analizó las valoraciones resultantes de Pseudo R² de Cox y Snell; en donde, la planificación estratégica fue descrita en razón a la implicación de las capacidades grupales en 18.3%; asimismo, su explicación fue de 24.9% a través de la examinación de Nagelkerke; hecho que, consideró niveles regulares debido a la extensión a 1. Del mismo modo, R² de Cox y Snell examinó la modelación nula concerniente con m parámetros. De este modo, la planificación estratégica es aumentada en función a demostraciones adecuadas de habilidades grupales en 24.9%.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe influencia significativa de las habilidades de comunicación en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.

Ha: Existe influencia significativa de las habilidades de comunicación en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.

Tabla 19

Información de ajuste del modelo de habilidades de comunicación y planificación estratégica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	12,425			
Final	6,335	6,090	1	,014

En la tabla 19, se muestra la descripción del informe de adecuación de la modelación que determinó un p-valor de menor proporción a .05 ($p = .014$); evento que, confirmó la hipótesis alternante y la hipótesis nula fue derogada. Por tanto, se registró influencias de tipología significativa emanadas de las habilidades de comunicación en la planificación estratégica de los evaluados.

Tabla 20

Pseudo R cuadrado de habilidades de comunicación y planificación

Cox y Snell ,115

Nagelkerke ,157

McFadden ,093

Relación con lo dispuesto en la tabla 20, se estimó las valoraciones halladas de Pseudo R2 de Cox y Snell; la cual, involucró que la planificación estratégica fue interpretada en la mediación de las habilidades de comunicación en 11.5%; igualmente, fue explicada a través de un 15.7% a través de la evaluación de Nagelkerke; lo que significa que, detalló grados bajos en razón a la distancia expuesta a 1. Aunado a ello, R2 de Cox y Snell eximió comparaciones con el modelo nulo y el parámetro m; hecho que, consideró que la planificación estratégica incrementa debido a mayores capacidades de comunicación por parte de la plana docente en 15.7%.

IV. DISCUSIÓN

En concordancia con el desarrollo del planteamiento de la data resultante, se direccionó en la etapa de informe a través del objetivo general, determinar la influencia de las habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024; puesto que, se halló a través de que las habilidades directivas medidas por la examinación de Cox y Snell y Nagelkerke detallan a la planificación estratégica de los participantes; hecho que, la incidencia de capacidades de liderazgo, comunicación asertiva y organización de forma individual y colectivo explica a la destreza de planificar estratégicamente de los docentes; por tanto, involucró la confirmación la hipótesis alternante y la desestimación de la hipótesis nula. Esta data resultante evidenció coincidencias respecto con el estudio de Dorado et al. (2020); en donde, reflejó que las habilidades directivas de los participantes coadyuvaron en el incremento de la habilidad estratégica del grupo femenino del estudio ($p = .002$).

Asimismo, Álvarez (2022) presenció a través de sus resultados, un porcentaje mayoritario en el grado alto en 95.5% de los evaluados, lo que sugirió que la mayoría de la población demostró competencias adecuadas en la gestión y liderazgo en la organización. Aunado a ello, Crespo y Muñoz (2022) manifestaron que los elementos directivos y la capacidad analítica en la planificación de forma estratégica, eximieron influencias positivas y significativas entre los constructos ($p = .000$). Adicionalmente, Paredes et al. (2021) buscaron la descripción de la conexión de las facultades de planificar y organización y de las habilidades directivas; en donde, se representó una correlación significativa y de tipología significativa entre los sustentos ($\rho = .294$). Del mismo modo, en el estudio llevado a cabo por Vergara (2021) predispuso una data resultante, en la cual, se determinó que la mayor proporción muestral en las habilidades directivas fue un 29.3% en el nivel regular y 33.33% en el grado malo.

Dentro de ese orden de ideas, Huertas (2020) manifestó un estudio en la vinculación de las habilidades directivas y las capacidades de toma de decisión en la organización; la cual, ejerció una influencia directa y significativa respecto a los constructos investigativos ($p < .05$). En correspondencia con lo hallado, Martos et al. (2021) predispuso un resultado descriptivo de la planificación estratégica; en que, se direccionó un resultado de que el 94.9% no disponen de habilidades directivas y 98.7% no muestran planificación estratégica. En el trabajo de Cienfuegos et al. (2021) mostraron que existieron correlaciones estadísticas y directamente proporcionales en referencia a la gestión de forma estratégica y habilidades directivas ($\rho = .844$, $p < .01$). En última instancia, Villacorte et al. (2023) detallaron influencias significativas y directas expresadas a través de un rho de Spearman de .071.

Por otro lado, no se halló similitudes con lo encontrado en el trabajo de Landín (2021); puesto que, su p-valor resultante correspondiente con las habilidades directivas y la capacidad de espíritu empresarial fue de .136, mayor a la consignado en la determinación de influencias; del mismo modo, Coello et al. (2021) estimó que no se observaron efectos de las habilidades directivas en el rendimiento de los colaboradores en razón a un p-valor mayor a .05 ($p = .136$). En esta línea, la teoría de liderazgo transformacional propuesta por Burns en 1978 exime la importancia de un liderazgo no coercitivo, sino en que se base en la inspiración y motivación de los colaboradores en la superación de las expectativas establecidas; puesto que, a través de su influencia y capacidad en la conexión a nivel personal e interpersonal; hecho que, facilita la implementación de una planificación estratégica efectiva (Murillo, 2020). En concordancia con ello, Whetten y Cameron en 2005, plantearon la teoría de las habilidades directivas, la cual se direcciona en la determinación de las capacidades y competencias necesarias para guiar, dirigir y gestionar eficazmente a individuos y equipos dentro de una organización; lo cual, subraya la relevancia de que los líderes posean y desarrollen estas habilidades directivas para asegurar una gestión eficiente y efectiva (Landín, 2021).

De acuerdo con el modelo del enfoque clásico de planificación; en donde, se supedita en principios tradicionales de la gestión empresarial, enfatizando la trascendencia en el seguimiento de un proceso secuencial y metódico para alcanzar los objetivos; lo cual, suscribe la importancia de un proceso estructurado y analítico, apoyado por habilidades directivas sólidas, para alcanzar el éxito organizacional a largo plazo (Toscano, 2021). Asimismo, en el modelo de planificación estratégica de Muñoz y Castillo en 2012 postula que el procesamiento del establecimiento de alcances organizacionales, la formulación de medidas y políticas en la culminación de estas metas a través de la elaboración de planes se orienta en la posesión de competencias que les permitan dirigir este proceso de manera efectiva; es decir, las habilidades como la toma de decisiones, la comunicación eficaz y la capacidad de elaborar planes estratégicos son esenciales en los líderes de la organización (Coronel, 2021).

Referente a la contestación del primer objetivo específico, determinar la influencia de las habilidades personales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024; se logra determinar la existencia de un p-valor de menor proporción a .05; lo cual, caracteriza la presencia de influencias de carácter significativo de acuerdo con las habilidades personales y la planificación estratégica; asimismo, por intermedio de las evaluaciones de Cox y Snell y Nagelkerke, estima que las habilidades personales explican a la planificación estratégica; expresado en otros términos, la incidencia de demostraciones positivas de interpretación, comprensión y valoración sobre sí mismo describió a la facultad de organización y estructuración de forma estratégica de los docentes. Concerniente con lo obtenido, se encontró coincidencias con Álvarez (2022); en donde, se reflejó que la intervención en la planificación estratégica debe ser enfocado con el manejo emocional, la comunicación y el liderazgo fundamentales en las habilidades personales del individuo.

Asimismo, en el trabajo investigativo de Villacorte et al. (2023), predispone que la elaboración de actividades en el incremento de las capacidades internas de los trabajadores, deben ser influenciados con el fomento del liderazgo humanístico. En contraste con lo establecido, Pedraza et al. (2023) las habilidades

directivas predisponen la caracterización de componentes y elementos personales; en donde, se expresan a través de los aspectos aptitudinales, conocimientos y destrezas que facilitan el liderazgo efectivo a individuo y grupos organizacionales; las cuales, en el contexto de la planificación estratégica, estas habilidades personales son esenciales para establecer una visión clara, motivar a otros, tomar decisiones fundamentadas y administrar eficientemente recursos y personas. Igualmente, según Murillo (2020) el modelo de liderazgo transformacional, prepondera el destacamento de las características personales del líder mediado por la inspiración de sus colaboradores en el alcance de las metas que, a su vez, más allá de sus capacidades habituales, elevando la motivación y moral tanto en el líder como en los seguidores y; por tanto, en la planificación estratégica, estas habilidades son clave para establecer una visión inspiradora y promover la adopción de nuevos sistemas de creencias y comportamientos que impulsen el éxito organizacional.

