



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y  
GESTIÓN EDUCATIVA**

**Habilidades Directivas y el Compromiso Laboral en las  
Instituciones Educativas de la Red Nº 08 San Martín de  
Porres, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en docencia y gestión educativa

**AUTORA:**

Rocano Vega, Rocío Margot (ORCID: [0000-0002-9546-6705](https://orcid.org/0000-0002-9546-6705))

**ASESOR:**

Mg. Chicchon Mendoza, Oscar (ORCID: [0000-0001-6215-7028](https://orcid.org/0000-0001-6215-7028))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LIMA - PERÚ**

2021

## **Dedicatoria**

Dedico a Dios, a mis padres Alejandro y Alicia, a mí familia por su apoyo constante y por su tiempo brindado.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Al Mg. Oscar Chicchon Mendoza, asesor de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A los directivos de las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martín de Porres, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	9
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	13
<b>III. METODOLOGÍA</b>	24
3.1 Tipo y diseño de investigación	24
3.2 Variables y operacionalización	25
3.3 Población, muestra y muestreo	25
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.	27
3.5 Procedimientos	29
3.6 Método de análisis de datos	29
3.7 Aspectos éticos	29
<b>IV. RESULTADOS</b>	30
<b>V. DISCUSIÓN</b>	36
<b>VI. CONCLUSIÓN</b>	40
<b>VII. RECOMENDACIÓN</b>	41
<b>REFERENCIAS</b>	42
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de los docentes de la Red 8.	25
Tabla 2 Población de los docentes de la Red 8.	26
Tabla 3 Validación de juicio de expertos.	28
Tabla 4 Niveles de confiabilidad.	28
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de capacitación y satisfacción laboral.	28
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable habilidades directivas.	30
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las habilidades directivas	31
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable compromiso laboral	32
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al compromiso laboral	33
Tabla 10 Análisis Inferencial bivariada.	34

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de las habilidades directivas.	30
Figura 2. Niveles de las dimensiones de las habilidades directivas.	31
Figura 3. Niveles del compromiso laboral.	32
Figura 4. Niveles de las dimensiones del compromiso laboral.	33

## Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación entre las habilidades directivas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martín de Porres, 2020.

El diseño de la investigación fue no experimental, de tipo básica, el método fue hipotético deductivo, con una población de 241 docentes, con una muestra de 115 docentes y el muestreo fue no probabilístico por conveniencia o intencional. Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach (0,975 y 0.975) es de alta confiabilidad.

En la presente investigación se arribó que el 47% de los encuestados manifiestan que las habilidades directivas se encontraron en el nivel regular y el 48,7% de los encuestados manifiestan que el compromiso laboral se encontró en el nivel medio. Concluyó según la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.998$ ) indica una correlación positiva muy alta, asumiendo que existe relación significativa entre las habilidades directivas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martín de Porres, 2020.

**Palabras clave:** Habilidades directivas, compromiso laboral, habilidades conceptuales, habilidades humanas y habilidades técnicas.

## **Abstract**

In this research, the objective was to determine the relationship between management skills and labor commitment in the Educational Institutions of the Network No. 08 San Martin de Porres, 2020.

The design of the research was non-experimental, of basic type, the method was hypothetical deductive, with a population of 241 teachers, with a sample of 115 teachers and sampling was non-probabilistic for convenience or intentional. The survey technique was used and the instrument was a questionnaire that was duly validated through expert trials and determining its reliability using Cronbach Alpha (0.975 and 0.975) is highly reliability.

This research found that 47% of respondents show that management skills were at the regular level and 48.7% of respondents show that work commitment was at the middle level. It concluded according to Spearman's Rho test ( $r = 0.998$ ) indicates a very high positive correlation, assuming that there is a significant relationship between management skills and labor engagement in the Educational Institutions of the 08 San Martin de Porres Network, 2020.

**Keywords:** Management skills, labor engagement, conceptual skills, human skills and technical skills.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, Weinstein y Muñoz (2017) informan a través de la encuesta realizada en Chile por el Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en educación ,que los directivos en un 53% no cuenta con un equipo de trabajo adecuado, el 44% presenta deficiencias en cuanto a las competencias que debe tener un directivo para cumplir con los requisitos que implica este cargo, el 75% cree que no puede incidir en mejorar el trabajo de los docentes, y el 74% cree que no puede influir en mejorar el compromiso laboral, siendo indispensable que se fortalezca primero las habilidades directivas. Una de las causas que se presentan es que en las escuelas carecen de políticas que puedan brindar incentivos a los maestros, lo que le daría más herramientas para poder desempeñar sus habilidades y realizar trabajos mejores, Estrada y Mamani (2020).

En México, Sagredo (2019) verifico que la idea de ser maestro lo ven como un empleo pasajero, ya que por eso no demuestran sus habilidades al máximo, lo ven como algo temporal. Sánchez y Franco (2019). Estudios relacionados con el compromiso dentro de las empresas en el país de México, en comparación con otras naciones que le dan más interés a la mejora de los sistemas de educación. Galarza y Paredes (2020) Ahora es esencial que las empresas logren establecer enlaces con sus colaboradores para que de esa manera se pueda lograr el compromiso de la entidad. El desempeño de los maestros se ha convertido en una directriz esencial en el desarrollo del mismo y en la consecución de las metas, por ello se busca el compromiso de los colaboradores para lograr mejores éxitos de la empresa, lo que trae mejores y más altos índices de productividad lo que se refleja en mayores ganancias para la empresa. Actualmente, los gobiernos toman en cuenta que las destrezas del director es una habilidad que aqueja a la mejora del sistema educativo, también se considera una falencia el desenvolvimiento de los maestros, una prueba es el resultado que los estudiantes obtienen durante los exámenes internacionales.

A nivel nacional, los directores podrían mejorar sus habilidades directivas para poder motivar al personal que tengan a su cargo, generando en ellos el

compromiso con la institución, reconociendo sus logros y méritos de forma personal como individual Freire y Miranda (2018, p. 54). Por otro lado, el clima dentro de la institución se visualiza como la unión de aspectos que están relacionados, y que afectan a sus colaboradores, y se refleja en el desempeño que demuestran en un determinado momento al trabajar para lograr las metas. Brito, Pitre y Cardona (2020). El compromiso en el trabajo está ligado con la eficacia, los valores y el trabajo de calidad. Este tipo de comportamientos ayudan a la mayor productividad, direccionándolo hacia una mayor rentabilidad de la empresa. La meta fundamental es alcanzar los objetivos a través del compromiso que asumen los colaboradores que están motivados por la gestión de los directivos.

En las entidades relacionadas a la educación de la Red 08 SMP, la directora y subordinados, en algunos casos, su trabajo se circunscribe generalmente al ámbito administrativo ya que el servicio educativo está liderado por una sub directora de Gestión Pedagógica, en quien recae la planificación, ejecución, organización, evaluación educativa y documentos de gestión. Además, hay indicios de otras actividades que están causando daño a la entidad como la gestión errónea de los directivos, dejando de lado la inteligencia emocional y otros factores que tienen relevancia al momento de realizar los procesos de aprendizaje que se relacionan con la productividad, lo cual se logra con el desempeño de los maestros quienes al asumir un rol fundamental y un compromiso con la entidad se pueden lograr mayores beneficios en favor de la empresa. La destreza de los directivos es medular para el éxito de las entidades para lograr el crecimiento y mejora de la entidad, las que se reconocen en ventajas que se deben alcanzar para implementar los cambios necesarios.

Frente a esta indagación de contextos se pretende hallar la influencia de la gestión directiva y clima organizacional en el trabajo que desempeña el maestro, lo que contribuirá a reconocer las falencias docentes en su trabajo en el aula escolar, para luego usar éstas como sugerencia para que las erradiquen y las mejoren y así lograr un cambio innovador en las Instituciones Educativas brindando una educación de calidad. Por tanto, para mejorar la gestión directiva,

el director se basará a ciertas estrategias de cómo dar el cumplimiento a las Normas emanadas del Ministerio de Educación, planificando estratégicamente las acciones que se implementan en la entidad educativa. Todo planificación debe estar considerado en el PEI, que se irán aplicando anualmente a través del plan anual de trabajo dentro de ello es de importancia tratar el clima organizacional para ello es necesario dirigir las acciones dentro de la práctica de valores con la finalidad de obtener un clima institucional favorable y de tranquilidad garantizando de esa manera el normal desarrollo de las actividades técnico pedagógicas donde el docente se desarrolle libremente dedicándose a la investigación y al cumplimiento de sus funciones.

De acuerdo con las bases teóricas estudiadas, se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martín de Porres, 2020? Así mismo se planea los siguientes problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre las habilidades conceptuales y el compromiso laboral?, (b) ¿Cuál es la relación entre las habilidades humanas y el compromiso laboral? y (c) ¿Cuál es la relación entre las habilidades técnicas y el compromiso laboral?

Dentro de justificación teórica; se busca mostrar la organización de la información teórica, la cual servirá como base para la indagación, las cuales muestran los procesos que siguen las variables que se está analizando con la finalidad de contribuir para lograr las metas de los colegios. En base a la justificación práctica; se busca implementar acciones que favorezcan a la gestión de los directivos, lo que brindara las estrategias que se requieran para la mejora de las actividades en base a un análisis de las fortalezas y también de las falencias que puedan demostrar algunas entidades que tomen en cuenta el trabajo de los directivos. La justificación metodológica; busca mostrar los instrumentos que se han implementado para la recolección de datos y mostrar los resultados para que puedan servir en la solución de dificultades de una entidad, además se muestra la validez de dichos instrumentos, los cuales serán utilizados por otros investigadores para que puedan servir de respaldo para mejorar contextos.

De acuerdo con las bases teóricas estudiadas, se plantea el objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades directivas y el compromiso laboral en

las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martín de Porres, 2020. Asimismo, se planea los siguientes objetivos específicos: a) Establecer la relación entre las habilidades conceptuales y el compromiso laboral, (b) Identificar la relación entre las habilidades humanas y el compromiso laboral y (c) Establecer la relación entre las habilidades técnicas y el compromiso laboral.

La hipótesis general: Existe relación entre las habilidades directivas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martín de Porres, 2020. Asimismo, se planea las siguientes hipótesis específicas: a) Existe relación entre las habilidades conceptuales y el compromiso laboral, (b) Existe relación entre las habilidades humanas y el compromiso laboral y (c) Existe relación entre las habilidades técnicas y el compromiso laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes nacionales se consideró, Solís (2020) en su publicación el objetivo fue determinar la relación de la variable destrezas de los gerentes, las decisiones y la administración de los colegios que pertenecen al estado, tomando en cuenta los cambios que se vienen implementando en las políticas de estado para mejorar la realidad de la educación en los colegios, debido a las herramientas necesarias para afrontar las dificultades dentro de un entorno, para lo cual es necesario que cuenten con las habilidades pertinentes. Para ello se implementó una encuesta que le sirvió para recabar datos que posteriormente se analizó para llegar a conclusiones que ayudaron a resolver los problemas dentro del contexto de la UGEL 07.

Estrada y Mamani (2020) en su estudio el objetivo es la relación entre el compromiso que se tiene por la empresa en relación con la variable desempeño de los maestros en las entidades del distrito de Las Piedras – 2018. Estudio no experimental, descriptivo, correlacional, transversal. Se contó con el apoyo de 83 maestros. Dentro de las conclusiones se pueden afirmar que el compromiso que tienen las empresas repercute directamente en el desempeño de sus colaboradores, debido a que deben contar con mecanismos que les permita crecer de manera profesional dentro de las entidades. Esta relación se establece con un valor de 0,724, con ello se puede mencionar que los maestros que muestren un compromiso con la entidad tendrán un mejor desempeño en sus labores y con ello beneficios en sus acciones para mejorar el futuro de la entidad y brindar mejores servicios.

Bromley (2020) en su estudio el objetivo es la relación entre las destrezas de los directivos y felicidad laboral en el engagement docente. La investigación fue cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional, causal de tipo aplicada. Se contó con el apoyo de 204 docentes que conforman la RED N° 04 S.J.L., de los cuales se consideró a 134 como muestra. Se concluyó que existe incidencia entre las habilidades directivas y la felicidad laboral en el engagement docente en la RED N°04, S.J.L. 2020, tal como se evidencia los resultados, se

observa que la felicidad laboral y las habilidades directivas muestran un p–valor menor que  $\alpha=0,05$  (0,002 y 0.023 respectivamente).

