



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades directivas y el emprendimiento de los docentes en
instituciones educativas públicas, UGEL Canchis. Cusco, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Moscoso Lima, Mirta Yurema (ORCID: 0000-0001-5212-0002)

ASESORA:

Dra. Cabana Cáceres, Maritza Raquel (ORCID: 0000-0002-3442-5950)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CUSCO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios y a mi familia por estar siempre presente en la realización de mis sueños.

Agradecimiento

A Dios, por su infinito amor.

A mi familia, por ser mi motor y motivo.

A los maestros y maestras que colaboraron en la elaboración de esta tesis.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III.MÉTODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V.DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	1

Índice de tablas

TABLA N° 1. Población de estudio.....	20
TABLA N° 2. Muestra de estudio.....	22
TABLA N° 3. Ficha técnica de la variable habilidades directivas.....	24
TABLA N° 4. Ficha técnica de la variable emprendimiento.....	24
TABLA N° 5. Escala de valoración o baremos.....	25
TABLA N° 6. Recursos y presupuestos.....	27
TABLA N° 7. Cronograma de ejecución.....	28
TABLA N° 8. Tabla cruzada de habilidades directivas y optimismo	28
TABLA N° 9. Tabla cruzada de habilidades directivas y proactividad.....	29
TABLA N° 10. Tabla cruzada de habilidades directivas y persistencia.....	30
TABLA N° 11. Tabla cruzada de habilidades directivas y creatividad.....	31
TABLA N° 12. Tabla cruzada de habilidades directivas y emprendimiento.....	32

Resumen

La presente investigación titulada: Habilidades directivas y el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis. Cusco, 2021; tuvo como objetivo establecer la influencia de las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021; y como enfoque, el cuantitativo de tipo aplicado con diseño no experimental, transeccional, correlacional-causal. La población fue de 80 docentes y la muestra de carácter probabilístico estratificado. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Dichos instrumentos fueron analizados rigurosamente por expertos, alcanzando una fiabilidad de 0.951 en el cuestionario de habilidades directivas y 0.903 en el cuestionario de emprendimiento. El análisis de estos resultados permitió la siguiente conclusión: Las habilidades directivas influyen en el emprendimiento docente, con una significancia de 0.001 para habilidades directivas y de 0.001 para emprendimiento, y considerando que el resultante es menor a 0.05 se afirma que no existe distribución normal; motivo por el cual se utilizó la prueba de regresión logística ordinal. Asimismo, la prueba Pseudo R^2 , el coeficiente de Cox y Snell es de 0.986 y de Nagelkerke de 0.996, dan cuenta que las habilidades directivas influyen en 98.6% y 99.6% respectivamente al emprendimiento docente.

Palabras clave: habilidades directivas, emprendimiento, optimismo, proactividad, persistencia, creatividad.

Abstract

This research entitled: Management skills and entrepreneurship of teachers in public educational institutions, UGEL Canchis. Cusco, 2021; aimed to establish the influence of management skills in the entrepreneurship of teachers in public educational institutions, UGEL Canchis, Cusco, 2021; and as an approach, the quantitative type applied with a non-experimental, transectional, correlational-causal design. The population was 80 teachers and the sample was stratified probabilistic. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire. These instruments were rigorously analyzed by experts, reaching a reliability of 0.951 in the managerial skills questionnaire and 0.903 in the entrepreneurship questionnaire. The analysis of these results allowed the following conclusion: Management skills influence teaching entrepreneurship, with a significance of 0.001 for management skills and 0.001 for entrepreneurship, and considering that the result is less than 0.05, it is stated that there is no normal distribution; reason for which the ordinal logistic regression test was used. Likewise, the Pseudo R ² test, the Cox and Snell coefficient is 0.986 and the Nagelkerke coefficient is 0.996, showing that managerial skills influence 98.6% and 99.6% respectively of teaching entrepreneurship.

Keywords: management skills, entrepreneurship, optimism, proactivity, persistence, creativity.