De acuerdo en la respuesta del segundo objetivo específico, determinar la influencia de las habilidades interpersonales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024; se mostró que las capacidades interpersonales describieron influencias de tipología significativas y positivas en la planificación estratégica a raíz del cumplimiento de un p-valor de menor proporción a .05 ($p = .000$); asimismo, en la mediación de las evaluación de Cox y Snell y Nagelkerke estimaron que las habilidades interpersonales describieron a la planificación estratégica; es decir, las capacidades de socialización en términos de comprensión, colaboración y interacción con los demás de forma adecuada, detallaron la incidencia de planificación de modo estratégico por parte de las unidades de análisis. Es así que, se confirmó la hipótesis alternante y se desestimó la hipótesis nula. De acuerdo con lo hallado previamente, se determinó similitudes con el trabajo de Álvarez (2022) a través de sus hallazgos; los cuales, determinaron que las competencias de socialización a través de la comunicación y el fortalecimiento de habilidades directivas fue significativa y alta en la población.

De la misma manera, en el estudio de Cienfuegos et al. (2021) constataron que la capacidad interpersonal en el establecimiento de gestión de alianzas por parte de los colaboradores fue significativa y positiva en su correlación respecto a la planificación estratégica ($\rho = .844$). Finalmente, Villacorte et al. (2023) predispuso que las valoraciones de la comunicación interna en las habilidades interpersonales de las unidades de población fueron significativas en su relación con el constructo investigativo y que, a su vez, la ejecución de planes en la mejoría del liderazgo humanístico coadyuvó en las relaciones interpersonales. Dentro de este orden de ideas, la teoría de habilidades directivas predispone que las capacidades y competencias indispensables en el liderazgo, está cimentadas en la dirección y gestión de individuos y grupos organizacionales; en donde, contribuyen de forma esencial en el fortalecimiento de las relaciones con el equipo, la comunicación de la visión efectivamente y la promoción de un clima colaborativo adecuado que facilite la implementación de una estrategia laboral.

En esta línea, el postulado teórico del enfoque clásico predispone que las habilidades interpersonales cumplen un rol protagónico en la planificación de acciones que son guiados por una comunicación fluida y eficiente entre los integrantes del equipo, en la promoción de la colaboración y la toma de decisiones consensuada y, al mismo tiempo, en el mantenimiento continuo de los aspectos motivacionales y de compromiso a lo largo del proceso organizacional. Es así que, estas habilidades son clave para gestionar eficazmente las relaciones de forma interna con los demás colaboradores, lo que contribuye a mitigar los riesgos al máximo y capitalizar al completo las oportunidades. en el entorno empresarial (Toscano, 2021).

Correspondiente con la examinación del tercer objetivo específico, determinar la influencia de las habilidades grupales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024; se evidenció la existencia de influencias de carácter significativos y directos respecto con las habilidades grupales a través de la obtención de un p-valor de menor capacidad a .05 ($p = .001$); y además de las examinación de Cox y Snell y Nagelkerke destacaron que las habilidades de grupo explican a la planificación estratégica; en otras palabras, la facultad de reconocimiento y mejoría de las

fortalezas de cada miembro de la dinámica de grupo, contribuyó en la comprensión de la organización de actividades de forma estratégica en la consecución de las metas institucionales; lo cual, registró la confirmación de la hipótesis alternante y el rechazo de la hipótesis nula. De acuerdo con lo representado, se demostró coincidencia con el trabajo de Álvarez (2022); por intermedio de sus resultados connotó que el abordaje de la dimensionalidad comunicación, liderazgo y regulación emocional, en un porcentaje mayoritario en 95.5% de estas habilidades.

Asimismo, en la indagación de Huerta (2020), la capacidad de toma de decisiones, primordial en la actividad grupal de organizaciones, predispuso influencias significativas y positivas respecto las habilidades de gerencia ($p < .05$). En última instancia, Villacorte et al. (2023) manifestó que las capacidades grupales en la comunicación interna, estimó influencias positivas y significativas de las habilidades directivas; la cual, la ejecución de una estructura de actividades laborales enfocadas al liderazgo, contribuyeron las relaciones en el trabajo. Según Whetter y Cameron en 2016 mencionan que las habilidades de grupo realzan la relevancia de la identificación y desarrollo de talentos y fortalezas personales dentro de la dinámica de grupo y que, además, al planificar acciones clave para garantizar la optimización de los recursos humanos disponibles se fomenta la colaboración efectiva entre los miembros del equipo. Esto facilita que el equipo pueda ajustarse de manera más eficaz a los retos y oportunidades que presenta el entorno empresarial.

Como resultado, esta adaptabilidad fortalece la capacidad de la organización para prosperar y alcanzar sus objetivos a largo plazo. En otras palabras, al responder de manera más eficiente a las circunstancias cambiantes, el equipo no solo maneja mejor los desafíos, sino que también aborda las nuevas oportunidades; puesto que, esta capacidad de adaptación es fundamental para el éxito continuo de la organización, ya que permite no solo enfrentar las adversidades con mayor resiliencia, sino también innovar y crecer en un entorno empresarial dinámico. Al aprovechar estas oportunidades emergentes, la organización puede mantener una ventaja competitiva, asegurar su relevancia en el mercado y alcanzar un desarrollo sostenible a largo plazo (Landín, 2021).

Finalmente, en el cuarto objetivo específico, determinar la influencia de las habilidades específicas de comunicación en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024; se constató influencias positivas y significativas mediados por la obtención de un p-valor de menor proporción a .05 ($p = .014$); adicionalmente, a través de las evaluaciones de Cox y Snell y Nagelkerke se reflejó que las habilidades de comunicación explicaron a la planificación estratégica; en términos diferentes, las capacidades de los docentes en razón a la transmisión de un marco de información de forma óptima y en la comprensión del contenido de otros individuos, explicó a la destreza de planificar estratégicamente; de ese modo, se mostró la reafirmación de la hipótesis alternante y la desestimación de la hipótesis nula.

Dentro de este orden de ideas, los resultados se vincularon con el trabajo de Álvarez (2022); puesto que, su hallazgo demostró que las capacidades de comunicación dentro de la dinámica de trabajo, condicionó de un porcentaje mayoritario de toda la población, la cual, eximio un involucramiento correcto en el alcance de las metas establecidas; y Villacorte et al. (2023) predispuso que las habilidades de comunicación interna condicionó una influencia positiva respecto con las habilidades directivas; las cuales, son fundamentales en el ejercicio de liderazgo dentro del contexto laboral. En este marco, las habilidades de comunicación están cimentadas en las capacidades que facilitan en la transmisión de un marco informativo efectivamente y en la comprensión de otros. Por lo tanto, en la PE, los líderes no solo deben ser competentes en este tipo de comunicación, sino también colaborar con sus subordinados para desarrollar estas habilidades y asegurar una implementación exitosa de la EO. (Whetten y Cameron, 2005).

V. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que las habilidades de dirección, en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco, es estadística significativa y positiva en el pronóstico de la planificación estratégica: puesto que, el modelo de regresión establecido fue el correcto. Asimismo, dicha acepción fue rectificadas a través de la examinación Pseudo R² de Cox y Snell y de Nagelkerke; las cuales, se interpretaron que las habilidades directivas explicaron la planificación estratégica en los participantes.

Segunda:

Se logró determinar que la especificación de las habilidades personales, en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco, es de tipología significativa y positiva en el pronóstico de planificación estratégica a través de la mediación del modelo de regresión correcta. Asimismo, este inciso fue respaldado en las valoraciones resultantes de los exámenes de Pseudo de Cox y Snell y Nagelkerke; en donde, reflejó que las habilidades personales explicaron la planificación estratégica en los evaluados.

Tercera:

Se determinó que la caracterización de las habilidades interpersonales, en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco, es de carácter significativo y directo en el pronóstico de la planificación estratégica por intermedio del modelo de regresión adecuada. Adicionalmente, esta aceptación fue supeditada por intermedio de las valoraciones respecto con las evaluaciones de Pseudo de Cox y Snell y Nagelkerke; en donde, se especificó que las habilidades interpersonales describieron la planificación estratégica de los docentes.

Cuarta:

Se logró determinar que las habilidades grupales, en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco, es significativo estadísticamente en el pronóstico de la planificación estratégica en razón a un modelo de regresión adecuado. Igualmente, esta aseveración fue garantizada en la valoración de las exámenes de Pseudo R² de Cox y Snell y Nagelkerke; en las cuales, afirmaron que las habilidades grupales explicaron la planificación estratégica de la plana docente.

Quinta:

Se logró determinar que las habilidades de comunicación, en docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco, es estadísticamente significativo en el pronóstico de la planificación estratégica a razón de un modelo de regresión correcto. Aunado a ello, esta acepción fue reforzada en la obtención de valoraciones de las inspecciones de Pseudo R² de Cox y Snell y Nagelkerke; las mismas que, evidenciaron que las habilidades de comunicación explicaron la planificación estratégica de las unidades poblacionales.

V. RECOMENDACIONES

Primera:

Al ministerio de educación que, por medio del Sistema Integrado de Formación Docente en Servicio, se implementen programas de desarrollo profesional centrados en el fortalecimiento de habilidades directivas para docentes, asegurando que estén en sintonía con los objetivos estratégicos de la institución a través del aumento de las capacidades de gestión y liderazgo en el direccionamiento educativo en la mejoría de la eficacia en la planificación estratégica.