Prado (2020) en su publicación el objetivo fue entablar el grado de incidencia de las destrezas de los directivos, clima en la empresa y su afectación en el compromiso que demuestran los maestros en su centro de labores en el contexto del EBA UGEL 05. Estudio explicativa, no experimental, transversal. Se contó con el apoyo voluntario de los maestros que pertenecen a la jurisdicción mencionada donde se visualiza que el 65.12% muestra cualidades que se relacionan con la innovación, creatividad y otros que deben poseer los directores para poder asumir sus funciones de manera correcta y lograr las metas que se planean en un determinado tiempo.

Gonzales (2020) en su publicación el objetivo es mostrar la destrezas de los directores y el ambiente laboral de qué manera afecta a los maestros que laboran en las entidades gubernamentales en el contexto de Yonán -Tembladera, estudio no experimental, correlacional, transversal, se contó con el apoyo de 80 maestros que laboran en este entorno, los cuales participaron de la aplicación de los instrumentos para poder recabar datos que serán procesados en un determinado momentos para llegar a conclusiones que muestran directrices para poder solucionar las falencias. De acuerdo a los resultados se puede concluir que hay relación con un valor de  $R = 0.687$  lo que demuestra que las habilidades de los directivos se ven reflejadas en las gestiones que realizan y son capaces de otorgarle al maestro un ambiente de trabajo adecuado para que pueda desarrollar sus actividades en beneficio de la empresa educativa.

Morales (2019) en su estudio el objetivo es mostrar el grado de relación que pueda surgir en las destrezas de los directores y de qué manera afecta a la relación con sus docentes, para ello se convocó a los colaboradores de la entidad para que puedan participar en la aplicación de los instrumentos que sirvieron para recopilar la data que después fue analizada y se llegaron a las conclusiones, previo a ello se contó con el apoyo de 52 maestros, Estudio aplicada, correlacional, no experimental, transeccional, correlacional. Dentro de las

conclusiones se demuestra que el desempeño de los maestros se ve afectado por las habilidades que tenga un director ya que la relación dentro del ambiente de trabajo se verá reflejado en los resultados que puedan tener.

Quispe (2020) en su estudio el objetivo es buscar la relación entre la gestión ligada a las estrategias y las destrezas que demuestre el directivo en la administración de un colegio denominado Dora Mayer- Bellavista, Callao. Estudio cuantitativo, básica, correlacional. Se contó con los 82 participantes voluntarios. Llegó a la conclusión de que la gestión que se basa en un conjunto de estrategias implementan en colegios para buscar sus mejoras, están ligadas a las destrezas de los directivos, el director que maneje un buen desempeño se verá reflejado en que la entidad pueda cumplir con sus metas en un determinado espacio de tiempo en beneficio de la entidad. Esta relación se establece con un valor ( $Rho=0,432$ ).

Salvador y Sánchez (2018) en su publicación el objetivo fue establecer una relación del liderazgo que poseen los directivos y de qué manera afecta al compromiso que sumen los maestros con la entidad, en el contexto de la Red 22-UGEL 01. Estudio básico, cuantitativa, no experimental, transversal, descriptivo, correlacional. Se contó con el apoyo de los docentes que laboran en este contexto, se logró la recopilación de los datos para que posteriormente sean analizados y se llegue a las conclusiones esperadas para que ayude a solucionar las dificultades que tiene esta entidad educativa y pueda implementar mecanismos que le ayuden a superar esta falencia, esto dependerá de las habilidades de sus directivos y de sus colaboradores para que realicen actividades coordinadas en beneficio de la entidad. Esta relación se establece con un valor de  $= ,676$ .

Se detalló los antecedentes internacionales según Villa, González y Cruz (2019) en su publicación teoría y práctica en el fortalecimiento de las destrezas de los directivos, un acercamiento a las perspectivas de las casas de estudios superiores, se realizó el estudio del diagnóstico de cómo se encuentra la entidad, esta data arroja las fortalezas y debilidades del contexto, estudio mixto, donde se emplearon el Método Delphi. Dentro de las conclusiones se pueden manifestar que las destrezas de los líderes de la entidad inciden en la manera de

comunicación que se implemente en la escuela, esta interacción entre el personal de alta jerarquía y los maestros repercute en el desempeño y el compromiso que los integrantes pueda sumir al momento de realizar sus actividades en beneficio de las metas de la entidad dentro del contexto de Universidad de La Habana.

Villa, González y Dubernal (2018) en su estudio precisó que, realizara un análisis de las destrezas de los directores cuando llevan a cabo las actividades que se han planificado dentro de un tiempo en beneficio de la entidad, en el contexto de la casa de estudio de La Habana, Cuba. Donde se empleó el instrumento que sirvió para recabar datos que posteriormente ha sido analizado para asumir conclusiones sobre la aplicación de la Matriz de Impacto Cruzado Multiplicación Aplicada a una Clasificación (MICMAC). Dentro de las conclusiones que puede evidenciar que las habilidades de los directivos son muy importantes el momento de establecer el liderazgo en un ambiente de trabajo, con los que se mejora las estrategias que se puedan implementar en mejora de la entidad, la cual debe ser dirigida por el líder quien debe llevar una buena administración del espacio y una buena relación con los colaboradores y trabajar de manera colaborativa.

Sagredo (2019) busca entablar la relación entre la gestión relacionada con los encargados de una escuela, la satisfacción, y motivación de los maestros en las escuelas nocturnas donde asisten personas que edad avanzada o que no puede estudiar en los horarios establecidos de manera regular. Estudio correlacional, no experimental, transversal. Se contó con la participación voluntaria de un grupo de personas que laboran en dicho contexto, ellos suman 59 colaboradores, a quienes se les aplico una encuesta para la recopilación de datos que posteriormente se analizaron para llegar a conclusiones que puedan brindar la solución a las dificultades que presenta esta entidad.

Fierro, Alvarado y García (2018) realiza un estudio minucioso sobre el compromiso de trabajo que tiene la entidad para asimilar las políticas relacionadas con la salud, las que se relacionan con el desempeño de los colaboradores que laboran en el contexto que se está analizando. Estudio transversal, exploratorio,

se contó con el apoyo de 324 personas que aun realizaban sus prácticas profesionales del nosocomio que está situado en México. Tomando en cuenta las relaciones establecidas entre las dimensiones ligadas al compromiso laboral, donde se encontraron que 21 de los aspectos tiene repercusiones en las variables las que están relacionadas con el ambiente laboral y las consecuencias de las acciones del líder en relación con la interacción de los colaboradores.

Aldana, Tafur y Leal (2018) en su publicación busca establecer una relación del compromiso que se tiene por la empresa como una estrategia de trabajo dentro del nosocomio de Barranquilla – Colombia, ello surge en base a los cambios que se tiene debido a las tecnologías. Dentro de los resultados se puede mostrar que los enfermeros muestran un nivel de compromiso con la empresa de manera que se evidencian en las preventas, también se considera el crecimiento profesional y la modalidad de contrato que tienen en relación con la empresa. Lo que se busca es que la empresa sea más flexible con los colaboradores en el sentido que se busque el beneficio de la entidad y también se implemente mecanismos que le permita al colaborador poder crecer de manera profesional dentro de la empresa, que le brinde satisfacción y mayores ganancias a través de incentivos monetarios.

Habilidades directivas según Jones y George (2017) define las habilidades directivas como la capacidad de poder realizar cualquier tipo de proceso teniendo en consideración su experiencia en situaciones similares. Asimismo, Rodríguez, Sabatés y Martínez (2020) precisaron que la dirección de equipo, son cualidades que le permiten a la persona encargada de una entidad poder conducir los esfuerzos de los integrantes para lograr las metas en un determinado tiempo, estas características son esenciales para el desempeño del directivo y de los resultados que este pueda tener al idear un plan de mejora para la entidad que está dirigiendo. Partiendo de la definición de Longenecker et al., 2009 (tomado por Leyva et al., 2017), las destrezas directivas son un conglomerado de pensamientos y experiencias que tiene una persona que ha asumido un cargo y que le servirá para demostrar eficacia en la gestión que está dirigiendo. A su vez, Katz (tomado por Codina, 2017) menciona que los directivos deben poseer

cualidades técnicas, emocionales y conceptuales. Aunque no hay un parámetro definido para señalar cuáles son las habilidades directivas primordiales que garanticen el óptimo desempeño, sí es fundamental que el líder de la organización cuente con ciertas habilidades para cumplir con los objetivos trazados, ya que son herramientas que permiten hacerle frente a las transformaciones que se viene dando en el contexto donde están inmersas las empresas y que están disponibles para que el gerente las utilice según sea necesario de acuerdo al contexto de la institución (Duarte, 2016).

Solís (2020) señaló que las habilidades directivas son cualidades que tiene una persona que desea asumir una responsabilidad donde desplaza su conocimiento y experiencias para poder conseguir las metas que se ha planeado. De la misma forma, Gavilánez, Higuera, Oviedo y Jacome (2019) definieron que las habilidades directivas es capacidad relativamente estable para aplicar el conocimiento profesional de manera práctica con el fin de obtener el resultado deseado en una situación dada por las acciones. Ascón, García y Lajara (2019) señalaron que las destrezas que tiene un ser humano que dirige una espacio o entidad, donde se le da esencialidad a los conocimientos que este ha ido aprendiendo a lo largo de su formación académicas y de su experiencia en el trabajo, lo cual le da la capacidad para poder afrontar dificultades. I Vaca, Salinas y Vayas (2018) señalaron son espacios de tiempo en la que una persona acumula conocimiento y también fortalece sus aptitudes que le serán útiles cuando asuma un cargo donde usara sus cualidades necesarias para poder interactuar con las personas que tiene a su cargo y con ello lograr una mejora de la calidad de servicio que puede brindar en un determinado espacio educativo.

Moreno y Aitken (2018) precisaron que las destrezas que posee un directivo lo preparan para afrontar los retos que traen los cambios en los sistemas y las políticas educativas que van cambiando según las demandas de la sociedad, esta se convierte en desafíos que el encargado debe afrontar y lograr éxitos en su gestión, para ello hará uso de sus conocimientos y sus experiencias, con ello demostrara la calidad de gestor que es. Además, Sánchez, Córdova, Aguilar, Hernández, Gálvez, Iliana y Vela (2016) señalaron que son un conglomerado de

destrezas que pueden tener los encargados de las empresas, ello le brindara los mecanismos que necesite para lidiar con los colaboradores para poder lograr que trabajen de manera organizada y puedan obtener las metas que se establecen en la entidad, a través del proceso de enseñanza-aprendizaje que facilitan el logro de los objetivos.

Jones y George (2017) sobre las habilidades conceptuales como la primera dimensión, detallaron que involucra la destreza de realizar un diagnóstico para poder encontrar el origen de las debilidades y con ello tener un conocimiento de la realidad. Saá y Miranda (2016) definieron que son cualidades de poder analizar las situaciones problemáticas de manera general para tener el conocimiento necesario de plantear alternativas de solución de un contexto que se está estudiando, este tipo de percepción ayuda a solucionar problemas. Salas (2016) expresó que es una cualidad que direcciona las habilidades de los gerentes hacia la concreción de las metas en cuanto a resolver problemas de la empresa, en ese instante el gerente despliega sus conocimientos y planea las estrategias que se debe seguir.

La segunda dimensión Habilidades humanas según Jones y George (2017) precisaron que consiste en que la persona sabe dominar sus emociones y cuenta con valores que le ayudan a relacionarse con los integrantes de una institución, con los cuales debe interactuar para desempeñar roles que ayudaran a la institución a conseguir sus metas, con ello se puede realizar trabajo colaborativo, debido a que la persona muestra predisposición para realizar sus actividades. Martínez, Hernández y Gomora (2016) los gerentes deben poseer cualidades que le ayuden a interactuar con los integrantes de las empresas, ya que el hecho de poseer liderazgo hará que establezca lazos de confianza con los colaboradores y puedan realizar actividades de manera coordinada. Además, Granados, Bonilla, García y Algarra (2020) señalaron son destrezas que tiene los gerentes para interactuar con un grupo diverso, lo cual hace que los integrantes de la empresa puedan seguirlo observado los valores que posee como ser humano.