I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos años, venimos enfrentando los efectos de tiempos cambiantes y desafiantes a causa de la emergencia generada por el COVID-19, para el cual no estábamos preparados, principalmente en el ámbito educativo; motivo por el cual los diferentes sistemas educativos de los países del mundo entero, tuvieron que adaptarse y reestructurar sus formas y modelos de atención para, que el servicio educativo considerado un derecho fundamental de todo ser humano se garantice en los diferentes grupos y estratos sociales. Y, en este gran desafío el rol del docente emprendedor con capacidad de generar e implementar ideas de forma autónoma fue y es crucial en la reconstrucción de una escuela resiliente y con capacidad de adaptación al cambio.

En este momento tan álgido, un gran porcentaje de estudiantes de América Latina se ven perjudicados por la interrupción de las clases presenciales, pues los efectos de la pandemia apenas pueden ser cuantificados y frente a este duro escenario se exige el desarrollo de habilidades como el emprendimiento principalmente en docentes y directivos. Ello invita a reflexionar y a repensar sobre nuestros esquemas de actuación frente al servicio educativo que se brinda a través de la transformación de la práctica pedagógica. Para ello, es necesario también ser habilidoso y creativo en la identificación de oportunidades novedosas e interesantes, tener también la capacidad de asumir riesgos constantemente en escenarios de incertidumbre y poseer altas expectativas de superación y crecimiento personal y profesional. Por tanto, la incertidumbre se convertirá en una sensación permanente en las personas poseedoras de estas características (Tapia, 2014).

Hoy en día, las organizaciones buscan adaptarse al fenómeno de la globalización, considerando a la creatividad e innovación como factores clave para la gestión escolar a través de las habilidades directivas; pues ello permitirá responder a los retos de tiempos cambiantes y llenos de incertidumbre. La literatura relacionada con las habilidades directivas es amplia y heterogénea; pues son varios los autores e investigadores que aportaron al conocimiento respecto al conjunto de habilidades que deben desarrollar los profesionales que desempeñen cargos directivos o gerenciales.

De forma paralela a la transformación organizacional, han evolucionado también las habilidades en los gerentes para liderar y encaminar los procesos administrativos y estratégicos para hacerlos más pertinentes. Autores reconocidos como: Drucker, Katz, Bateman y Snell, Chiavenato, Whetten y Cameron, entre otros aportaron a la discusión académica y científica sobre este aspecto. (Lizcano, 2020).

Por tanto, la situación que venimos atravesando es un tema de agenda mundial, que particularmente en el Perú, se ha convertido en un desafío por resolver; pues ha exigido implementar un repertorio de acciones para responder a situaciones emergentes. Uno de ellos involucra a los docentes; que, debido a la imperiosa necesidad de garantizar el servicio educativo a estudiantes de diferentes niveles desde una modalidad remota, les ha exigido generar ideas innovadoras durante el desarrollo del afronte para responder a las particularidades del contexto. En este proceso, el soporte de la gestión escolar de los directivos tuvo también un rol protagónico que impulso el emprendimiento docente, a través de acciones sistemáticas, efectivas y flexibles que aportaron en garantizar el servicio educativo a niños y jóvenes en etapa de formación.

Al respecto el Proyecto Educativo Nacional (2020), para lograr la visión de estado, alcanzó como uno de sus propósitos principales el asegurar que las experiencias educativas estén orientadas a desarrollar acciones productivas sostenibles que, en armonía con el ambiente y la naturaleza, apoyen a alcanzar una calidad de vida para todos, considerando en el proceso la constante y sistemática incorporación de resultados de investigación, así como de innovaciones pedagógicas, científicas y tecnológicas.

Por lo que, el Marco de Buen Desempeño Docente Desempeño (2014), como parte de los lineamientos de las políticas públicas dirigidas al fortalecimiento docente, propone la implementación de una práctica pedagógica reflexiva y transformacional que aporte en el desarrollo competencial. Estos lineamientos están expresados en dominios, competencias y desempeños que representan las directrices en este importante proceso; por ello en este contexto es preciso enfatizar el desempeño N° 32 del MBDD porque está orientado al desarrollo personal y colectivo de propuestas de innovación y proyectos de mejora educativa.