Segunda:

Destinado a los gestores académicos de la región, implementar cursos y talleres para directivos y docentes orientados a fortalecer las habilidades directivas considerando sus dimensiones, asimismo, en planificación estratégica como guía del quehacer educativo para lograr los objetivos institucionales, ofrecer programas de autoevaluación y crecimiento personal para docentes por intermedio de la aplicación y apoyo de actividades de mejora continua, asegurando que las acciones se encuentren alineadas con los objetivos y planificación estratégica del sistema educativo.

Tercera:

Orientado a los directivos educativos, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo a través de programas que fortalezcan las habilidades interpersonales, como talleres de comunicación y trabajo en equipo mediado en el desarrollo de competencias interpersonales mediante la participación en dinámicas de grupo y actividades que promuevan la interacción efectiva con colegas y estudiantes.

Cuarta:

Dirigido a la plana docente, participar activamente en grupos de trabajo y comités, compartiendo conocimientos y experiencias para mejorar la planificación estratégica institucional por intermedio de la creación de equipos de trabajos colaborativos, proporcionando recursos y apoyo en la mejora de las habilidades de grupo de los docentes.

Quinta:

A las próximas investigaciones, explorar más a fondo el impacto de las capacidades comunicacionales en diferentes contextos educativos y su relación con otros factores que influyen en la planificación estratégica supeditado por el establecimiento de una metodología cualitativa o en la implementación de un diseño experimental, incluyendo un panorama integrador y de profundidad en el análisis de los contextos educativos.

REFERENCIAS

- Aleyda, B. (2020). ¿Qué papel tienen los directivos escolares en la mejora del aprendizaje? <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2020/03/que-papel-tienen-los-directivos-escolares-en-la-mejora-del-aprendizaje/>
- Álvarez, M. (2022). Coaching académico para el fortalecimiento de las habilidades directivas en instituciones del Distrito 09D02 Guayaquil-Ecuador, 2021. Revista Eduweb, 16(1), 42-53. <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2022.16.01.4>
- Arias y Covinos. (2021). Diseño y metodología de la investigación. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vasquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. En Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arrieta, V., Cervantes, Y., De la Cruz, L., y López, D. (2021). La importancia del diagnóstico estratégico en las organizaciones. Económicas CUC, 42(2), 243-254.
- Asana. (2024). Diferencias entre metas y objetivos: Una guía para gestores de proyectos [2024] • Asana. Asana. <https://asana.com/es/resources/goal-vs-objective>
- Bryson, J., y George, B. (2020). Strategic Management in Public Administration. En Oxford Research Encyclopedia of Politics. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1396>
- Camacho, J. (2020). Participación ciudadana para el combate a la corrupción. Un análisis del Comité de Participación Ciudadana del Sistema Nacional Anticorrupción. Buen Gobierno, 28, 140-163.
- Cienfuegos, L., y Niño, K. (2021). Habilidades directivas y gestión de alianzas estratégicas en una universidad privada de la ciudad de Lima, 2018 [Tesis de Grado, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/05580068-3afb-4ae3-b033-a0dc0f2d8e54/content>

Coello, J., Jiménez, M., y Huilcapi, N. (2021). Habilidades directivas y su influencia en los resultados de una institución educativa. 1.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9n1/2007-7890-dilemas-9-01-00039.pdf>

Coronel, A. (2021). Planificación estratégica y calidad del servicio educativo en los estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Federico Villarreal [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17189>

Coronel, A., Carbajal, T., Llamaza, D., y Reyes, I. (2021). Planificación estratégica. Caso de estudio educativo Universidad Federico Villarreal. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2636>

Crespo, A., y Muñoz, J. (2022). Habilidades gerenciales y planeación estratégica factores de competitividad en mipymes comerciales: Azogues – Ecuador. ConcienciaDigital, 5(3.2), Article 3.2. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v5i3.2.2324>

Cruz, M., Zamora, P., Flores, M., Hermida, L., y Gavilánez, L. (2021). La calidad de los servicios y la satisfacción del cliente, estrategias del marketing digital. Caso de estudio hacienda turística Rancho los Emilio\’ s. Alausí. Dominio de las ciencias, 7(4), 1430-1446.

Deroncele, A. (2023). Paradigmas de investigación científica. Abordaje desde la competencia epistémica del investigador. Paradigms of Scientific Research. Approach from the epistemic competence of the researcher | Arrancada. <https://revistarrancada.cujae.edu.cu/index.php/arrancada/article/view/331>

Dorado, C., Murillo, G., y Gonzales, C. (2020). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. Educación y Educadores, 23(4), 685-708.

- Dussán, M., y Valderrama, A. (2020). Autoevaluación institucional desde las voces de los sujetos. *Revista PACA*, 10, 33-49.
- Furman, H. (2021). Purpose, Satisfaction and Life Project: A dialectical relationship. <https://publicacionescientificas.uces.edu.ar/index.php/subypocog/article/view/1165>. <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/5802>
- Garbizo, N., Ordaz, M., y Hernández, J. (2021). Responsabilidad Social Universitaria y labor educativa: Una relación necesaria en la formación de profesionales. *Mendive. Revista de Educación*, 19(1), 321-333.
- García, G. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. <https://bonga.unisimon.edu.co/items/7f13a8d1-2b28-491b-91c9-04b19dd092c2>
- Gestión. (9 de septiembre de 2020). Menos del 1% de colegios públicos y privados cuentan con certificados de calidad a nivel nacional. *Gestión*: <https://gestion.pe/peru/menos-del-1-de-colegios-publicos-y-privados-cuentan-con-certificados-de-calidad-a-nivel-nacional-nndc-noticia/>
- Hernández, R., y Fernández, C. (2018). Metodología de la investigación. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hoyos, Y., Ortega, M., y Salazar, M. (2023). Gestión Escolar en las Instituciones del Nivel Inicial. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0 (RTED)*, 16(2), 143-152.
- Huerta, H. (2020). Habilidades gerenciales, la toma de decisiones y la gestión de las instituciones educativas de la UGEL [UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40227/HuertaSH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ibarra, M., Campechano, E., Díaz, I., Paredes, D. (2023) Habilidades directivas como factor determinante en la competitividad de empresas mexicanas. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(9), 360-376. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.23>
- Landín, M. (2021). Influencia de habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2020. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57097>
- León, J., León, D., Otero, J., y Otero, J. (2022). Competencias directivas para mejorar las habilidades productivas en tiempos de pandemia COVID-19. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación HORIZONTES*, 6(26), 1848-1857.
- Llerena, S., y Aguirre, J. (2024). Modelo prolab: Eduk-t2, el aplicativo móvil para buscar y encontrar profesores de secundaria. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/27018>
- Martos, M., y Mejía, J. (2021). Planificación estratégica y su asociación con la calidad educativa de las instituciones del nivel primario de la provincia de Tayacaja-Huancavelica 2021 [Tesis de Posgrado, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9330/martos_lme-mej%C3%ADa_aja.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Méndez, A., Rojas, M., y Morales, R. (2020). Visión pedagógica del autoconocimiento en educación física y vida saludable. *Compendium: revista de investigación científica*, 44, 2.
- Muñoz, B., y Castillo, C. C. (2012). La Planificación Estratégica como proceso de integración de un equipo de salud. *Enfermería Global*, 10(4), 180-188.
- Muñoz, R., Huamán, D., Cardenas, E., y Pinedo, F. (2022). Habilidades Directivas y Desempeño Docente en el Perú. Franz Tamayo - *Revista de Educación*, 4(10), Article 10. <https://doi.org/10.33996/franztamayo.v4i10.879>
- Murillo, R. (2020). Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia.

- Ocampo, D. (2020, febrero 25). La muestra en la investigación cualitativa. Investigalia. <https://investigaliacr.com/investigacion/la-muestra-en-la-investigacion-cualitativa/>
- Olivero, K., Carrascal, J., y Arrieta, A. (2020). Actitud, motivación y rendimiento académico de estudiantes universitarios hacia el aprendizaje del inglés. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 2(5), 133-150.
- Palacios, K. (2022). Habilidades interpersonales y engagement laboral del personal policial y militar administrativo en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/racs.v28i.38165>
- Paredes, M., Cárdenas, V., y Palomino, A. (2021). Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana. 7(1), 17-22. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1061>
- Pedraza, J., Ruiz, A., Sánchez, M., & Fernández-Esquinas, M. (2023). Management skills and organizational culture as sources of innovation for firms in peripheral regions. *Technological Forecasting and Social Change*, 191, 122518. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122518>
- Rivas, R., Díaz, K., Ortega, M., y Vásquez, A. (2024). Programa de habilidades directivas y gestión de recursos en una Institución Educativa. Perú. *Revista de Climatología*, 24, 1544-1550. <https://doi.org/10.59427/rcli/2024/v24cs.1544-1550>
- Rivera, G., Lera, L., Poleo, A., y Rivera, A. (2023). El liderazgo educativo en los programas de educación especial: Una revisión de la literatura.
- Ruiz, C., y Valenzuela, M. (2022). Metodología de la investigación. En Fondo Editorial UNAT. Fondo Editorial UNAT. <https://doi.org/10.56224/EdiUnat.4>
- Salazar, C., y Gastélum, G. (2020). Teoría de la autodeterminación en el contexto de educación física: Una revisión sistemática. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 38, 838-844.