La tercera dimensión Habilidades técnicas según Jones y George (2017) definieron son destrezas que una persona tiene sobre el manejo de herramientas

que le permitirán resolver problemas de una empresa, y le permite cumplir de manera exitosa. Sobaih, Moustafa, Ghandforoush y Khan (2016) sostiene que son las habilidades de un saber especializado, sobre la manipulación de la misma, lo que le servirá a la gente para que pueda realizar actividades que solo su destreza le permiten realizar, ello se relaciona con los trabajos. Scalabrin y Dinis (2016) se consideran a las destrezas que son necesarias para cumplir con los roles que se encomiendan a una persona con especialización y que para ello se requiere de estudios o de un entrenamiento sobre ciertas labores que le permiten estar a la altura de las decisiones que se puedan tomar. Zaitseva, Larionova y Gornostaeva, (2017). Manes (2014) sostiene que es el conocimiento que tiene una persona al momento de realizar procedimientos que solo la especialización en dichos procesos le puede brindar, para ello se requiere inversión de tiempo y de ceñirse a la conformación de la profesionalización en beneficio del cumplimiento de los roles que le tocan desempeñar.

En cuanto a la opinión de García (2015) son destrezas que tiene una persona sobre el conocimiento de los procesos que requieren de entrenamiento para lograr el manejo de la misma, y estas están a la mano de los encargados de las empresas, es vital para su buen desempeño al mando de una empresa. De la misma manera, son cualidades que todo gerente que quiere direccionar los esfuerzos de sus colaboradores hacia el éxito, esta persona debe dominar para tener un conocimiento general del funcionamiento de los sistemas de la empresa, con ello podrá realizar un seguimiento y retroalimentación de los procesos donde se desempeñan sus colaboradores. (Ramírez y Rocha, 2015).

En relación a la variable compromiso laboral Según García e Ibarra (2016) es un estado en la que la persona invierte tiempo y esfuerzo en la realización de las funciones en beneficio de la institución, donde este contribuya al logro de las metas, esta tiene tres aspectos muy importantes: el aspecto afectivo que se relaciona con la motivación que cada persona tiene y el aspecto normativo que está relacionado con el cumplimiento de los acuerdos y las normas que rigen un espacio en la institución. Arias, Tomasini, Méndez y Ahumada (2019) manifestaron es una conducta que demuestra el colaborador que desempeña sus funciones de manera eficiente con la finalidad de ayudar a la empresa a conseguir

sus metas, este tipo de conducta está supeditada a la satisfacción que este encuentre al momento de realizar sus actividades. Lirios, Muñoz y Sánchez (2019) señalaron es la unión con las metas de la empresa, donde el colaborador siente un compromiso y ayuda a realizarlas llevando a cabo sus responsabilidades respetando los acuerdos y las normas y sobre todo respetando los procesos consignados para el éxito de la organización. Es un procedimiento presente en las empresas.

Dipp, Flores y Gutiérrez (2016) señalaron que resulta del equilibrio que hay entre la institución y el colaborador para alcanzar las metas en un determinado espacio de tiempo, donde el colaborador desempeña sus funciones de manera eficiente porque se siente comprometido con la empresa, ya que cumple con sus expectativas. Bedoya y Poveda (2015) precisaron que se busca que los colaboradores se encuentren comprometidos con la empresa, con la intención que ellos puedan cumplir con las acciones de manera efectiva haciendo uso de los recursos asignados de manera eficiente para el éxito de la empresa, siempre y cuando el colaborador se sienta que su esfuerzo es valorado. Martínez, Cassaretto y Tavera (2020) expresaron que es un estado de la mente donde se percibe que la persona está a favor de una empresa, por lo que realiza actividades que pueda contribuir con el cumplimiento de las metas y hace que el colaborador permanezca en la empresa y ayude con sus destrezas a cumplir los roles asignados. También, Talledo y Amaya (2020) precisaron que es un estado emocional donde el trabajador se siente en deuda con la empresa ya que se han cumplido sus expectativas y se compromete a devolver una parte de lo que ha recibido por parte de la empresa.

Hay estudiosos que han abarcado el tema de compromiso en el trabajo, han postulado dos aspectos Según Hellriegel (1998) estos factores son los que están ligados a las emociones de las personas, esto se refleja en la motivación que tiene al desempeñar sus funciones dentro del trabajo. Hellriegel (1998) sostiene que la motivación es personal y está ligada a las metas de cada persona y están en base a sus prioridades, lo que se enlaza con la satisfacción que se puede obtener al realizar acciones relacionadas con las responsabilidades de una

persona con la empresa donde labora. También debe considerarse para el cumplimiento de las motivaciones los sueldos que goza cada colaborador, lo que en la mayoría de veces es suficiente para cubrir sus necesidades y le garantiza a la empresa la permanencia de la persona.

Dentro de las dimensiones de la variable compromiso laboral, está el compromiso afectivo, García e Ibarra (2016) son los sentimientos que pueden demostrar al momento que el colaborador realiza sus actividades en favor de la empresa, esto se debe a que la institución sabe suplir las necesidades del colaborador, por ello permanece dentro de la empresa y se esmera por mejorar sus actividades, y muestra satisfacción. De tal forma, Archiniega (2009), tomado por Funes (2015), es la unión de las emociones de la persona con la empresa, donde existe cierta forma de reciprocidad cuando el colaborador realiza las acciones de manera eficiente para darle beneficios a la empresa y esta a su vez le brinda un sueldo que suple las expectativas del colaborador, por ello hace lo necesarios para conservar su lugar en la institución.

La segunda dimensión está el compromiso de continuación, donde García e Ibarra (2016) trata sobre el reconocimiento al cual accede el colaborador dentro de la empresa, este proceso debe ser creado por los líderes de las áreas ya que ayuda a fortalecer los lazos entre la institución y el trabajador, deben implementar estrategias para que el colaborador se quede y se esfuerce dentro de la institución y el empleado pueda dar su tiempo y su esfuerzo para la mejora de la institución. De igual modo, Castaña (2003), tomado por Santo (2015), muestra la realidad del trabajador, quien realiza las acciones correspondientes, respecto a sus responsabilidades en el puesto de trabajo que tiene, donde requiere capacitación para poder desempeñar sus funciones en base a las actividades que debe realizar.

La tercera dimensión compromiso normativo, según García e Ibarra (2016) se relaciona con el grado de lealtad que demuestra la persona al momento que realiza sus responsabilidades, lo hace de manera eficiente, respetando las normas y los acuerdos que se realizan, ya que se encuentra comprometido con las metas de la organización, hará lo posible para poder lograr su permanencia. En tal

sentido, Archiniega (2009), tomado por Funes (2015), es un proceso que surge de manera natural cuando el colaborador siente que sus expectativas han sido cubiertas, para ello cumple con las normas instauradas en la entidad y las respeta con cada acción que desempeña en el área de trabajo y cuando se necesite de su apoyo estará presto a colaborar en beneficio de la empresa, por ello muestra hechos concretos de sus actividades.

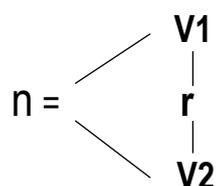
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio es de tipo de investigación básica, según Sánchez y Reyes (2015) es la investigación que conduce a buscar conocimientos nuevos y campos de investigación, sin buscar objetivos prácticos específicos de los nuevos conocimientos adquiridos, lo que importa es recopilar información real a fin de enriquecer el conocimiento científico, incrementando conocimientos teóricos en búsqueda de descubrir nuevos principios y leyes.

#### Diseño de investigación

El diseño para la investigación fue no experimental de corte transversal, porque no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. A la vez, se consideró de corte transversal porque se mide las variables en un espacio y tiempo único. (Hernández y Mendoza, 2018, p.150). El esquema es el siguiente:



Dónde:

- n : Muestra de estudio
- V1 : Habilidades directivas
- V2 : Compromiso laboral
- r : Correlación

Enfoque de la investigación.

Según Hernández y Mendoza (2018) indicaron que, “la presente investigación presentó un enfoque cuantitativo”, es decir se realizó la medición de las variables y se mostraran los resultados de la medición en valores numéricos y el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

Método de la investigación.

Al respecto, Bernal (2016), indicó que “El método de investigación es hipotético deductivo, consiste en un procedimiento que se inicia con unas aseveraciones que fue las hipótesis y se busca refutar, deduciendo de estas, conclusiones que debió confrontarse con la realidad” (p. 60).

Nivel de investigación.

El nivel es descriptivo correlacional, el propósito es encontrar la relación o el grado de relación de dos o más variables, mediante un patrón predecible para un grupo o población (Sánchez y Reyes, 2016, p. 91).

### 3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de las habilidades directivas

Según Jones y George (2017) define las habilidades directivas como la capacidad de poder realizar cualquier tipo de proceso teniendo en consideración su experiencia en situaciones similares.

Definición operacional de las habilidades directivas

La definición operacional de esta variable se operacionaliza en tres dimensiones, diecisiete indicadores la cual es medida por un cuestionario conformado por 21 preguntas, muy bien diseñadas y validadas.

Definición conceptual de compromiso laboral

García e Ibarra (2016) quienes plantean una noción del compromiso laboral denominándolo un estado o acción donde el trabajador deberá reconocer a una organización como su centro laboral, así como lo son sus metas y aspiraciones para de esta manera poder mantenerse en la misma.

Definición operacional de compromiso laboral

La definición operacional de esta variable se operacionaliza en tres dimensiones, doce indicadores la cual es medida por un cuestionario conformado por 20 preguntas, muy bien diseñadas y validadas.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

Según Hernández, et. Al. (2018) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.174). Por lo tanto, la población está conformada por el conjunto de

docentes de las Instituciones Educativas de la Red 08, que suman un total de 241 docentes.

Tabla 1

Población de los docentes de la Red 8.

Nº	I.E.	Población
1	I.E 3023 Pedro Paulet Mostajo	29
2	PRITE San Martin de Porres	5
3	I.E 2011	19
4	I.E 0051 Clorinda Matto de Turner	41
5	I.E 0057	16
6	I.E.I 0004	12
7	I.E.I 2013	14
8	I.E Coronel José Balta -primaria	24
10	I.E 3030 Santísima Cruz -primaria	20
11	I.E 2021 Nuestra Señora del Carmen	12
12	I.E San Martin de Porres	41
15	I.E.I 357	8
Total		241

#### Muestra

Es el subgrupo de la población, en base a ella se recopila los datos que deberán ser representativos de la población de la investigación, Hernández y Mendoza, (2018). En la presente investigación se consideró como muestra 115 docentes de las instituciones mencionada.

Tabla 2

*Población de los docentes de la Red 8.*

Nº	I.E.	Población
1	I.E 3023 Pedro Paulet Mostajo	29
2	PRITE San Martin de Porres	5
5	I.E 0057	16
6	I.E.I 0004	12
11	I.E 2021 Nuestra Señora del Carmen	12
12	I.E San Martin de Porres	41
Total		115

Muestreo: Es no probabilística por conveniencia o intencional. Este tipo de muestreo quien selecciona la muestra lo que busca es que ésta sea representativa de la población de donde es extraída. Lo importante es que dicha

representatividad se da en base a una opinión o intención de quien selecciona la muestra y por lo tanto la evaluación de la representatividad es subjetiva Sánchez y Reyes (2015).

#### 3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.

La técnica que se utilizó en la investigación para el recojo de datos fue por intermedio de la encuesta; Valderrama (2015) precisa que los cuestionarios sirven para medir niveles de conocimiento y escalas de actitudes. La encuesta que se aplicará será estrictamente confidencial y con la reserva del caso.

La escala que se aplicó fue una escala ordinal, denominada escala de Likert que se emplea para medir actitudes y determina la percepción, sobre todo. Un reactivo de cada escala incluye una proposición sobre actitud u opinión medible sobre la base de una dimensión que va desde: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

#### Validación.

La Validez del instrumento, señala Soto (2014) que se refiere así es el instrumento o sirve para medir lo que realmente quiere medir. Las clases de validez son: Validez de contenido, de criterio y de constructo, además los expertos toman en cuenta tres criterios que son la relevancia, pertinencia y claridad para dar como resultado si es aplicable o no el instrumento. Toda pregunta tiene que tener relación con los elementos de los indicadores y la confiabilidad del instrumento de medición, por ello Valderrama (2015) señaló que un instrumento es confiable o fiable si produce resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones.

Se procedió a verificar la validez del instrumento a fin de determinar que los ítems sean precisos y confiables para las personas y que sean entendibles para cualquier persona Sánchez y Reyes (2006). La evaluación y validez del instrumento fue dado por los dos expertos como aplicable.