En complementariedad a ello, el Currículo Nacional del Perú (2016), está orientado al desarrollo de competencias en nuestros estudiantes, para que al finalizar la EBR ellos puedan alcanzar el anhelado perfil de egreso; sin embargo, las dificultades y brechas de aprendizaje aún subsisten, principalmente en los ámbitos de vulnerabilidad y para poder revertir esta situación el papel del directivo es importante; ya que con un bagaje suficiente de habilidades orientará con mayor eficiencia a alcanzar metas y objetivos, incidiendo positivamente en la promoción de una cultura de emprendimiento en docentes, y por añadidura en la mejora de los aprendizajes.

En los últimos años, como secuela de los cambios políticos y sociales, así como de los avances tecnológicos y digitales, el término calidad ha cobrado relevancia en el ámbito educativo, y en este marco, es que el Ministerio de Educación ha incorporado un nuevo concepto educativo: buenas prácticas, que exige la movilización de habilidades directivas y competencias docentes relacionadas con el emprendimiento, la innovación y la investigación aplicada; teniendo como fin garantizar condiciones para el desarrollo de competencias para que puedan adaptarse a los nuevos desafíos, resolver situaciones problemáticas, prepararse para la incertidumbre, que representan, las nuevas habilidades que se exigirán a los ciudadanos y profesionales del futuro, y en las que deberíamos concentrar los esfuerzos para la formación de estos tiempos.

Así mismo; los resultados de las últimas evaluaciones censales nacionales 2018, dan cuenta que los aprendizajes en las competencias evaluadas están por debajo del 50% en el nivel satisfactorio; lo que exige la urgente e imperiosa necesidad de mejorar el servicio educativo a través de una práctica pedagógica más eficiente e innovadora. Sin embargo, es preciso señalar que en este contexto educativo también se cuenta con un porcentaje de docentes emprendedores e innovadores que transforman su práctica pedagógica a diario, siendo evidencia de ello, el número de docentes ganadores en los concursos nacionales año tras año en la jurisdicción de la UGEL Canchis; sin embargo, aún subsiste una cantidad considerable de docentes que no se encuentran en este grupo por diferentes factores como: formación docente, formación en servicio, motivación intrínseca, compromiso docente y otros, los cuales inciden en resultados poco expectantes en las evaluaciones estandarizadas. De igual forma, situaciones emergentes como la pandemia, evidenciaron la deficiente

capacidad de respuesta del sistema educativo principalmente en las zonas vulnerables de la provincia, exigiendo repensar sobre los factores y posibilidades que permitan desarrollar competencias necesarias a docentes en tiempos de incertidumbre con el apoyo de los directivos.

Por lo que, en esta investigación se formuló como problema general: ¿De qué manera influyen las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021?; y como problemas específicos, los siguientes: ¿De qué manera influyen las habilidades directivas en el optimismo de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021?, ¿De qué manera influyen las habilidades directivas en la proactividad de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021?, ¿De qué manera influyen las habilidades directivas en la persistencia de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021? y ¿De qué manera influyen las habilidades directivas en la creatividad de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021?

Sobre la justificación metodológica, podemos afirmar que esta investigación es aplicada, desarrollándose bajo los alcances de un enfoque cuantitativo, mientras que el método utilizado fue el hipotético – deductivo de corte no experimental transeccional, correlacional-causal, lo que permitió establecer relación de tipo causal entre las variables, del mismo modo se utilizó instrumentos para la medición de la confiabilidad y validez respectiva.

Respecto a la justificación, se busca que los resultados alcanzados de la investigación promuevan el fortalecimiento de las habilidades directivas, y que estas a su vez incidan en la promoción de una cultura de emprendimiento en docentes.

De igual forma, en la justificación social, se busca que los diferentes actores educativos entiendan que el rol directivo no debe basarse única y exclusivamente en la Gestión Administrativa o Gestión Escolar, sino que, en complementariedad a ello, se desarrollen y fortalezcan habilidades que permitan generar impacto positivo en la transformación de la práctica pedagógica, en este caso enfatizando el emprendimiento educativo.