- Sanchez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río, 9(17), Article 17. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.7928>
- Toscano, R. (2021). Auditoría a la planificación estratégica y el proceso de compensaciones en la Gobernación de La Provincia de Cotopaxi. [masterThesis]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/32859>
- Trinidad, M. (2021). Planificación estratégica situacional en la gestión escolar de las instituciones educativas. Alborada de la Ciencia, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.26490/uncp.alboradaciencia.2021.1.975>
- Vergara, E. (2021). Incidencia de la planificación estratégica en la gestión educativa de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 04, 2020. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60794>
- Whetten, D., y Cameron, K. (2005). Desarrollo de habilidades directivas (8.a ed.). PEARSON. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>
- Zapata, V. (2020). Estrategia de habilidades directivas para mejorar el desempeño laboral en los docentes de la I.E.P Triunfadores Marchan, Chiclayo [Tesis de Posgrado, Universidad Señor de Sipan]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7405/Zapata%20Banco%20Vannie%20Consuelo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Matriz de consistencia

TÍTULO: Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024. AUTORA: Soto Merma, Elizabeth					
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Como influyen las habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024?	Determinar la influencia de las habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.	Existe influencia significativa de las habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.	Habilidades Directivas	Habilidades personales	-Paradigma: Positivista -Enfoque: Cuantitativo -Tipo: Aplicada -Diseño: no experimental -Nivel: Explicativo -Población: 50 docentes -Método: Hipotético deductivo -Muestra: 50 docentes -Técnica: Encuesta -Instrumento: cuestionario Método de análisis de datos: - SPSS versión 27 -Análisis Cuantitativo - Tablas y gráficos estadísticos.
PE1. ¿Cómo influyen las habilidades personales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024?	OE1. Determinar la influencia de las habilidades personales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.	H1. Existe influencia significativa de las habilidades personales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.		Habilidades interpersonales	
PE2. ¿Cómo influye las habilidades interpersonales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar, Cusco, 2024?	OE2. Determinar la influencia de las habilidades interpersonales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.	H2. Existe influencia significativa de las habilidades interpersonales es significativa en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.		Habilidades grupales	
			Planificación estratégica	Habilidades específicas de comunicación	
				Análisis del Entorno	
				Diagnóstico organizacional	
PE3. ¿Cómo influyen las habilidades grupales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024?	OE3. Determinar la influencia de las habilidades grupales en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.	H3. Existe influencia significativa de las habilidades grupales en la planificación estratégica de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.		Planes estratégicos	

<p>PE4. ¿Cómo influye las habilidades específicas de comunicación en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024?</p>	<p>OE4. Determinar la influencia de las habilidades específicas de comunicación en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.</p>	<p>H4. Existe influencia significativa de las habilidades específicas de comunicación en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024.</p>		<p>Evaluación estratégica</p>	<p>-Prueba de Hipótesis.</p>
--	--	--	--	-------------------------------	------------------------------

ANEXO 1. Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE INDEPENDIENTE: HABILIDADES DIRECTIVAS						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
Habilidades Directivas	Las habilidades y aptitudes requeridas para liderar, dirigir y administrar de manera efectiva tanto a personas como a equipos dentro de una entidad son fundamentales para el éxito organizacional.	. Se medirá a través del Inventario de Habilidades Directivas creado Whetten y Cameron (2016), el cuál fue validado dentro de los últimos 5 años por Landín (2021) en la ciudad de Lima, este instrumento posee 25 ítems y esta dividido en 4 dimensiones.	Habilidades personales	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento • Autoevaluación • Valores • Estabilidad emocional • Motivación 	ESCALA LIKERT DEL 1 AL 5. <ul style="list-style-type: none"> • Nunca (N): 1 • Casi nunca (CN): 2 • A veces (A): 3 • Casi siempre (CS): 4 • Siempre (S):5 Total, ítems: 25	Bajo, intermedio, elevado.
			Habilidades interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo • Legitimidad • Relevancia • Satisfacción • Manejo de conflictos 		
			Habilidades grupales	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Autodeterminación • Delegación • Trabajo en equipo 		
			Habilidades de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Propósito • Planeación • Participación • Perspectiva 		

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE: PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
Planificación estratégica	Proceso que orienta al equipo hacia el establecimiento de metas de la organización, la formulación de estrategias y políticas para lograr dichas metas, la creación de planes para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y, así, alcanzar los resultados esperados	La variable será examinada utilizando el cuestionario de Planificación Estratégica, elaborado por Coronel (2021) en Lima. Este presentaba 24 ítems y 3 dimensiones: Planes estratégicos, evaluación y análisis de entorno, sin embargo, se decidió incrementar la dimensión de	Análisis del Entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Identificación 	<p>ESCALA LIKERT DEL 1 AL 5.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca (N): 1 • Casi nunca (CN): 2 • A veces (A): 3 • Casi siempre (CS): 4 • Siempre (S):5 <p>Total</p>	Inadecuado, Adecuado, Muy adecuado
			Diagnóstico organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos de recojo de información • Análisis situacional • Identificación de problemas 		
			Planes estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos de gestión • Metas y objetivos estratégicos • Implementación de estrategias 		

		diagnóstico organizacional.	Evaluación estratégica	<ul style="list-style-type: none">• Control y diagnóstico• Evaluación y retroinformación• Cumplimientos de los objetivos		
--	--	-----------------------------	------------------------	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: HABILIDADES DIRECTIVAS

Ante todo, me presento, yo Elizabeth Soto Merma con DNI: 42900923, estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte investigación titulada “Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024”. El mismo, tiene un fin único, el académico, por ello, se mantiene una discreción absoluta.

Agradezco eternamente su colaboración por las respuestas brindadas en la siguiente encuesta:

INSTRUCCIONES:

A continuación, tiene una lista que incluye diferentes ítems relacionados con las habilidades directivas. En las siguientes proposiciones marque con una “X” en el valor del casillero que según usted corresponde. El presente cuestionario está formulado en base a las habilidades directivas del director.

Calificación:

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

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

N°	HABILIDADES DIRECTIVAS	VALORACIÓN				
		N	CN	A	CS	S
		1	2	3	4	5
Habilidades personales						
1	Reconoce sus debilidades, fortalezas y áreas de mejora en su rol administrativo.					
2	Muestra apertura a las sugerencias y retroalimentación sobre su desempeño.					
3	Fomenta los valores y las buenas relaciones internas en todos los niveles de su institución educativa.					
4	Mantiene la calma y el control emocional en situaciones difíciles.					

5	Muestra una actitud orientada al cambio y la mejora continua.					
6	Motiva a la comunidad educativa proponiendo alternativas de solución en base a información adecuada y evaluando opciones.					
Habilidades interpersonales						
7	Desarrolla técnicas de motivación a los docentes para fomentar el esfuerzo en el cumplimiento de las actividades.					
8	Exhibe una actitud positiva y líder ante los desafíos y conflictos dentro de la institución educativa.					
9	Propone ideas novedosas, relevantes para mejorar en el trabajo docente.					
10	Desarrolla acciones que promuevan la satisfacción de los docentes en el desarrollo de su labor.					
11	Interviene de manera imparcial en los conflictos procurando soluciones justas.					
12	Muestra una actitud positiva en la solución de conflictos dentro de su institución educativa.					
13	Promueve una buena convivencia entre todos los docentes					
Habilidades grupales						
14	Inspira confianza en los docentes a través de su actitud y acciones.					
15	Fomenta la autodeterminación en los equipos de trabajo para la toma de decisiones de forma responsable.					
16	Asigna tareas y responsabilidades de manera adecuada y a las personas idóneas.					
17	Fomenta el trabajo en equipo entre los docentes de la institución.					
18	Lidera e influye positivamente en los equipos de docentes.					
19	Coordina de manera efectiva con los diferentes equipos de trabajo de la institución educativa.					
Habilidades específicas de comunicación						
20	Persuade acertadamente a la comunidad educativa al logro de los objetivos establecidos en la institución.					
21	Dirige adecuadamente el proceso de planificación en la institución educativa.					
22	Fomenta la participación activa de la comunidad educativa en la consecución de los objetivos.					
23	Comunica de forma clara y adecuada su perspectiva, para el logro de las metas propuestas					
24	Influye positivamente en la perspectiva de los docentes y padres de familia					
25	Mantiene una comunicación fluida con sus equipos de trabajo					

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Ante todo, me presento, yo Elizabeth Soto Merma con DNI: 42900923, estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte investigación titulada “Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar, Cusco, 2024”. El mismo, tiene un fin único, el académico, por ello, se mantiene una discreción absoluta.