Tabla 3

*Validación de juicio de expertos.*

Nº	Experto	Aplicable
Experto 1.	Dr. Segundo Pérez Saavedra	Aplicable
Experto 2.	Dra. Nancy Cuenca Robles	Aplicable

Confiabilidad.

La confiabilidad es el grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de mediciones tomadas con el mismo test. Es la estabilidad o constancia de los puntajes logrados en un test. Se presentan tres formas de demostrar la confiabilidad de un instrumento. Para determinar la confiabilidad de los instrumentos de medición referido al grado en que su aplicación produce considerando consistente y coherentes; se empleará el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach que oscila entre cero y uno, donde cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad o confiabilidad total (Sánchez y Reyes, 2015).

Tabla 4

*Niveles de confiabilidad.*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Hogan (2004) preciso la escala de valoración para determinar la confiabilidad.

Tabla 5

*Estadística de fiabilidad de capacitación y satisfacción laboral.*

Variabes	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Habilidades directivas	0.975	21
Compromiso laboral	0.975	20

Nota: Análisis Estadístico SPSS

Interpretación: Se observa que el Alfa de Cronbach de las variables es de alta confiabilidad.

### 3.5 Procedimientos

Se ejecutará en las Instituciones Educativas de la Red N° 08, una vez aceptado, se procedió a realizar la encuesta a los docentes de dichas instituciones mencionadas, luego de recolectar la información, y con el cuestionario resuelto se procedió con el procesamiento de los datos.

### 3.6 Método de análisis de datos

Los datos adquiridos mediante la encuesta, fueron incorporados en la base de datos del programa Microsoft Office Excel 2016 y también se ingresó al programa de IBM SPSS Estadísticos 25, donde se analizaron las variables mencionadas, la prueba es no paramétrica. De la misma forma, los diseños de investigación se aplicaron la estadística descriptiva y la estadística inferencial (Prueba de correlación Rho de Spearman)

### 3.7 Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló siguiendo estrictamente la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la Obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad César Vallejo aprobada por la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 011- 2020-VI-UCV publicada el 01 de julio del 2020 así como se ha sometido al uso del Software Turnitin. También se ha respetado las teorías y definiciones conceptuales de los autores sobre las variables mencionadas.

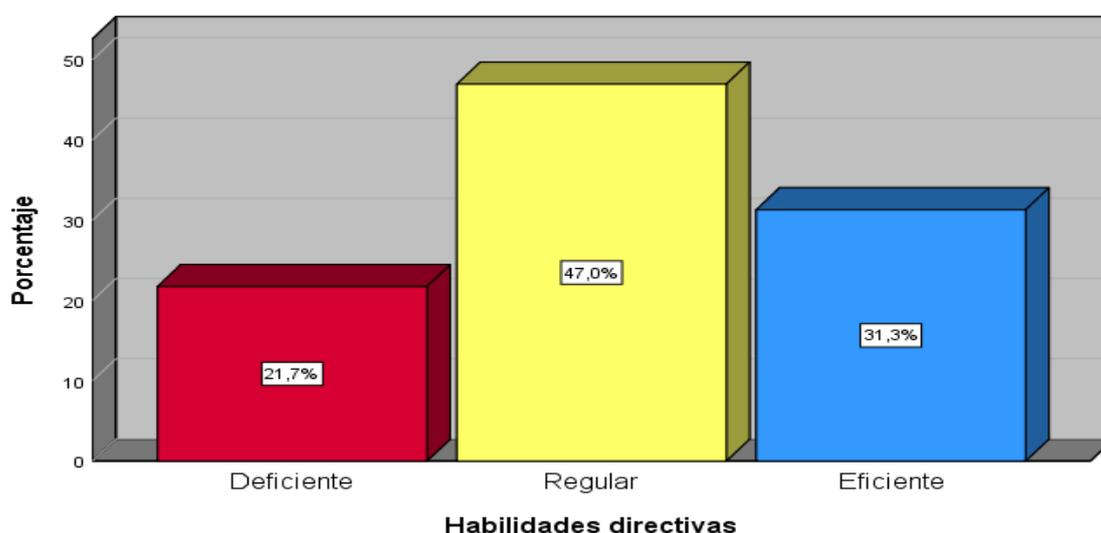
## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

Tabla 6

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable habilidades directivas.*

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Deficiente	25	21,7%
	Regular	54	47%
	Eficiente	36	31,3%
	Total	115	100%



*Figura 1. Niveles de las habilidades directivas.*

De acuerdo a los resultados, se percibe que el 47% de los encuestados manifiestan que las habilidades directivas se encontraron en el nivel regular, el 31,3% de los encuestados señalaron que fue eficiente y el 21,7% de los encuestados revelaron que las habilidades directivas se encontraron en el nivel deficiente.

Tabla 7

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las habilidades directivas*

Niveles	Habilidades conceptuales		Habilidades humanas		Habilidades técnicas	
	f	Porcentaje	f	Porcentaje	f	Porcentaje
Deficiente	27	23,5%	22	19,9%	25	21,7%
Regular	51	44,3%	54	47%	53	46,1%
Eficiente	37	32,2%	39	33,9%	37	32,2%
Total	115	100%	115	100%	115	100%

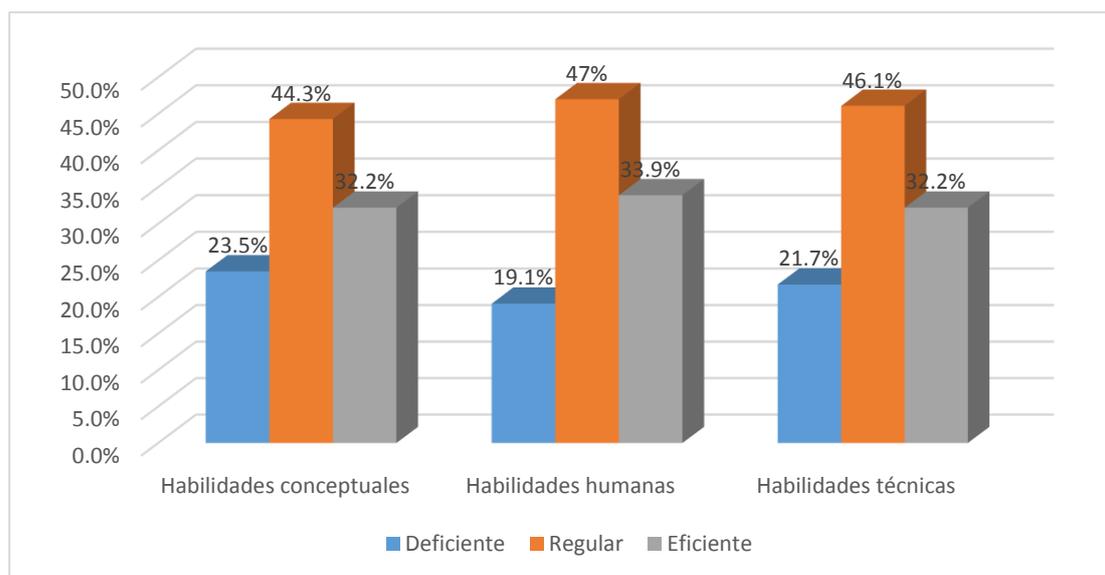


Figura 2. Niveles de las dimensiones de las habilidades directivas.

De acuerdo los resultados, se percibe que el 44,3% de los encuestados manifiestan que las habilidades conceptuales se encontraron en el nivel regular, el 32,2% de los encuestados señalaron que fue eficiente y el 23,5% de los encuestados revelaron que las habilidades conceptuales se encontraron en el nivel deficiente. Asimismo, se percibe que el 47% de los encuestados manifiestan que las habilidades humanas se encontraron en el nivel regular, el 33,9% de los encuestados señalaron que fue eficiente y el 19,1% de los encuestados revelaron que las habilidades humanas se encontraron en el nivel deficiente. También, se percibe que el 46,1% de los encuestados manifiestan que las habilidades técnicas se encontraron en el nivel regular, el 32,2% de los encuestados señalaron que fue eficiente y el 21,7% de los encuestados revelaron que las habilidades técnicas se encontraron en el nivel deficiente.

Tabla 8

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable compromiso laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Bajo	33	28,7%
	Medio	56	48,7%
	Alto	26	22,6%
	Total	115	100%

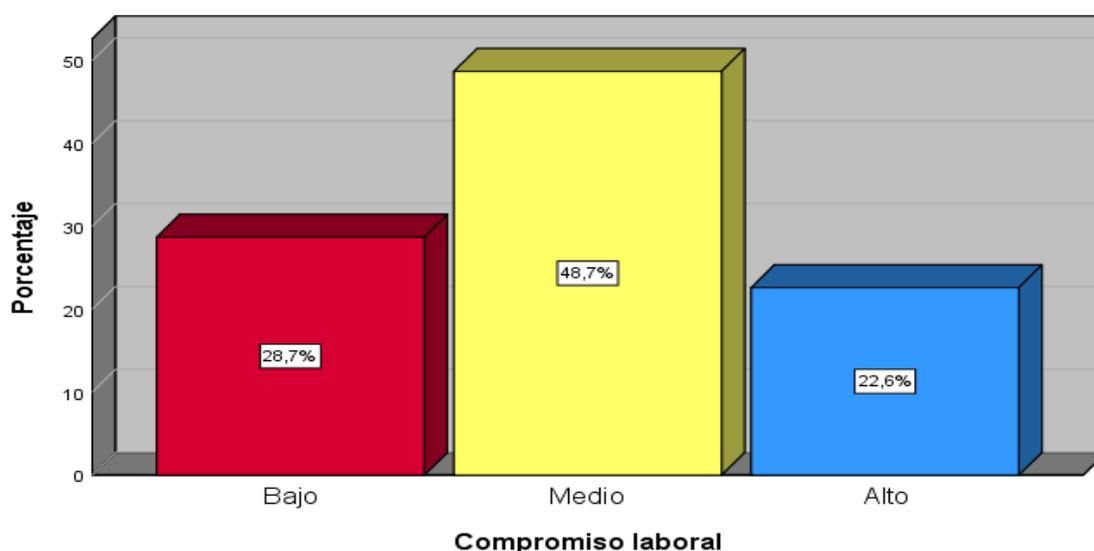


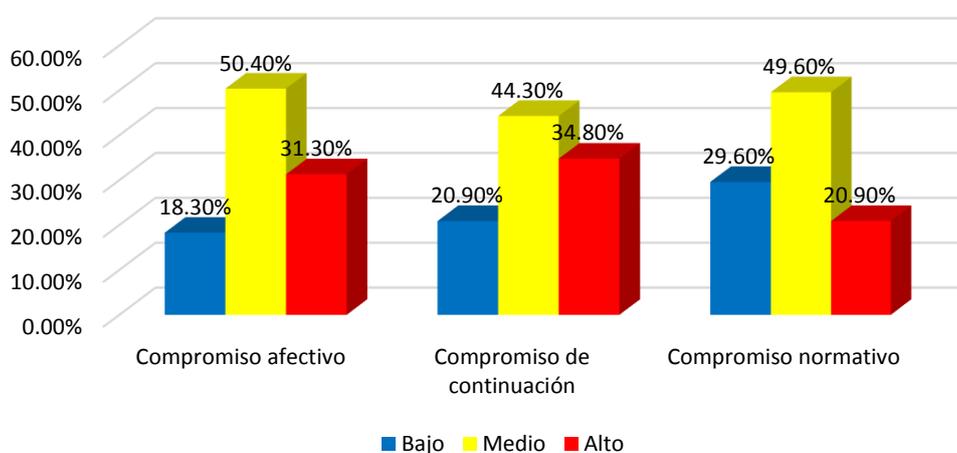
Figura 3. Niveles del compromiso laboral.

De acuerdo los resultados, se percibe que el 48,7% de los encuestados manifiestan que el compromiso laboral se encontró en el nivel medio, el 28,7% de los encuestados señalaron que fue un nivel bajo y el 22,6% de los encuestados revelaron que el compromiso laboral se encontró en el nivel alto.