Asimismo, permítanme expresar mi más sincero agradecimiento por su valiosa contribución al responder la encuesta presentada. Su disposición y colaboración en este proceso son fundamentales para el éxito de la investigación. Aprecio profundamente el tiempo y esfuerzo dedicados, los cuales son esenciales para la recolección de datos para el estudio.

INSTRUCCIONES:

A continuación, tiene una lista que incluye diferentes ítems relacionados con la planificación estratégica. En las siguientes proposiciones marque con una “X” en el valor del casillero que según usted corresponde.

CALIFICACIÓN:

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

ANÁLISIS DEL ENTORNO		1	2	3	4	5
1	Evalúa las tendencias educativas, tecnológicas y socioculturales que afectan el entorno externo de la institución educativa.					
2	En su Institución educativa se monitorea los cambios en el entorno externo que pueden influir en la planificación estratégica.					

3	Identifica los recursos y capacidades internas que, a su juicio, posee la institución educativa, incluyendo activos distintivos (logotipos, slogans, etc.).					
4	Detecta las debilidades internas que, según su perspectiva, requieren mejora o desarrollo para optimizar la planificación estratégica.					
5	Reconoce las habilidades y competencias clave de los docentes y personal administrativo que, en su opinión, contribuyen al éxito estratégico de la institución.					
DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL						
6	En su institución educativa se realiza un diagnóstico institucional a comienzo del año académico.					
7	El diagnóstico organizacional se ha realizado solo por una comisión de trabajo que conoce los problemas de la institución educativa.					
8	La elaboración del FODA incluye la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.					
9	El FODA elaborado, traduce la problemática pedagógica e institucional.					
10	Conoce con certeza las dificultades de la institución educativa a través del diagnóstico realizado.					
11	El diagnóstico organizacional, permite replantear las metas y objetivos estratégicos que se van a desarrollar durante el año académico.					
12	Los directivos toman en cuenta las sugerencias de los docentes en el proceso de diagnóstico.					
13	El diagnóstico organizacional constituye un insumo para la planificación de la institución educativa.					
PLANES ESTRATÉGICOS						
14	Conoce los documentos de gestión de la institución educativa.					
15	Asegura que el reglamento interno de su institución educativa es claro y conocido por la comunidad educativa.					
16	Asevera que los objetivos institucionales son claros y conocidos por toda la comunidad educativa.					
17	Las metas planteadas resuelven el problema pedagógico de su institución educativa.					
18	Considera que las metas trazadas en su institución educativa se están cumpliendo.					
19	Las metas y objetivos institucionales fueron elaborados con el aporte de la comunidad educativa.					
20	La visión y misión institucional refleja las características de la institución educativa.					

21	La implementación de las actividades del PAT se realiza de manera consensuada entre los miembros de la comunidad Educativa.					
EVALUACIÓN ESTRATEGICA						
22	Existe recojo periódico de información para conocer el cumplimiento de las metas y objetivos planificados					
23	Se realizan reuniones periódicas para conocer la problemática pedagógica e institucional.					
24	Los directivos realizan monitoreos de las actividades pedagógicas que realizan los docentes.					
25	Realiza acompañamiento y retroalimentación en los procesos de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes.					
26	En su institución educativa se realizan evaluaciones periódicas para verificar el aprendizaje de los estudiantes.					
27	Toma en cuenta los resultados de evaluación para mejorar el aprendizaje de los alumnos.					
28	En su institución educativa se aplica estrategias de evaluación y retroalimentación entre docentes, sobre su desempeño.					
29	Existe interés por parte de los docentes por conocer las dificultades académicas de los alumnos y de acuerdo con ello proponer estrategias de mejora.					

Anexo 3. Validez de expertos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Mg. Choquenaira Fernandez Mariluz Zuliram

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Filial Lima Trujillo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Elizabeth Soto Merma:

DNI N° 42900923

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Habilidades directivas

Definición de la variable habilidades directivas

Las habilidades y aptitudes requeridas para liderar, dirigir y administrar de manera efectiva tanto a personas como a equipos dentro de una entidad son fundamentales para el éxito organizacional (Whetten y Cameron, 2005)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
D1: Habilidades personales	Autoconocimiento	Reconoce sus debilidades, fortalezas y áreas de mejora en su rol administrativo.	1	1	1	1	
	Autoevaluación	Muestra apertura a las sugerencias y retroalimentación sobre su desempeño.	1	1	1	1	
	Valores	Fomenta los valores y las buenas relaciones internas en todos los niveles de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Estabilidad emocional	Mantiene la calma y el control emocional en situaciones difíciles.	1	1	1	1	
	Motivación	Muestra una actitud orientada al cambio y la mejora continua.	1	1	1	1	
Motiva a la comunidad educativa proporcionando alternativas de solución en base a información adecuada y evaluando opciones.		1	1	1	1		
D2: Habilidades interpersonales	Esfuerzo	Desarrolla técnicas de motivación a los docentes, para fomentar el esfuerzo en el cumplimiento de las actividades.	1	1	1	1	
	Legitimidad	Exhibe una actitud positiva y líder ante los desafíos y conflictos dentro de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Relevancia	Propone ideas innovadoras y relevantes para mejorar el trabajo docente.	1	1	1	1	
	Satisfacción	Desarrolla acciones que promuevan la satisfacción de los docentes en el desarrollo de su labor.	1	1	1	1	
	Manejo de conflictos	Interviene de manera imparcial en los conflictos, buscando soluciones justas.	1	1	1	1	

		Promueve una convivencia armoniosa entre todos los docentes.	1	1	1	1
D3: Habilidades grupales	Confianza	Inspira confianza en los docentes a través de su actitud y acciones.	1	1	1	1
	Autodeterminación	Fomenta la autodeterminación en los equipos de trabajo para la toma de decisiones de forma responsable.	1	1	1	1
	Delegación	Asigna tareas y responsabilidades de manera adecuada a las personas idóneas.	1	1	1	1
	Trabajo en equipo	Fomenta el trabajo en equipo entre los docentes de la institución.	1	1	1	1
		Lidera e influye positivamente en los equipos de docentes.	1	1	1	1
		Coordina de manera efectiva entre los diferentes equipos de trabajo de la institución educativa.	1	1	1	1
D4: Habilidades de comunicación	Propósito	Persuade acertadamente al logro de los propósitos y objetivos de la institución.	1	1	1	1
	Planeación	Dirige adecuadamente el proceso de Planificación en la institución educativa	1	1	1	1
	Participación	Fomenta la participación activa de la comunidad educativa en la consecución de los objetivos.	1	1	1	1
	Perspectiva	Comunica de forma clara y adecuada su perspectiva, para el logro de las metas propuestas.	1	1	1	1
		Influye positivamente en la perspectiva de los docentes y padres de familia.	1	1	1	1
		Mantiene una comunicación efectiva y fluida con sus equipos de trabajo.	1	1	1	1






 Mg. Mariluz Zulirani Choquecra Fernandez

 DNI: 43844764

Firma del evaluador

 DNI: 43844764

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Inventario de Habilidades Directivas
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de las habilidades directivas
Nombres y apellidos del experto	Choquenaira Fernandez, Mariluz Zuliram
Documento de identidad	43844764
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Magister En Gestión Educativa Y Educación Bilingüe Intercultural
Nacionalidad	Peruano
Institución	IE. N° 562003 Almirante Miguel Grau/ Universidad nacional San Antonio Abad del Cusco sede Espinar
Cargo	Docente
Número telefónico	984 717 417
Firma	 Ms. Mariluz Zuliram Choquenaira Fernandez DNI: 43844764
Fecha	23- 05- 2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable Planificación estratégica

Definición de la variable Planificación estratégica:

Proceso que orienta al equipo hacia el establecimiento de metas de la organización, la formulación de estrategias y políticas para lograr dichas metas, la creación de planes para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y, así, alcanzar los resultados esperados (Muñoz y Castillo, 2012)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d e n c i a	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
D1: Análisis del Entorno	Observación	Evalúa las tendencias educativas, tecnológicas y socioculturales que afectan el entorno externo de la institución educativa.	1	1	1	1	
		En su Institución educativa se monitorea los cambios en el entorno externo que pueden influir en la planificación estratégica.	1	1	1	1	
	Identificación	Identifica los recursos y capacidades internas que, a su juicio, posee la institución educativa, incluyendo activos distintivos (logotipos, slogans, etc.).	1	1	1	1	
		Detecta las debilidades internas que, según su perspectiva, requieren mejora o desarrollo para optimizar la planificación estratégica.	1	1	1	1	
		Reconoce las habilidades y competencias clave de los docentes y personal administrativo que, en su opinión, contribuyen al éxito estratégico de la institución.	1	1	1	1	
	D2: Diagnóstico organizacional.	Instrumentos de recojo de información	En su institución educativa se realiza un diagnóstico institucional a comienzo del año académico.	1	1	1	1
El diagnóstico organizacional se ha realizado solo por una comisión de trabajo que conoce los problemas de la institución educativa.			1	1	1	1	