Tabla 9

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al compromiso laboral*

Niveles	Habilidades conceptuales		Habilidades humanas		Habilidades técnicas	
	f	Porcentaje	f	Porcentaje	f	Porcentaje
Bajo	21	18,3%	24	20,9%	34	29,6%
Medio	58	50,4%	51	44,3%	57	49,6%
Alto	36	31,3%	40	34,8%	24	20,9%
Total	115	100%	115	100%	115	100%



*Figura 4. Niveles de las dimensiones del compromiso laboral*

De acuerdo a los resultados, se percibe que el 50,4% de los encuestados manifiestan que el compromiso afectivo se encontró en el nivel medio, el 31,3% de los encuestados señalaron que fue alto y el 18,3% de los encuestados revelaron que el compromiso afectivo se encontró en el nivel bajo. Asimismo, se percibe que el 44,3% de los encuestados manifiestan que el compromiso de continuación se encontró en el nivel medio, el 34,8% de los encuestados señalaron que fue alto y el 20,9% de los encuestados revelaron que el compromiso de continuación se encontró en el nivel bajo. También, se percibe que el 49,6% de los encuestados manifiestan que el compromiso normativo se encontró en el nivel medio, el 29,6% de los encuestados señalaron que fue alto y el 20,9% de los encuestados revelaron que el compromiso normativo se encontró en el nivel alto.

## 4.2 Analisis Inferencial bivariada

Tabla 10

### *Análisis Inferencial bivariada.*

			Habilidades conceptuales	Habilidades humanas	Habilidades técnicas	Habilidades directivas	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Habilidades conceptuales	Coefficiente de correlación	1,000	,859**	,812**	,917**	,922**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	115	115	115	115	115
Habilidades humanas	Habilidades conceptuales	Coefficiente de correlación	,859**	1,000	,878**	,960**	,964**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	115	115	115	115	115
Habilidades técnicas	Habilidades conceptuales	Coefficiente de correlación	,812**	,878**	1,000	,958**	,948**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	115	115	115	115	115
Habilidades directivas	Habilidades conceptuales	Coefficiente de correlación	,917**	,960**	,958**	1,000	,998**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	115	115	115	115	115
Compromiso laboral	Habilidades conceptuales	Coefficiente de correlación	,922**	,964**	,948**	,998**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	115	115	115	115	115

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

Se demostró la hipótesis general donde la relación entre las habilidades directivas y el compromiso laboral, es significativa al nivel de 0,998 positivo; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva alta entre las variables de estudio. De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05 indica que no se acepta la hipótesis; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre las habilidades directivas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martín de Porres, 2020. Para la hipótesis 2, la relación entre las habilidades conceptuales y el compromiso laboral, es significativa al nivel de 0,922 positivo; por lo tanto, se deduce que efectivamente sí hay una correlación positiva alta entre las variables de estudio. Afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre las habilidades conceptuales y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martín de Porres, 2020. Para la hipótesis 3, la relación entre las habilidades humanas y el compromiso laboral, es significativa al nivel de 0,964

positivo; por lo tanto, se puede inducir que sí hay una correlación positiva alta entre las variables de estudio. Afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre las habilidades humanas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martín de Porres, 2020. Para la hipótesis 4, la relación entre las habilidades técnicas y el compromiso laboral, es significativa al nivel de 0,948 positivo; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva alta entre las variables de estudio. Afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre las habilidades técnicas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martín de Porres, 2020.

## V. DISCUSIÓN

Se comprueba con los resultados según Rho de Spearman, en base a la hipótesis general expuesta, que existe relación de ambas variables trabajadas en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martín de Porres, 2020: . Esa relación es significativa al nivel de 0,998 positivo; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí se evidencia una correlación positiva muy alta. Frente a esta situación es evidente la coincidencia con el trabajo realizado en las instituciones públicas de la UGEL 07 por Solís (2020) quien llegó a la conclusión, comprobado a través del estadístico Rho de Spearman, que tanto las habilidades gerenciales y la toma de decisiones presentan un vínculo significativo con la gestión realizada por los directores. En otras palabras, cuando tenemos mayor habilidad gerencial también tendremos mayor toma de decisiones. Esto, a consecuencia de que hay una correlación positiva alta (0.740). Asimismo, muestra un valor de Sig. Menor a 0.05.

Por otro lado, encontramos similitud con la pesquisa realizada por Estrada y Mamani (2020) quien va a concluir con la aseveración de que evidencia una relación fuerte, directa y significativa entre compromiso organizacional y el desempeño docente. A partir de ello se afirma que cuando los profesores tienen mayor compromiso organizacional su desempeño será mejor y al contrario. Con respecto al coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,724 cuyo p-valor inferior al nivel de significancia ( $p= 0,000 < 0,05$ ). En otro orden la pesquisa apoya a la concepción teórica de Jones y George (2017) precisaron que al conglomerado de acciones identificables se le conoce como habilidades directivas; permitiendo estas el logro de resultados óptimos. Dichos teóricos remarcan que las habilidades son indispensables debido a que permite la mejora del desempeño laboral. La labor del colaborador se da a través de un proceso de concentración y transmisión de información. Además, se da lugar al uso de estrategias diversas con el objetivo de lograr una gestión óptima tanto del tiempo como de los recursos. En razón a lo expuesto las habilidades deben ser llevadas a la práctica; este proceso es relevante en el momento de la ejecución.

De la misma forma, se apoyó a la teoría de Madrigal (2009) se refiere a las habilidades de gestión como una ventaja propiedad del tema de la obra, lo que indica que es una especie de inteligencia o talento; En términos de trabajo, permite desarrollar estas habilidades para organizar, planificar, medir, gestionar, tomar decisiones y negociar la estructura de entidades públicas o privadas; También cree que estas habilidades son esenciales para complementar el conocimiento técnico de su trabajo.

Con respecto a la primera hipótesis específica, se llegó a comprobar a partir de los resultados la existencia de una relación entre las habilidades conceptuales y el compromiso laboral. Ese vínculo es significativo al nivel de 0,922 positivo; por ende, se induce, entre las variables de estudio, la presencia de una correlación positiva alta. Esta situación concuerda con la pesquisa realizada, en el engagement docente en la RED N°04, S.J.L. 2020, por Bromley (2020) quien concluye con la existencia de una incidencia entre las habilidades directivas y la felicidad laboral. Ambas variables evidencian un p-valor menor que  $\alpha=0,05$  (0,002 y 0.023 respectivamente); de esta forma se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se llega a aceptar la hipótesis alterna. Del mismo modo presenta una similitud con Prado (2020), en las instituciones educativas de la UGEL 05-2019, concluye que tanto las habilidades directivas como el clima organizacional influyen significativamente en el compromiso laboral. Por otro lado, el trabajo se fundamenta en base al concepto teórico de Jones y George (2017) expresan que se trata de pensar, entender las relaciones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas de forma creativa, analizar procesos, gestionar la calidad, innovación y creatividad, planificar y gestionar el medio ambiente. También utilizaron la teoría Whetten y Cameron (2009), subrayaron que la competencia es fundamental para el éxito en la gestión individual o de equipo; analizar la importancia y el éxito de las habilidades de un individuo frente a los gerentes.

La segunda hipótesis específica, concluyó que existe relación entre las habilidades humanas y el compromiso laboral, es significativa al nivel de 0,964 positivo; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación

positiva alta. Esta situación es similar al trabajo realizado con los docentes de las instituciones educativas públicas, distrito de Yonán - Tembladera 2019, presentado por Gonzales (2020) concluye que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0.687$ ; cuyo nivel de significancia  $p = 0.000$  resultando menor al 5% ( $p < 0.05$ ). En otras palabras, la habilidad directiva se vincula de forma directa y significativa con el clima organizacional. Además, se tiene una semejanza con la pesquisa de Morales (2019) quien demuestra que el desempeño de los maestros se ve afectado por las habilidades que tenga un director ya que la manera en la que se relacionen dentro del ambiente de trabajo se verá reflejado en los resultados que puedan tener. Asimismo, se presenta una coincidencia con la pesquisa de Quispe (2020) este concluye que hay presencia de una correlación moderada entre ambas variables, la gestión estratégica y las habilidades directivas; cuyo puntaje es de 0,432. Se apoyó a la teoría de Jones y George (2017) asevera que las habilidades humanas son la capacidad de los seres humanos para comunicarse entre sí en situaciones difíciles, la capacidad de practicar comportamientos positivos a través de acciones positivas a nivel físico, emocional, intelectual y social, tanto física, emocional, intelectual como socialmente, lo que puede ayudar a reducir las diferencias y barreras y promover el trabajo colaborativo y responsable, y usted debe saber cómo identificar las causas de los problemas y cómo resolverlos. También, en los hallazgos se apoyó a la teoría de Andía (2005) y Robbins y Judge, (2013), las habilidades humanas, dice, son la capacidad de las personas para comunicarse entre sí en situaciones difíciles, su capacidad para practicar un comportamiento positivo a través del buen estado mental, que es beneficioso a nivel físico, emocional, intelectual y social, lo que ayuda a reducir las diferencias y barreras, y por lo tanto indica que contribuyen al desarrollo de habilidades para que no sean atributos de personalidad, sino más bien un conjunto de acciones que se pueden identificar en el individuo y obtener resultados que se pueden ver desde el exterior.

En base a la tercera hipótesis específica, concluyó que hay la presencia de una relación entre las habilidades técnicas y el compromiso laboral, es significativa al nivel de 0,948 positivo; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva. Hay coincidencia con la publicación de Salvador y

Sánchez (2018) concluyó que la correlación rho Spearman = 0,676, además posee un valor de  $p = 0,000$  siendo este menor al nivel  $\alpha = 0,05$ . Se evidencia una relación significativa moderada de las variables de estudio. También, se da una coincidencia con la pesquisa presentada por Villa, González y Cruz (2019) se pueden manifestar que las destrezas de los líderes de la entidad inciden en la manera de comunicación que se implemente en la escuela, esta interacción entre el personal de alta jerarquía y los maestros repercute en el desempeño y el compromiso que los integrantes. Además, Villa, González y Dubernal (2018) presenta un estudio que se vincula con lo expuesto, concluyen que existe un alto nivel de desarrollo de las habilidades y un estilo de liderazgo predominante; dando lugar a formas de estrategias de mejora, además de planes de acción.

La tesis de Sagredo (2019) también concluye con resultados parecidos. Evidencian la presencia de una correlación positiva y significativa entre las dimensiones trabajadas en la pesquisa. Del mismo modo, coincidiendo con las afirmaciones de Fierro, Alvarado y García (2018), la relación negativa derivada del modelo estructural encontró tres factores basados en la validez conceptual del compromiso laboral entre los tres factores, lo que indica la aceptación de la hipótesis cero de convergencia de 21 características entre los tres factores, pero también indicando que la literatura puede ser relevante para el clima o el liderazgo laboral. También se encuentran similitudes con las afirmaciones de Aldana, Tafur y Leal (2018), de que los líderes profesionales son menos relevantes en términos de continuidad y emoción, seguidos de los valores profesionales, a saber, la posibilidad de que los migrantes encuentren nuevas oportunidades de empleo, como se refleja en la alta rotación de la fuerza laboral de la OMS. Por lo tanto, es necesario establecer una dinámica de compromiso en diferentes aspectos del mismo, que es más flexible en la búsqueda de objetivos comunes para las partes interesadas. Se apoyó a la teoría de Jones y George (2017) donde señalaron que son las destrezas que una persona tiene sobre el manejo de herramientas que le permitirán resolver problemas de una empresa, y le permite cumplir de manera exitosa.

## VI. CONCLUSIÓN

**Primera:** De acuerdo al objetivo general, se concluyó según la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.998$ ) indica una correlación positiva muy alta, asumiendo que existe relación significativa entre las habilidades directivas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martin de Porres, 2020.

**Segunda:** De acuerdo al objetivo específico 1, concluyó según la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.922$ ) indica una correlación positiva muy alta, asumiendo que existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martin de Porres, 2020.

**Tercera:** De acuerdo al objetivo específico 2, concluyó según la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.964$ ) indica una correlación positiva muy alta, asumiendo que existe relación significativa entre las habilidades humanas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martin de Porres, 2020.

**Cuarta:** De acuerdo al objetivo específico 3, concluyó según la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.948$ ) indica una correlación positiva muy alta, asumiendo que existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martin de Porres, 2020.

## **VII. RECOMENDACIÓN**

Primero. Alentar a los directores educativos a nivel local y regional a organizar talleres de habilidades de gestión, tales como liderazgo, comunicación, resolución de conflictos y toma de decisiones; Habilidades de gestión; Las habilidades de gestión proporcionan a los directores las herramientas que necesitan para lograr un buen rendimiento profesional.

Segundo. Se alienta a los directores de instituciones educativas privadas a desarrollar e implementar nuevas herramientas para estudiar las habilidades de gestión en otras áreas, como las habilidades profesionales y técnicas, teniendo en cuenta sus relaciones con aquellos que deben estar motivados por su trabajo.

Tercero. Se recomienda que los directores evalúen el trabajo de los profesores, descentralizan sus funciones de acuerdo con el perfil de cada profesor, y generen espacios de trabajo oportunos de equipo que sean propicios para la atmósfera organizativa entre profesores y directivos en beneficio de los estudiantes.

Cuarto. Se alienta a las unidades competentes de la Unidad de Gestión Educativa Local del Ministerio de Educación y a los directores de las instituciones educativas a evaluar a fondo, cuando acompañen y supervisen a los docentes, proporcionar incentivos para que se sientan valorados y promover becas para los maestros. Ofrecer capacitaciones permanentes a los docentes que aún presentan ciertas dificultades y hacerles el acompañamiento pertinente en las aulas, haciéndoles sentir que no están solos y reconocer sus mejoras.

## REFERENCIAS

- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia. *Revista espacios*, 39(11).
- Arias, J., Tomasini, G., Méndez, M. y Ahumada, J. (2019). Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial. *Educación y ciencia (ISSN 2448-525X)*, 8, 51.
- Ascón, J., García, M. y Lajara, A. (2019). Pirámide para el desarrollo de habilidades directivas en las instituciones de educación superior (IES). *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(3).
- Bedoya, L. y Poveda, L. (2015). Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 108-119.
- Brito, C., Pitre, R. y Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.
- Bromley, Y. (2020). Habilidades directivas y felicidad laboral en el engagement docente de la RED N° 04, SJL 2020.
- Codina, A. (2017) 10 Habilidades directivas. ¿Por qué? ¿Cómo? *Saber, Ciencia y Libertad*, 5(1), 1536. doi:10.18041/23823240/saber.2010v5n1.1744.
- Dipp, A., Flores, J. y Gutiérrez, R. (2016). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Diálogos educativos*, (19), 8.
- Duarte, A.C. (2016). Habilidades gerenciales y su importancia para el éxito de una organización. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.
- Fierro, E., Alvarado, M. y García, C. (2018). Contrastación de un modelo de compromiso laboral en una institución pública del centro de México. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 7(13), 32-48.
- Funes, M. (2015). Compromiso Laboral en una Institución del Estado. Guatemala.
- Freire, S. y Miranda, A. (2018). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.
- Galarza, R. y Paredes, H. (2020). Estudio de la Gestión del Compromiso y Cultura Organizacional de FLACSO. *PODIUM*, (37), 43-56.
- García, M. e Ibarra, L. (2016) Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. Eumed. Recuperado de <http://www.eumed.net/librosgratis/20161158/pdf>.
- García, F. (2015). Descubriendo las áreas ciegas de la alta dirección empresarial. Editorial Instituto Mexicano de Contadores Públicos. México D.F.
- Gavilánez, W., Higuera, M., Oviedo, L. y Jacome, V. (2019). Habilidades directivas fundamentales en la administración pública. *RECIMUNDO*, 3(3 ESP), 682-705.
- Gonzales, K. (2020). Habilidades directivas y clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Yonán-Tembladera, 2019.
- Granados, N., Bonilla, M., García, K. y Algarra, H. (2020). Construcción de competencias humanas en Ingeniería. *Hojas y Hablas*, (19), 99-121.

- Hellriegel, D., & Slocum, J. (1998). *Comportamiento organizacional* (No. Sirsi) a458263).
- Jones, G. y George, J. (2017). *Administración contemporánea*. México: McGraw-Hill.
- Leyva, A., Espejel, J. y Cavazos, J. (2017). Habilidades gerenciales como estrategia de competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas (Pymes). *Revista Perspectiva Empresarial*, 4(1). doi:10.16967/rpe.v4n1a1.
- Lirios, C., Muñoz, E. y Sánchez, A. (2019). Estructura factorial exploratoria de las dimensiones institucionales del compromiso laboral en una institución de educación superior (IES) del centro de México. *Perspectivas Sociales*, 20(2).
- Manes, J. (2014) *Gestión estratégica para instituciones educativas: guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. 4ta edición, Editorial Gránica. Buenos Aires.
- Martínez, Hernández y Gomora (2016). Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior / Model of managerial skills in global scenarios for higher education. *Revista Latinoamericana para la investigación y desarrollo Educativo*. Tomado de: <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/212>
- Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.
- Martínez, P., Cassaretto, M. y Tavera, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19.

- Morales, S. (2019). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la unidad de gestión educativa local N° 16, provincia de Barranca, año 2018.
- Moreno, M. y Aitken, H. (2018). Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King De Trujillo, 2018. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27).
- Prado, H. (2020). Habilidades directivas, clima organizacional en el compromiso laboral docente de Educación Básica Alternativa EBA UGEL 05-2019.
- Quispe, G. (2020). Gestión estratégica y habilidades directivas en la Institución Educativa Dora Mayer Bellavista, Callao, 2019.
- Ramírez, J. y Rocha, D. (2015) Gestión directiva, mejoramiento del clima y cultura institucional, un aporte al mejoramiento del clima y cultura institucional del colegio Bravo Páez IED. Universidad De La Sabana, Colombia. Recuperado de: <https://intellectum.unisabana.edu.co/ris/handle/10818/19905>
- Rodríguez, A., Sabatés, H. y Martínez, N. (2020). Dirección de equipos y habilidades directivas en entrenadores de baloncesto de la EIDE Rafael Freyre (Revisión). *Revista científica Olimpia*, 17, 1123-1131.
- Saá, M. y Miranda, R. (2016). Habilidades directivas y el desarrollo empresarial en la industria de calzado a través de la modelización. *Revista Publicando*, 3(9), 620-637.
- Santos, L. (2015). Relación entre compromiso organizacional y valor hacia el trabajo en una empresa de químicos. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- Sagredo, E. (2019). Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adultos. *Journal Educational Innovation/Revista Innovación Educativa*, 19(81).
- Salas, J. (2016). Liderazgo y habilidades directivas en las empresas exitosas. *Revista contable*, (48), 86-95.
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124.
- Sánchez, I., Córdova, F., Aguilar, S., Hernández, O., Gálvez, L., Iliana, E. y Vela, L. (2016). Desarrollo de Habilidades directivas en los programas educativos de áreas económico-administrativas. *Quinta Edición, 2016*, 149.
- Sánchez, V. y Franco, F. (2019). Evaluación del compromiso organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166-189.
- Scalabrin, I y Dinis, R. (2016) IT Governance mechanisms in higher education. *Revista Procedia Computer Science* 100 (2016) 941 – 946.
- Sobaih, A.; Moustafa, M, Ghandforoush, P. y Khan, M. (2016) To Use or Not to Use? Social Media in Higher Education in Developing Countries, *Journal Science direct* doi: 10.1016/j.chb.2016.01.002, *Comput. Hum. Behav.*, 58, 296-305.
- Solis, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Saber Servir*, (3), 140-147.
- Talledo, M., & Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(3), 77-86.

Vaca, J., Salinas, J. y Vayas, C. (2018). Las habilidades directivas en el manejo de las finanzas para la Pequeña y Mediana Empresa. *Revista Publicando*, 5(14 (2)), 214-223.

Villa, J., González, M. y Cruz, A. (2019). Teoría y práctica en el desarrollo de habilidades directivas. Un acercamiento desde la perspectiva de las Instituciones de Educación Superior. *Revista Científica Ecociencia*, 6(4), 1-29.

Villa, J., González, M. y Dubernal, C. (2018). Las habilidades directivas en las instituciones de educación superior. Diseño estratégico con enfoque de liderazgo. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 5(2).

Weinstein y Muñoz (2017) "Liderazgo Directivo y Calidad de la Educación en Chile" CEPPE.

Zaitseva, N. Larionova, A. y Gornostaeva, Z. (2017) Elaboration of the Methodology for Assessing the Development of Managerial Competences in University Students Taught with the Use of Case- Technologies. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education* ISSN: 1305-8223 (online) 1305-8215 (print) Recuperado de: <https://doi.org/10.12973/ejmste/79609>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>Matriz de consistencia</b>							
<b>Título:</b> Habilidades directivas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martin de Porres, 2020.							
<b>Autor:</b>							
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variabes e Indicadores</b>				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martin de Porres, 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades conceptuales y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martin de Porres, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades humanas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martin de Porres, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre las habilidades directivas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martin de Porres, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Establecer la relación entre las habilidades conceptuales y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martin de Porres, 2020.</p> <p>Identificar la relación entre las habilidades humanas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martin de Porres, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación entre las habilidades directivas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martin de Porres, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación entre las habilidades conceptuales y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martin de Porres, 2020.</p> <p>Existe relación entre las habilidades humanas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martin de Porres, 2020.</p> <p>Existe relación entre las habilidades técnicas y el</p>	<b>Variable 1: Habilidades directivas</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Habilidades conceptuales	Componentes de labor	1, 2	1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV) 4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S)	Deficiente 21 - 48 Regular 49 - 76 Eficiente 77 - 105
				Métodos	3		
				Distribución institucional	4		
			Habilidades humanas	Modelos de actividad	5, 6		
				Distribución del personal	7		
				Programación	8		
				Incentiva al personal	9		
				Ayuda al trabajador	10		
				Provee indagación	11		
			Habilidades técnicas	Guía a su conjunto	12, 13		
				Despliega de las acciones administradora	14, 15		
				Emplaza las acciones	16		
				Promueve la cooperación	17		
				Presenta acciones	18, 19		
				Efectúa las metas propuestas	20, 21		
			<b>Variable 2: Compromiso laboral</b>			<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV) 4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S)	Bajo 20 - 45 Medio 46 - 72 Alto 73 - 100
			Compromiso afectivo	Apego emocional	1, 2		
				Satisfacción de las necesidades	3		
Identidad	4,5						
Fidelidad	6,7						
Compromiso de continuidad	Oportunidades laborales	8, 9					
	Inversión del tiempo	10					
	Inversión económica	11, 12					
	Tiempo de servicio	13					
Compromiso normativo	Oportunidades de desarrollo profesional	14, 15					
	Sentido de recompensa	16, 17					
	Cumplimiento del deber	18, 19					
	Compromiso moral	20					

¿Cuál es la relación entre las habilidades técnicas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martín de Porres, 2020?	Establecer la relación entre las habilidades técnicas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martín de Porres, 2020.	compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red N° 08 San Martín de Porres, 2020.					
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
<p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte y transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p><b>Población:</b> Está constituido por 241 docentes</p> <p><b>Muestra:</b> 115 docentes</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilística - intencional</p>	<p><b>Variable 1:</b> Habilidades directivas</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario Autor: Jones y George Año: 2017 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los docentes en Instituciones Educativas de la Red 08, San Martín de Porres Forma de Administración: Individual</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p><b>Análisis descriptivo simple</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación en tablas de frecuencia y figuras</li> <li>- Interpretación de los resultados</li> <li>- Conclusiones</li> </ul> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman</p>			
<p><b>Variable 2:</b> Compromiso organizacional</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario Autor: García e Ibarra Año: (2016) Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los docentes en Instituciones Educativas de la Red 08, San Martín de Porres. Forma de Administración: Individual</p>							