		La elaboración del FODA incluye la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1
		El FODA elaborado, traduce la problemática pedagógica e institucional.	1	1	1	1
	Análisis situacional	Conoce con certeza las dificultades de la institución educativa a través del diagnóstico realizado.	1	1	1	1
		El diagnóstico organizacional, permite replantear las metas y objetivos estratégicos que se van a desarrollar durante el año académico.	1	1	1	1
	Identificación de problemas	Los directivos toman en cuenta las sugerencias de los docentes en el proceso de diagnóstico.	1	1	1	1
		El diagnóstico organizacional constituye un insumo para la planificación en la institución educativa.	1	1	1	1
D3: Planes estratégicos	Documentos de gestión	Conoce los documentos de gestión de la institución educativa.	1	1	1	1
		Asegura que el reglamento interno de su institución educativa es claro y conocido por la comunidad educativa.	1	1	1	1
	Metas y objetivos estratégicos	Asevera que los objetivos institucionales son claros y conocidos por toda la comunidad educativa.	1	1	1	1
		Las metas planteadas resuelven el problema pedagógico de su institución educativa.	1	1	1	1
		Considera que las metas trazadas en su institución educativa se están cumpliendo.	1	1	1	1
		Las metas y objetivos institucionales fueron elaborados con el aporte de la comunidad educativa.	1	1	1	1
		La visión y misión institucional reflejan las características de la institución educativa.	1	1	1	1
	Implementación de estrategias	La implementación de las actividades del PAT se realiza de manera consensuada entre los miembros de la comunidad Educativa.	1	1	1	1
	Control y diagnóstico	Existe recojo periódico de información para conocer el	1	1	1	1

D4: Evaluación estratégica		cumplimiento de las metas y objetivos planificados					
		Se realizan reuniones periódicas para conocer la problemática pedagógica e institucional.	1	1	1	1	
		Los directivos realizan monitoreos de las actividades pedagógicas de los docentes.	1	1	1	1	
	Evaluación y retroinformación	Realiza acompañamiento y retroalimentación durante el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		En su institución educativa se realizan evaluaciones periódicas para verificar el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		Toma en cuenta los resultados de evaluación para mejorar el aprendizaje de los alumnos.	1	1	1	1	
		En su institución educativa se aplica estrategias de evaluación y retroalimentación entre docentes, sobre su desempeño.	1	1	1	1	
		Cumplimientos de los objetivos	Conoce las dificultades de aprendizaje de los estudiantes y de acuerdo con ello propone estrategias de mejora.	1	1	1	1



 Mg. Mariuz Zultram Choquesera Hernandez
 DNI: 43844764

Firma del evaluador
 DNI: 43844764

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de planificación estratégica
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de la planificación estratégica
Nombres y apellidos del experto	Choquenaira Fernandez, Mariluz Zuliram
Documento de identidad	43844764
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Magister En Gestión Educativa Y Educación Bilingüe Intercultural
Nacionalidad	Peruano
Institución	IE. N° 562003 Almirante Miguel Grau/ Universidad nacional San Antonio Abad del Cusco sede Espinar
Cargo	Docente
Número telefónico	984 717 417
Firma	 
Fecha	23-05 -2024

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

	Modalidad de estudios: -	
<p>CHOQUENAIRA FERNANDEZ, MARILUZ ZULIRAM DNI 43844764</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION</p> <p>Fecha de diploma: 21/02/2008 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU</p>
<p>CHOQUENAIRA FERNANDEZ, MARILUZ ZULIRAM DNI 43844764</p>	<p>BACHILLER EN INGENIERÍA AMBIENTAL</p> <p>Fecha de diploma: 20/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 19/10/2011 Fecha egreso: 14/09/2018</p>	<p>UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU</p>
<p>CHOQUENAIRA FERNANDEZ, MARILUZ ZULIRAM DNI 43844764</p>	<p>MAESTRA EN CIENCIAS: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA</p> <p>Fecha de diploma: 04/11/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 04/01/2008 Fecha egreso: 21/12/2009</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU</p>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Mg. Raúl Supho Carlos

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Filial Lima Trujillo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Elizabeth Soto Merma:

DNI N° 42900923

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).


Matriz de validación del cuestionario de la variable Habilidades directivas

Definición de la variable habilidades directivas

Las habilidades y aptitudes requeridas para liderar, dirigir y administrar de manera efectiva tanto a personas como a equipos dentro de una entidad son fundamentales para el éxito organizacional (Whetten y Cameron, 2005)


Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
D1: Habilidades personales	Autoconocimiento	Reconoce sus debilidades, fortalezas y áreas de mejora en su rol administrativo.	1	1	1	1	
	Autoevaluación	Muestra apertura a las sugerencias y retroalimentación sobre su desempeño.	1	1	1	1	
	Valores	Fomenta los valores y las buenas relaciones internas en todos los niveles de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Estabilidad emocional	Mantiene la calma y el control emocional en situaciones difíciles.	1	1	1	1	
	Motivación	Muestra una actitud orientada al cambio y la mejora continua.	1	1	1	1	
Motiva a la comunidad educativa proporcionando alternativas de solución en base a información adecuada y evaluando opciones.		1	1	1	1		
D2: Habilidades interpersonales	Esfuerzo	Desarrolla técnicas de motivación a los docentes, para fomentar el esfuerzo en el cumplimiento de las actividades.	1	1	1	1	
	Legitimidad	Exhibe una actitud positiva y líder ante los desafíos y conflictos dentro de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Relevancia	Propone ideas innovadoras y relevantes para mejorar el trabajo docente.	1	1	1	1	
	Satisfacción	Desarrolla acciones que promuevan la satisfacción de los docentes en el desarrollo de su labor.	1	1	1	1	
	Manejo de conflictos	Interviene de manera imparcial en los conflictos, buscando soluciones justas.	1	1	1	1	

		Promueve una convivencia armoniosa entre todos los docentes.	1	1	1	1	
D3: Habilidades grupales	Confianza	Inspira confianza en los docentes a través de su actitud y acciones.	1	1	1	1	
	Autodeterminación	Fomenta la autodeterminación en los equipos de trabajo para la toma de decisiones de forma responsable.	1	1	1	1	
	Delegación	Asigna tareas y responsabilidades de manera adecuada a las personas idóneas.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	Fomenta el trabajo en equipo entre los docentes de la institución.	1	1	1	1	
		Lidera e influye positivamente en los equipos de docentes.	1	1	1	1	
		Coordina de manera efectiva entre los diferentes equipos de trabajo de la institución educativa.	1	1	1	1	
D4: Habilidades de comunicación	Propósito	Persuade acertadamente al logro de los propósitos y objetivos de la institución.	1	1	1	1	
	Planeación	Dirige adecuadamente el proceso de Planificación en la institución educativa	1	1	1	1	
	Participación	Fomenta la participación activa de la comunidad educativa en la consecución de los objetivos.	1	1	1	1	
	Perspectiva	Comunica de forma clara y adecuada su perspectiva, para el logro de las metas propuestas.	1	1	1	1	
		Influye positivamente en la perspectiva de los docentes y padres de familia.	1	1	1	1	
		Mantiene una comunicación efectiva y fluida con sus equipos de trabajo.	1	1	1	1	



Firma del evaluador
DNI: 24893569

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Inventario de Habilidades Directivas
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de las habilidades directivas
Nombres y apellidos del experto	Supho Carlos, Raúl
Documento de identidad	24893569
Años de experiencia en el área	17 años
Máximo Grado Académico	Magister En Gestión Educativa Y Educación Bilingüe Intercultural
Nacionalidad	Peruano
Institución	IE. Horacio Zeballos Gaméz
Cargo	Sub Director
Número telefónico	910 150 095
Firma	 <p>Mg. Raúl Supho Carlos DNI: 24893569 SUB DIRECTOR</p>
Fecha	22- 05- 2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable Planificación estratégica

Definición de la variable Planificación estratégica:

Proceso que orienta al equipo hacia el establecimiento de metas de la organización, la formulación de estrategias y políticas para lograr dichas metas, la creación de planes para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y, así, alcanzar los resultados esperados (Muñoz y Castillo, 2012)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l i d e n c i a	C o r r e c i o n	R e l e v a n c i a	Observación
D1: Análisis del Entorno	Observación	Evalúa las tendencias educativas, tecnológicas y socioculturales que afectan el entorno externo de la institución educativa.	1	1	1	1	
		En su Institución educativa se monitorea los cambios en el entorno externo que pueden influir en la planificación estratégica.	1	1	1	1	
	Identificación	Identifica los recursos y capacidades internas que, a su juicio, posee la institución educativa, incluyendo activos distintivos (logotipos, slogans, etc.).	1	1	1	1	
		Detecta las debilidades internas que, según su perspectiva, requieren mejora o desarrollo para optimizar la planificación estratégica.	1	1	1	1	
		Reconoce las habilidades y competencias clave de los docentes y personal administrativo que, en su opinión, contribuyen al éxito estratégico de la institución.	1	1	1	1	
D2: Diagnóstico organizacional.	Instrumentos de recojo de información	En su institución educativa se realiza un diagnóstico institucional a comienzo del año académico.	1	1	1	1	
		El diagnóstico organizacional se ha realizado solo por una comisión de trabajo que conoce los problemas de la institución educativa.	1	1	1	1	