## Anexo 2. Validaciones



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Habilidades conceptuales</b>							
1	El director o directivos conforman equipos de trabajo para el logro de las metas de la institución para mejorar las habilidades directivas.	X		X		X		
2	El director o directivos demuestran habilidad para identificar y aprovechar oportunidades de innovación.	X		X		X		
3	El director o directivos establece normas de funcionamiento que respondan a la reglas de la organización.	X		X		X		
4	El director o directivos orientan al personal de la institución de acuerdo a las reglas de la institución.	X		X		X		
5	Se planifica, elabora y distribuye actividades entre el personal a su cargo.	X		X		X		
6	El director ejecuta las actividades programadas dando a conocer la importancia de cada elemento y a la vez su interrelación entre sí.	X		x		x		
	<b>Dimensión 2: Habilidades conceptuales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El director o directivos Incentivan al personal a su cargo para que esté identificado con la misión, visión y valores que orienta la organización.	X		X		X		
8	El director o directivos fomentan una buena relación interpersonal entre los miembros de la organización.	X		X		X		
9	El director o directivos cooperan con el personal administrativo en la realización de las actividades organizativas.	X		X		X		
10	El director o directivos conducen a su grupo, estableciendo relaciones de liderazgo hacia el personal administrativo.	X		X		X		
11	El director o directivos desarrollan las actividades administrativas con la participación de todos los miembros de la institución.	X		X		X		
12	El director o directivos escuchan críticas del personal a su cargo cuando se equivocan.	X		X		X		
13	El director o directivos comunican con claridad las funciones o tareas que deben cumplir todos los miembros de la institución.	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: Habilidades técnicas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	El director o directivos muestran interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, para realizar mejor su trabajo.	X		X		X		
15	El director o directivos orientan las actividades hacia la consecución de objetivos y metas organizacionales.	X		X		X		
16	El director o directivos proponen acciones para mejorar el trabajo.	X		X		X		
17	El director o directivos plantean actividades de proyección social desde la Institución.	X		X		X		
18	El director o directivos promueven actividades para mejorar el trabajo docente.	X		X		X		
19	El director o directivos en situaciones difíciles demuestran capacidad de respuesta.	X		X		X		
20	El director o directivos logran los resultados previstos en los planes institucionales.	X		X		X		
21	El director o directivos planifican tareas que involucran recursos de la institución.	x		x		X		

---

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Nancy Cuenca Robles

DNI:08525952

Especialidad del validador : Psicóloga

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



---

Firma del experto informante

CPsP 5193

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>							
1	Siente usted que no puede dejar de laborar en esta institución.	X		X		X		
2	Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.	X		X		X		
3	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	X		X		X		
4	Se siente identificado con las autoridades de su colegio.	X		X		X		
5	Se siente identificado con esta institución.	X		X		X		
6	No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	X		X		X		
7	Es fiel a las autoridades de su centro educativo.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Compromiso de continuación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	X		X		X		
9	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.	X		X		X		
10	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.	X		X		X		
11	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	X		X		X		
12	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	X		X		X		
13	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	X		X		X		
15	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	X		X		X		
16	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.	X		X		X		
17	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	X		X		X		
18	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.	X		X		X		
19	Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.	X		X		X		
20	Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	X		X		X		

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Nancy Cuenca Robles**  
**DNI:08525952**

**Especialidad del validador: PSICÓLOGA .....**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del experto informante**  
**CPsP: 5193**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES DIRECTIVAS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Habilidades conceptuales</b>								
1	El director o directivos conforman equipos de trabajo para el logro de las metas de la institución para mejorar las habilidades directivas.	X		X		X		
2	El director o directivos demuestran habilidad para identificar y aprovechar oportunidades de innovación.	X		X		X		
3	El director o directivos establece normas de funcionamiento que respondan a la reglas de la organización.	X		X		X		
4	El director o directivos orientan al personal de la institución de acuerdo a las reglas de la institución.	X		X		X		
5	Se planifica, elabora y distribuye actividades entre el personal a su cargo.	X		X		X		
6	El director ejecuta las actividades programadas dando a conocer la importancia de cada elemento y a la vez su interrelación entre sí.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Habilidades conceptuales</b>								
7	El director o directivos incentivan al personal a su cargo para que esté identificado con la misión, visión y valores que orienta la organización.	X		X		X		
8	El director o directivos fomentan una buena relación interpersonal entre los miembros de la organización.	X		X		X		
9	El director o directivos cooperan con el personal administrativo en la realización de las actividades organizativas.	X		X		X		
10	El director o directivos conducen a su grupo, estableciendo relaciones de liderazgo hacia el personal administrativo.	X		X		X		
11	El director o directivos desarrollan las actividades administrativas con la participación de todos los miembros de la institución.	X		X		X		
12	El director o directivos escuchan críticas del personal a su cargo cuando se equivocan.	X		X		X		
13	El director o directivos comunican con claridad las funciones o tareas que deben cumplir todos los miembros de la institución.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Habilidades técnicas</b>								
14	El director o directivos muestran interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, para realizar mejor su trabajo.	X		X		X		
15	El director o directivos orientan las actividades hacia la consecución de objetivos y metas organizacionales.	X		X		X		
16	El director o directivos proponen acciones para mejorar el trabajo.	X		X		X		
17	El director o directivos plantean actividades de proyección social desde la Institución.	X		X		X		
18	El director o directivos promueven actividades para mejorar el trabajo docente.	X		X		X		
19	El director o directivos en situaciones difíciles demuestran capacidad de respuesta.	X		X		X		
20	El director o directivos logran los resultados previstos en los planes institucionales.	X		X		X		
21	El director o directivos planifican tareas que involucran recursos de la institución.	X		X		X		

Observaciones: HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Pérez Saavedra, segundo Sigifredo.      DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

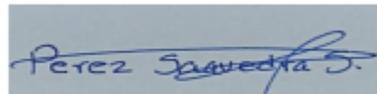
22/12/2020

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>								
1	Siente usted que no puede dejar de laborar en esta institución.	X		X		X		
2	Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.	X		X		X		
3	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	X		X		X		
4	Se siente identificado con las autoridades de su colegio.	X		X		X		
5	Se siente identificado con esta institución.	X		X		X		
6	No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	X		X		X		
7	Es fiel a las autoridades de su centro educativo.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Compromiso de continuación</b>								
8	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	X		X		X		
9	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.	X		X		X		
10	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.	X		X		X		
11	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	X		X		X		
12	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	X		X		X		
13	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>								
14	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	X		X		X		
15	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	X		X		X		
16	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.	X		X		X		
17	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	X		X		X		
18	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.	X		X		X		
19	Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.	X		X		X		
20	Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	X		X		X		

Observaciones: HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Pérez Saavedra, segundo Sigifredo.      DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

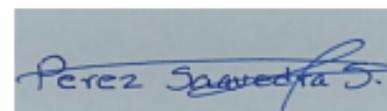
22/12/2020

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


**Firma del experto informante**

### Anexo 3. Bases de dato de las variables

	Habilidades directivas																								
	Habilidades conceptuales						Habilidades conceptuales							Habilidades técnicas											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21				
1	5	4	5	5	5	5	29	5	4	4	4	4	5	4	30	3	4	4	3	4	4	4	3	29	88
2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	3	5	4	32	5	5	4	3	5	4	4	4	34	96
3	5	4	4	3	4	3	23	4	4	5	3	3	4	4	27	3	3	3	3	3	3	4	3	25	75
4	4	5	4	5	5	3	26	5	4	4	4	4	3	4	28	4	5	5	3	5	3	4	5	34	88
5	3	5	5	3	5	3	24	3	5	5	3	5	3	3	27	4	5	5	3	3	4	5	5	34	85
6	4	3	4	5	5	5	26	4	5	5	4	4	5	4	31	5	5	5	4	5	5	4	5	38	95
7	4	4	4	5	5	4	26	4	5	5	5	5	4	4	32	4	4	4	5	5	4	5	5	36	94
8	4	3	4	4	4	3	22	3	4	4	4	3	4	4	26	3	3	4	3	4	4	4	4	29	77
9	5	4	4	5	5	5	28	5	4	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	4	4	5	37	99
10	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	105
11	4	2	1	2	1	1	11	1	1	2	1	2	1	2	10	3	3	3	1	1	3	3	3	20	41
12	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	3	5	4	4	5	34	99
13	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	4	4	3	4	28	3	4	4	4	4	4	5	5	33	89
14	1	1	2	2	1	1	8	1	4	2	3	1	2	2	15	1	1	1	1	1	2	1	1	9	32
15	5	5	4	4	4	3	25	3	3	3	4	4	3	3	23	4	3	4	4	4	4	3	4	30	78
16	5	4	3	3	3	4	22	3	3	3	3	2	2	3	19	3	2	2	2	3	2	3	2	19	60
17	3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	3	4	3	3	23	3	3	2	1	2	2	2	3	18	60
18	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	5	4	4	33	88
19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	105
20	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
21	2	2	3	3	2	3	15	4	4	3	3	3	3	3	23	4	3	3	3	3	3	3	3	25	63
22	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	4	5	4	4	4	33	88
23	4	3	5	5	4	4	25	4	4	4	3	4	4	3	26	4	4	4	3	3	3	4	3	28	79
24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	3	26	3	4	5	3	4	4	4	3	30	80
25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	105
26	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	4	4	4	4	3	4	31	79
27	5	5	4	5	5	4	28	4	5	5	4	4	5	4	31	4	4	5	3	4	5	5	4	34	93
28	4	5	4	5	5	5	28	4	3	4	3	4	5	4	27	4	4	4	3	3	3	5	5	31	86
29	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	5	5	4	39	101
30	4	2	3	3	4	2	18	3	4	3	3	5	3	3	24	1	3	3	2	3	4	4	3	23	65
31	4	3	4	2	4	3	20	2	3	3	3	2	3	3	19	3	3	3	1	3	3	3	3	22	61
32	3	2	2	3	3	4	17	2	4	3	2	2	3	2	18	3	3	3	2	4	2	3	4	24	59
33	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	5	5	39	104
34	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	3	4	3	4	26	4	3	5	3	5	4	4	3	31	83

35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	105
36	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	5	4	3	3	29	4	4	4	4	4	5	4	5	34	91
37	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	4	4	4	5	30	4	5	5	4	5	5	4	4	36	95
38	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	105
39	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	84
40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	84
41	5	3	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	2	3	23	4	3	3	3	4	2	3	3	25	72
42	5	5	4	5	4	5	28	4	5	4	5	4	5	5	32	5	4	5	5	5	5	4	4	37	97
43	3	4	4	3	3	3	20	3	4	3	3	4	3	3	23	3	3	3	4	4	3	4	4	28	71
44	5	4	4	5	5	4	27	4	5	4	4	5	5	4	31	5	4	5	3	4	4	4	4	33	91
45	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	5	5	4	5	31	5	5	4	4	5	4	5	5	37	94
46	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	3	2	4	25	4	4	3	3	3	4	4	4	29	77
47	5	3	4	5	5	4	26	4	4	4	3	2	4	4	25	5	4	5	4	5	4	4	3	34	85
48	4	3	4	5	5	5	26	5	4	4	4	3	3	4	27	4	5	4	5	5	4	4	4	35	88
49	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4	5	4	5	30	4	4	4	5	4	4	3	4	32	88
50	5	4	5	5	5	5	29	5	4	4	4	4	4	5	30	5	5	5	4	4	4	4	5	36	95
51	4	4	4	5	3	4	24	5	5	5	4	4	3	5	31	5	4	4	3	4	3	4	4	31	86
52	4	4	4	4	5	4	25	5	4	4	4	4	3	5	29	5	4	4	4	4	4	4	4	33	87
53	4	4	4	5	4	3	24	4	4	3	3	3	4	4	25	4	4	5	4	5	3	4	4	33	82
54	5	5	5	5	5	4	29	5	3	4	5	5	5	5	32	5	4	5	5	5	5	4	3	36	97
55	4	4	4	3	5	5	25	4	3	5	5	5	5	3	30	4	3	5	5	5	5	3	5	35	90
56	4	4	4	4	5	4	25	3	4	4	5	4	3	4	27	4	4	4	3	4	4	5	4	32	84
57	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	2	3	3	3	2	22	62
58	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	104
59	4	4	4	4	5	4	25	3	4	4	3	4	4	4	26	4	4	4	3	3	4	4	4	30	81
60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	5	5	39	104
61	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	5	1	3	5	27	4	4	4	5	5	4	4	4	34	87
62	3	3	3	3	3	4	19	5	5	4	4	4	5	4	31	4	4	4	4	4	4	4	5	33	83
63	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	104
64	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	3	5	4	4	29	4	5	4	4	5	4	4	3	33	88