		La elaboración del FODA incluye la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1
		El FODA elaborado, traduce la problemática pedagógica e institucional.	1	1	1	1
	Análisis situacional	Conoce con certeza las dificultades de la institución educativa a través del diagnóstico realizado.	1	1	1	1
		El diagnóstico organizacional, permite replantear las metas y objetivos estratégicos que se van a desarrollar durante el año académico.	1	1	1	1
	Identificación de problemas	Los directivos toman en cuenta las sugerencias de los docentes en el proceso de diagnóstico.	1	1	1	1
		El diagnóstico organizacional constituye un insumo para la planificación en la institución educativa.	1	1	1	1
D3: Planes estratégicos	Documentos de gestión	Conoce los documentos de gestión de la institución educativa.	1	1	1	1
		Asegura que el reglamento interno de su institución educativa es claro y conocido por la comunidad educativa.	1	1	1	1
	Metas y objetivos estratégicos	Asevera que los objetivos institucionales son claros y conocidos por toda la comunidad educativa.	1	1	1	1
		Las metas planteadas resuelven el problema pedagógico de su institución educativa.	1	1	1	1
		Considera que las metas trazadas en su institución educativa se están cumpliendo.	1	1	1	1
		Las metas y objetivos institucionales fueron elaborados con el aporte de la comunidad educativa.	1	1	1	1
		La visión y misión institucional reflejan las características de la institución educativa.	1	1	1	1
	Implementación de estrategias	La implementación de las actividades del PAT se realiza de manera consensuada entre los miembros de la comunidad Educativa.	1	1	1	1
Control y diagnóstico	Existe recojo periódico de información para conocer el	1	1	1	1	

D4: Evaluación estratégica		cumplimiento de las metas y objetivos planificados					
		Se realizan reuniones periódicas para conocer la problemática pedagógica e institucional.	1	1	1	1	
		Los directivos realizan monitoreos de las actividades pedagógicas de los docentes.	1	1	1	1	
	Evaluación y retroinformación	Realiza acompañamiento y retroalimentación durante el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		En su institución educativa se realizan evaluaciones periódicas para verificar el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		Toma en cuenta los resultados de evaluación para mejorar el aprendizaje de los alumnos.	1	1	1	1	
		En su institución educativa se aplica estrategias de evaluación y retroalimentación entre docentes, sobre su desempeño.	1	1	1	1	
	Cumplimientos de los objetivos	Conoce las dificultades de aprendizaje de los estudiantes y de acuerdo con ello propone estrategias de mejora.	1	1	1	1	


 Firma del evaluador
 DNI: 24893569

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de planificación estratégica
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de planificación estratégica
Nombres y apellidos del experto	Supho Carlos, Raúl
Documento de identidad	24893569
Años de experiencia en el área	17 años
Máximo Grado Académico	Magister En Gestión Educativa Y Educación Bilingüe Intercultural
Nacionalidad	Peruano
Institución	IE. Horacio Zeballos Gaméz
Cargo	Sub director
Número telefónico	910 150 095
Firma	
Fecha	22- 05- 2024

 DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION CUSCO
I.E. HORACIO ZEBALLOS GAMEZ COPORAS
M^{re} Raul Supho Carlos
D.N.I. 24893569
SUB DIRECTOR

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<p>SUPHO CARLOS, RAUL DNI 24893569</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ACADÉMICA MAGISTERIAL</p> <p>Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i></p>
<p>SUPHO CARLOS, RAUL DNI 24893569</p>	<p>SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN PRIMARIA</p> <p>Fecha de diploma: 23/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 01/06/2005 Fecha egreso: 06/02/2006</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i></p>
<p>SUPHO CARLOS, RAUL DNI 24893569</p>	<p>MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA</p> <p>Fecha de diploma: 20/07/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 06/04/2017 Fecha egreso: 13/11/2018</p>	<p>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i></p>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Mg. Gambarini Vera, Marilu

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Filial Lima Trujillo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Elizabeth Soto Merma

DNI N° 42900923

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Habilidades directivas

Definición de la variable habilidades directivas

Las habilidades y aptitudes requeridas para liderar, dirigir y administrar de manera efectiva tanto a personas como a equipos dentro de una entidad son fundamentales para el éxito organizacional (Whetten y Cameron, 2005)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
D1: Habilidades personales	Autoconocimiento	Reconoce sus debilidades, fortalezas y áreas de mejora en su rol administrativo.	1	1	1	1	
	Autoevaluación	Muestra apertura a las sugerencias y retroalimentación sobre su desempeño.	1	1	1	1	
	Valores	Fomenta los valores y las buenas relaciones internas en todos los niveles de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Estabilidad emocional	Mantiene la calma y el control emocional en situaciones difíciles.	1	1	1	1	
	Motivación	Muestra una actitud orientada al cambio y la mejora continua.	1	1	1	1	
Motiva a la comunidad educativa proporcionando alternativas de solución en base a información adecuada y evaluando opciones.		1	1	1	1		
D2: Habilidades interpersonales	Esfuerzo	Desarrolla técnicas de motivación a los docentes, para fomentar el esfuerzo en el cumplimiento de las actividades.	1	1	1	1	
	Legitimidad	Exhibe una actitud positiva y líder ante los desafíos y conflictos dentro de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Relevancia	Propone ideas innovadoras y relevantes para mejorar el trabajo docente.	1	1	1	1	
	Satisfacción	Desarrolla acciones que promuevan la satisfacción de los docentes en el desarrollo de su labor.	1	1	1	1	
	Manejo de conflictos	Interviene de manera imparcial en los conflictos, buscando soluciones justas.	1	1	1	1	

		Promueve una convivencia armoniosa entre todos los docentes.	1	1	1	1		
D3: Habilidades grupales	Confianza	Inspira confianza en los docentes a través de su actitud y acciones.	1	1	1	1		
	Autodeterminación	Fomenta la autodeterminación en los equipos de trabajo para la toma de decisiones de forma responsable.	1	1	1	1		
	Delegación	Asigna tareas y responsabilidades de manera adecuada a las personas idóneas.	1	1	1	1		
	Trabajo en equipo		Fomenta el trabajo en equipo entre los docentes de la institución.	1	1	1	1	
			Lidera e influye positivamente en los equipos de docentes.	1	1	1	1	
			Coordina de manera efectiva entre los diferentes equipos de trabajo de la institución educativa.	1	1	1	1	
D4: Habilidades de comunicación	Propósito	Persuade acertadamente al logro de los propósitos y objetivos de la institución.	1	1	1	1		
	Planeación	Dirige adecuadamente el proceso de Planificación en la institución educativa	1	1	1	1		
	Participación	Fomenta la participación de la comunidad educativa en la consecución de los objetivos.	1	1	1	1		
	Perspectiva		Comunica de forma clara y adecuada su perspectiva, para el logro de las metas propuestas.	1	1	1	1	
			Influye positivamente en la perspectiva de los docentes y padres de familia.	1	1	1	1	
			Mantiene una comunicación efectiva y fluida con sus equipos de trabajo.	1	1	1	1	



Firma del evaluador

DNI: 24886221

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Inventario de Habilidades Directivas
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de las habilidades directivas
Nombres y apellidos del experto	Gambarini Vera, Marilu
Documento de identidad	24886221
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Magister en Docencia Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Privada Andina Del Cusco
Cargo	Docente
Número telefónico	943 128 604
Firma	
Fecha	25- 05- 2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable Planificación estratégica

Definición de la variable Planificación estratégica:

Proceso que orienta al equipo hacia el establecimiento de metas de la organización, la formulación de estrategias y políticas para lograr dichas metas, la creación de planes para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y, así, alcanzar los resultados esperados (Muñoz y Castillo, 2012)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
D1: Análisis del Entorno	Observación	Evalúa las tendencias educativas, tecnológicas y socioculturales que afectan el entorno externo de la institución educativa.	1	1	1	1	
		En su Institución educativa se monitorea los cambios en el entorno externo que pueden influir en la planificación estratégica.	1	1	1	1	
	Identificación	Identifica los recursos y capacidades internas que, a su juicio, posee la institución educativa, incluyendo activos distintivos (logotipos, slogans, etc.).	1	1	1	1	
		Detecta las debilidades internas que, según su perspectiva, requieren mejora o desarrollo para optimizar la planificación estratégica.	1	1	1	1	
		Reconoce las habilidades y competencias clave de los docentes y personal administrativo que, en su opinión, contribuyen al éxito estratégico de la institución.	1	1	1	1	
	D2: Diagnóstico organizacional.	Instrumentos de recojo de información	En su institución educativa se realiza un diagnóstico institucional a comienzo del año académico.	1	1	1	1
El diagnóstico organizacional se ha realizado solo por una comisión de trabajo que conoce los problemas de la institución educativa.			1	1	1	1	


		La elaboración del FODA incluye la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		El FODA elaborado, traduce la problemática pedagógica e institucional.	1	1	1	1	
	Análisis situacional	Conoce con certeza las dificultades de la institución educativa a través del diagnóstico realizado.	1	1	1	1	
		El diagnóstico organizacional, permite replantear las metas y objetivos estratégicos que se van a desarrollar durante el año académico.	1	1	1	1	
	Identificación de problemas	Los directivos toman en cuenta las sugerencias de los docentes en el proceso de diagnóstico.	1	1	1	1	
		El diagnóstico organizacional constituye un insumo para la planificación en la institución educativa.	1	1	1	1	
D3: Planes estratégicos	Documentos de gestión	Conoce los documentos de gestión de la institución educativa.	1	1	1	1	
		Asegura que el reglamento interno de su institución educativa es claro y conocido por la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Metas y objetivos estratégicos	Asevera que los objetivos institucionales son claros y conocidos por toda la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		Las metas planteadas resuelven el problema pedagógico de su institución educativa.	1	1	1	1	
		Considera que las metas trazadas en su institución educativa se están cumpliendo.	1	1	1	1	
		Las metas y objetivos institucionales fueron elaborados con el aporte de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		La visión y misión institucional reflejan las características de la institución educativa.	1	1	1	1	
		La implementación de las actividades del PAT se realiza de manera consensuada entre los miembros de la comunidad Educativa.	1	1	1	1	
	Implementación de estrategias						
	Control y diagnóstico	Existe recojo periódico de información para conocer el	1	1	1	1	

D4: Evaluación estratégica		cumplimiento de las metas y objetivos planificados					
		Se realizan reuniones periódicas para conocer la problemática pedagógica e institucional.	1	1	1	1	
		Los directivos realizan monitoreos de las actividades pedagógicas de los docentes.	1	1	1	1	
	Evaluación y retroinformación	Realiza acompañamiento y retroalimentación durante el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		En su institución educativa se realizan evaluaciones periódicas para verificar el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		Toma en cuenta los resultados de evaluación para mejorar el aprendizaje de los alumnos.	1	1	1	1	
		En su institución educativa se aplica estrategias de evaluación y retroalimentación entre docentes, sobre su desempeño.	1	1	1	1	
	Cumplimientos de los objetivos	Conoce las dificultades de aprendizaje de los estudiantes y de acuerdo con ello propone estrategias de mejora.	1	1	1	1	



Firma del
evaluador DNI:
24886221

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de planificación estratégica
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de planificación estratégica
Nombres y apellidos del experto	Gambarini Vera, Marilú
Documento de identidad	24886221
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Magister En Docencia Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Privada Andina Del Cusco
Cargo	Docente
Número telefónico	943 128 604
Firma	
Fecha	25- 05- 2024

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
GAMBARINI VERA, MARILU DNI 24886221	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD EDUCACION INICIAL Y PRIMARIA Fecha de diploma: 26/07/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU
GAMBARINI VERA, MARILU DNI 24886221	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 13/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU
GAMBARINI VERA, MARILU DNI 24886221	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 15/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/04/2017 Fecha egreso: 04/08/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Prueba de confiabilidad

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Habilidades directivas	0.82	25
Planificación estratégica	0.65	29

Nota. El valor de Alfa de Cronbach es 0.84 y 0.65, excelente y normal confiabilidad respectivamente.

Anexo 5. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)

Título de la investigación: Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024

Investigadora: Soto Merma, Elizabeth

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada “Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024”, cuyo objetivo de la investigación es “Determinar la influencia de las habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes”. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima y filial Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Educativa Integrado 56182 — Horacio Zeballos Gámez.

Descripción el impacto del problema de la investigación.

Las habilidades directivas pueden favorecer o perjudicar la planificación estratégica de las instituciones y como efecto también la planificación de los docentes, pues en ella se detallan los objetivos generales y del aula, asimismo las estrategias que nos encaminan a lograrlos. Por ello surge la importancia de realizar este estudio, con el fin de contribuir a la mejora de la calidad educativa, por otro lado, los resultados también podrían ser utilizados para otras investigaciones.

Procedimiento

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

1. Se realizará un cuestionario donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en un ambiente de la institución que se considere apropiado.
3. 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 algún 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 la investigadora Soto Merma, Elizabeth email: elymerst@gamil.com y Docente Asesor Carlos Arturo Valencia Morocho email: cvalenciam@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Victor Hugo Soto Blas

Fecha y hora: 31 de mayo, 2024. 11:00am



Encuestado



Investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)

Título de la investigación: Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024

Investigadora: Soto Merma, Elizabeth

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada “Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024”, cuyo objetivo de la investigación es “Determinar la influencia de las habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes”. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima y filial Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Educativa Integrado 56394 Cesar Vallejo.

Descripción el impacto del problema de la investigación.

Las habilidades directivas pueden favorecer o perjudicar la planificación estratégica de las instituciones y como efecto también de los docentes, pues en ella se detallan los objetivos generales y del aula, asimismo las estrategias que nos encaminan a lograrlos. Por ello surge la importancia de realizar este estudio, con el fin de contribuir a la mejora de la calidad educativa, por otro lado, los resultados también podrían ser utilizados para otras investigaciones.

Procedimiento

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

4. Se realizará un cuestionario donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024”.
5. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en un ambiente de la institución que se considere apropiado.
6. 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 algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va 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 la investigadora Soto Merma, Elizabeth email: elymerst@gamil.com y Docente Asesor Carlos Arturo Valencia Morocho email: cvalenciam@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Javier Adain Huamani Quispe

Fecha y hora: 30 de mayo, 2024. 13:20 pm



DNI: 44151403.

Encuestado

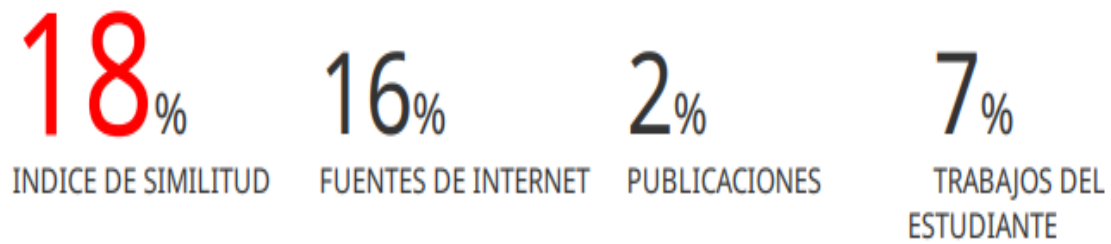


Investigador

Anexo 6. Reporte de similitud turniting

S16

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS



Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

Espinar, 28 de mayo del 2024

Señor:

Lic. Moisés Choque Quispe
Director de la I.E.I 56605 Phinaya

ASUNTO: Permiso para realizar Proyecto de Tesis en la institución que representa.

De mi especial consideración.

Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo (UCV), **Elizabeth Soto Merma**, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución que representa, la I.E.I 56605 PHINAYA. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, titulado: "**Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024**" al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,



Soto Merma, Elizabeth
Estudiante de Maestría en Administración de la Educación
Universidad César Vallejo



Recibido
12-05-2024
E.I. 56605-2024

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

Espinar, 28 de mayo del 2024

Señor:
Lic. Luis Alberto Paz Vargas
Director de la I.E.I 56394 Cesar Vallejo

ASUNTO: Permiso para realizar Proyecto de Tesis en la institución que representa.

De mi especial consideración.


Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo (UCV), Elizabeth Soto Merma, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución que representa, la I.E.I 56394 Cesar Vallejo. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, titulado: " Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024" al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,


4290927

Soto Merma, Elizabeth
Estudiante de Maestría en Administración de la Educación
Universidad César Vallejo

DIRE - C - UGEL ESPINAR
I.E. N° 56394 CESAR VALLEJO
TRAMITE DOCUMENTARIO
FECHA: 28 MAYO 2024
N° DE EXPEDIENTE: _____
FIRMA: _____

Autorizado la aplicación
de la encuesta solicitada.



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

Espinar, 28 de mayo del 2024

Señor:
Prof. Delfín Umiyauri Saico
Director de la I.E.I. 56182-Horacio Zeballos Gámez

ASUNTO: Permiso para realizar Proyecto de Tesis en la institución que representa.

De mi especial consideración.

Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo (UCV), **Elizabeth Soto Merma**, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución que representa, la I.E.I 56182-Horacio Zeballos Gámez. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, titulado: "**Habilidades directivas en la planificación estratégica de docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL Espinar Cusco 2024**" al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,



Soto Merma, Elizabeth
Estudiante de Maestría en Administración de la Educación
Universidad César Vallejo

RECIBIDO
Prof. Delfín Umiyauri Saico
DIRECTOR
28/05/2024
PROCESOS ✓

Anexo 9. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
HABILIDADES_DIRECTIVAS	,093	50	,200 [*]	,975	50	,360
HAB_PER	,099	50	,200 [*]	,977	50	,436
HAB_INTER	,161	50	,002	,949	50	,030
HAB_GRUP	,138	50	,018	,959	50	,080
HAB_COMUNC	,155	50	,004	,943	50	,019
PLANIFICACION ESTRATEG	,129	50	,036	,962	50	,104

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 10. Otras evidencias