65	4	5	5	4	5	4	27	5	4	4	4	3	3	4	27	4	4	3	3	3	3	4	5	29	83
66	5	5	5	5	5	1	26	5	5	5	4	1	3	4	27	4	4	5	3	5	4	4	3	32	85
67	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	105
68	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	105
69	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	5	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	4	39	101
70	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	104
71	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	2	5	32	5	4	5	4	5	5	5	5	38	100
72	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	4	4	5	29	4	5	4	4	5	5	4	5	36	92
73	5	5	4	5	5	4	28	5	4	5	4	5	4	5	32	5	5	5	4	4	4	4	5	36	96
74	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	4	1	35	100
75	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	2	14	3	3	2	2	2	2	3	2	19	51
76	5	5	4	4	5	4	27	4	5	5	4	4	5	4	31	5	5	5	4	5	5	4	5	38	96
77	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	5	4	4	5	31	5	5	5	3	4	4	4	4	34	92
78	1	3	3	3	3	2	15	3	4	3	3	2	1	2	18	3	4	2	2	2	1	3	3	20	53
79	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	5	5	34	88
80	3	5	3	3	3	4	21	3	4	4	3	3	4	4	25	5	3	4	2	3	4	3	3	27	73
81	3	3	4	4	4	3	21	3	3	3	3	4	4	3	23	3	3	3	3	4	3	3	3	25	69
82	3	3	3	4	3	4	20	3	3	4	3	4	3	3	23	5	4	4	3	3	4	4	4	31	74
83	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	4	3	5	32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
84	4	5	5	4	5	5	28	5	5	4	5	4	5	5	33	5	4	5	4	4	5	5	5	37	98
85	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	105
86	4	4	5	5	5	4	27	5	4	4	4	4	3	5	29	5	4	5	4	5	5	5	3	36	92
87	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	105
88	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	3	31	83
89	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	2	4	21	2	3	3	1	2	2	2	2	17	55
90	5	4	5	4	5	4	27	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	4	3	3	3	3	3	27	80
91	5	4	5	4	5	3	26	4	4	3	3	2	1	4	21	3	5	3	4	4	3	4	4	30	77
92	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	3	3	4	4	4	30	84
93	2	2	2	2	5	2	15	3	3	4	2	4	4	4	24	4	4	2	2	1	3	3	4	23	62
94	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	105
95	3	3	4	3	3	3	19	3	4	4	4	3	4	4	26	4	4	4	3	3	4	3	3	28	73
96	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	3	4	3	4	23	3	4	3	2	3	4	3	4	26	69
97	5	5	4	4	5	5	28	4	5	4	4	5	3	4	29	5	4	4	4	4	4	4	4	33	90
98	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	3	5	4	4	4	4	4	4	32	84
99	4	5	4	5	5	5	28	4	4	5	5	5	3	5	31	4	4	4	4	5	4	4	4	33	92
100	3	3	4	4	5	4	23	3	5	4	4	4	3	2	25	4	4	2	4	2	4	4	4	28	76



Compromiso laboral																								
Compromiso afectivo								Compromiso de continuación							Compromiso normativo									
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13		14	15	16	17	18	19	20		
1	5	4	5	5	5	5	5	34	4	4	4	4	5	4	25	3	4	4	3	4	4	4	26	85
2	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	3	5	4	27	5	5	4	3	5	4	4	30	92
3	5	4	4	3	4	3	4	27	4	5	3	3	4	4	23	3	3	3	3	3	3	4	22	72
4	4	5	4	5	5	3	5	31	4	4	4	4	3	4	23	4	5	5	3	5	3	4	29	83
5	3	5	5	3	5	3	3	27	5	5	3	5	3	3	24	4	5	5	3	3	4	5	29	80
6	4	3	4	5	5	5	4	30	5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	4	5	5	4	33	90
7	4	4	4	5	5	4	4	30	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	5	5	4	5	31	89
8	4	3	4	4	4	3	3	25	4	4	4	3	4	4	23	3	3	4	3	4	4	4	25	73
9	5	4	4	5	5	5	5	33	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	4	4	32	94
10	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	100
11	4	2	1	2	1	1	1	12	1	2	1	2	1	2	9	3	3	3	1	1	3	3	17	38
12	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	3	5	4	4	29	94
13	4	4	5	5	5	5	4	32	4	5	4	4	3	4	24	3	4	4	4	4	4	5	28	84
14	1	1	2	2	1	1	1	9	4	2	3	1	2	2	14	1	1	1	1	1	2	1	8	31
15	5	5	4	4	4	3	3	28	3	3	4	4	3	3	20	4	3	4	4	4	4	3	26	74
16	5	4	3	3	3	4	3	25	3	3	3	2	2	3	16	3	2	2	2	3	2	3	17	58
17	3	3	3	3	4	3	3	22	4	3	3	4	3	3	20	3	3	2	1	2	2	2	15	57
18	4	4	5	5	4	5	4	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	4	29	84
19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	100
20	4	4	4	4	5	5	5	31	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	95
21	2	2	3	3	2	3	4	19	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	3	22	60
22	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	5	4	4	29	84
23	4	3	5	5	4	4	4	29	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	3	3	3	4	25	76
24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	3	22	3	4	5	3	4	4	4	27	77
25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	100
26	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	3	27	75
27	5	5	4	5	5	4	4	32	5	5	4	4	5	4	27	4	4	5	3	4	5	5	30	89
28	4	5	4	5	5	5	4	32	3	4	3	4	5	4	23	4	4	4	3	3	3	5	26	81
29	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	97
30	4	2	3	3	4	2	3	21	4	3	3	5	3	3	21	1	3	3	2	3	4	4	20	62

31	4	3	4	2	4	3	2	22	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	1	3	3	3	19	58
32	3	2	2	3	3	4	2	19	4	3	2	2	3	2	16	3	3	3	2	4	2	3	20	55
33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	5	34	99
34	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	3	4	3	4	22	4	3	5	3	5	4	4	28	80
35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	100
36	5	4	4	5	5	5	4	32	5	5	5	4	3	3	25	4	4	4	4	4	5	4	29	86
37	5	5	4	5	5	5	5	34	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	4	5	5	4	32	91
38	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	100
39	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	4	28	80
40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	80
41	5	3	4	4	4	4	4	28	4	3	3	4	2	3	19	4	3	3	3	4	2	3	22	69
42	5	5	4	5	4	5	4	32	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	5	5	5	4	33	93
43	3	4	4	3	3	3	3	23	4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	4	4	3	4	24	67
44	5	4	4	5	5	4	4	31	5	4	4	5	5	4	27	5	4	5	3	4	4	4	29	87
45	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	5	5	4	5	27	5	5	4	4	5	4	5	32	89
46	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	3	2	4	21	4	4	3	3	3	4	4	25	73
47	5	3	4	5	5	4	4	30	4	4	3	2	4	4	21	5	4	5	4	5	4	4	31	82
48	4	3	4	5	5	5	5	31	4	4	4	3	3	4	22	4	5	4	5	5	4	4	31	84
49	5	4	4	5	4	4	4	30	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	5	4	4	3	28	84
50	5	4	5	5	5	5	5	34	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	4	4	4	4	31	90
51	4	4	4	5	3	4	5	29	5	5	4	4	3	5	26	5	4	4	3	4	3	4	27	82
52	4	4	4	4	5	4	5	30	4	4	4	4	3	5	24	5	4	4	4	4	4	4	29	83
53	4	4	4	5	4	3	4	28	4	3	3	3	4	4	21	4	4	5	4	5	3	4	29	78
54	5	5	5	5	5	4	5	34	3	4	5	5	5	5	27	5	4	5	5	5	5	4	33	94
55	4	4	4	3	5	5	4	29	3	5	5	5	5	3	26	4	3	5	5	5	5	3	30	85
56	4	4	4	4	5	4	3	28	4	4	5	4	3	4	24	4	4	4	3	4	4	5	28	80
57	3	3	3	4	4	3	3	23	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	2	3	3	3	20	60
58	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	99
59	4	4	4	4	5	4	3	28	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	3	3	4	4	26	77
60	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	5	34	99

61	4	4	5	5	4	4	4	30	4	5	5	1	3	5	23	4	4	4	5	5	4	4	30	83
62	3	3	3	3	3	4	5	24	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	78
63	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	99
64	5	4	4	5	4	4	5	31	4	4	3	5	4	4	24	4	5	4	4	5	4	4	30	85
65	4	5	5	4	5	4	5	32	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	3	3	3	4	24	78
66	5	5	5	5	5	1	5	31	5	5	4	1	3	4	22	4	4	5	3	5	4	4	29	82
67	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	100
68	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	100
69	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	5	35	97
70	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	99
71	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	2	5	27	5	4	5	4	5	5	5	33	95
72	4	4	4	5	5	5	4	31	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	4	5	5	4	31	87
73	5	5	4	5	5	4	5	33	4	5	4	5	4	5	27	5	5	5	4	4	4	4	31	91
74	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	4	34	99
75	3	3	3	3	3	3	2	20	2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	2	2	2	3	17	49
76	5	5	4	4	5	4	4	31	5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	4	5	5	4	33	91
77	4	5	4	5	5	4	5	32	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	3	4	4	4	30	88
78	1	3	3	3	3	2	3	18	4	3	3	2	1	2	15	3	4	2	2	2	1	3	17	50
79	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	5	29	83
80	3	5	3	3	3	4	3	24	4	4	3	3	4	4	22	5	3	4	2	3	4	3	24	70
81	3	3	4	4	4	3	3	24	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	3	4	3	3	22	66
82	3	3	3	4	3	4	3	23	3	4	3	4	3	3	20	5	4	4	3	3	4	4	27	70
83	4	5	4	5	5	5	5	33	5	5	5	4	3	5	27	5	5	5	5	5	5	5	35	95
84	4	5	5	4	5	5	5	33	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	4	4	5	5	32	93
85	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	100
86	4	4	5	5	5	4	5	32	4	4	4	4	3	5	24	5	4	5	4	5	5	5	33	89
87	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	100
88	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	80
89	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	2	4	18	2	3	3	1	2	2	2	15	53
90	5	4	5	4	5	4	4	31	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	3	3	3	3	24	77



## Anexo 4. Operacionalización

### *Matriz de operacionalización de habilidades directivas*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles o rangos
Habilidades conceptuales	Componentes de labor	1, 2	Escala: Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Deficiente 21 - 48 Regular 49 - 76 Eficiente 77 - 105
	Métodos	3		
	Distribución institucional	4		
	Modelos de actividad	5, 6		
Habilidades humanas	Distribución del personal	7		
	Programación	8		
	Incentiva al personal	9		
	Ayuda al trabajador	10		
	Provee indagación	11		
Habilidades técnicas	Guía a su conjunto	12, 13		
	Despliega de las acciones administradora	14, 15		
	Emplaza las acciones	16		
	Promueve la cooperación	17		
	Presenta acciones	18, 19		
	Efectúa las metas propuestas	20, 21		

### *Matriz de operacionalización de la variable compromiso laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Compromiso afectivo	Apego emocional	1, 2	Escala: Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo 20 - 45 Medio 46 - 72 Alto 73 - 100
	Satisfacción de las necesidades	3		
	Identidad	4,5		
	Fidelidad	6,7		
Compromiso de continuidad	Oportunidades laborales	8, 9		
	Inversión del tiempo	10		
	Inversión económica	11, 12		
	Tiempo de servicio	13		
Compromiso normativo	Oportunidades de desarrollo profesional	14, 15		
	Sentido de recompensa	16, 17		
	Cumplimiento del deber	18, 19		
	Compromiso moral	20		

## Anexo 5. Autorización



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 28 de noviembre de 2020  
Carta P. 914-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Lic.  
Noemi Nora Chumpitazi Yactayo  
Directora  
Institución Educativa Inicial No 0057

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ROCANO VEGA, ROCÍO MARGOT; identificada con DNI N° 21118242 y con código de matrícula N° 6000025642; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**"Habilidades directivas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la Red No 08 San Martín de Porres,2020"**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador ROCANO VEGA, ROCÍO MARGOT asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE



Noemi Nora Chumpitazi Yactayo  
DIRECTORA

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



San Martín de Porres, lunes 28 de diciembre del 2020

OFICIO N° 080-DIEI-0057-UGEL02

Señor:

**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de posgrado  
UCV FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA NORTE  
Presente

**ASUNTO:** Permiso para obtener información y desarrollar trabajo de investigación en la IEI 0057

**REFERENCIA:** Carta P. 914-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

\*\*\*\*\*

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia comunicarle que la **IEI 0057** autoriza el permiso para la obtención de información y desarrollar el trabajo de investigación en nuestra IEI 0057 SMP por la estudiante **ROCANO VEGA, ROCÍO MARGOT**, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado: "Habilidades directivas y el compromiso laboral en las Instituciones Educativas de la RED N° 08 San Martín de Porres 2020", para la obtención del grado académico de Maestra, rescatando el compromiso de alcanza un ejemplar de dicha investigación a nuestra Institución educativa.

Es propicia la oportunidad para renovarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

ATENTAMENTE

  
**Noemi Nora Chumpitazi Yactayo**  
DIRECTORA