En este estudio, se plantea como objetivo general: Establecer de qué manera influyen las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

Como objetivos específicos se establecieron los siguientes: Establecer de qué manera influyen las habilidades directivas en el optimismo de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021; Establecer de qué manera influyen las habilidades directivas en la proactividad de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021; Establecer de qué manera influyen las habilidades directivas en la persistencia de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021; Establecer de qué manera influyen las habilidades directivas en la creatividad de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

Como hipótesis general de la presente investigación se formuló la siguiente afirmación: Las habilidades directivas influyen significativamente en el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

Asimismo, se plantearon hipótesis específicas para la presente investigación: Las habilidades directivas influyen significativamente en el optimismo de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021; Las habilidades directivas influyen significativamente en la proactividad de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021; Las habilidades directivas influyen significativamente en la persistencia de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021; Las habilidades directivas influyen significativamente en la creatividad de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional

Bermúdez y Bravo (2016), presentaron un estudio de corte correlacional descriptivo, haciendo uso del diseño no experimental transaccional; en la que plantearon como objetivo: determinar el nivel de relación que existe entre habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente. Dando como conclusión, que los directivos algunas veces conocen e identifican las habilidades directivas y sus procesos gerenciales, también determinaron que en ocasiones identifican competencias disciplinares en los docentes, definiéndose el factor de formación profesional, como una debilidad en las IIEE. Además, los autores concluyeron que, existe una relación estadística significativa, evidenciando con ello que mientras mejor sea el desempeño de los directores, mejores serán los resultados en la práctica de valores y en el desempeño de los docentes.

Naranjo (2014), en su tesis de investigación siguió la metodología aplicada de tipo exploratorio-descriptivo para profundizar y delimitar los elementos propios del problema de investigación. Ello le permitió identificar las características de la población, así como sus formas de conducta y comportamientos. Teniendo una muestra considerable de 786 administradores de empresas, ubicados en los territorios del Caribe, Andina y Pacífica, a través de la aplicación de encuestas que hicieron posible identificar cualidades, comportamientos y conductas de los líderes. Concluyendo, que los directivos definen adecuadamente el significado de liderazgo relacional, enfatizando el uso e importancia de la oralidad como un medio para la comunicación; asimismo, se consideró que los directores con excesiva labor, generan actitudes reaccionarias con elevados índices de estrés.

Landín (2021), en su trabajo de tesis propuso como objetivo, determinar la influencia de las habilidades directivas en el emprendimiento. Sustentado en la teoría de Thelma, Ortega & Aguilar, en la variable habilidades directivas y a Rivera, Edna, y Castillo para la variable emprendimiento. En la parte metodológica se utilizó para la investigación el enfoque cuantitativo, de tipo básica, correlacional causal, con un corte no experimental, considerándose también la población de 20 docentes; asimismo, la técnica usada en el recojo de información fue la encuesta y se consideró el cuestionario

como instrumento, el cual conto con 25 ítems para la variable habilidades directivas y con 20 ítems para la variable emprendimiento. Tomando como muestra una población de 20 docentes. Los resultados del estudio evidenciaron una asociación significativa ($p = 0,000$) con un nivel de relación positiva, concluyendo que existe una vinculación considerable entre ambas variables, alcanzando un nivel de significancia de 0,05 y Rho de Spearman = 0,771 y $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$.

Este antecedente fue tomado porque evidencia un nutrido y solvente marco teórico conceptual, y sus resultados nos permitieron elaborar comparaciones interesantes en el proceso de discusión de los resultados.

A nivel nacional

Marín (2020), en su tesis de investigación se propone determinar la vinculación existente entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral, basándose en los aportes teóricos conceptuales de Whetten y Cameron (2011). En la parte metodológica se evidencia la utilización del enfoque cuantitativo con un diseño no experimental correlacional, transversal. Así mismo, este estudio es de tipo aplicada correspondiendo al nivel descriptivo. Los datos dan cuenta que la población censal fue de 68 docentes. Este trabajo da como conclusión que, las habilidades directivas se vinculan en un nivel de correlación moderado con la satisfacción laboral (Rho 0,568 y $p\text{-valor} 0,000$).

Este antecedente fue tomado por su solvencia teórica y por la fiabilidad de sus resultados; ya que nos permite establecer comparaciones objetivas en la discusión de los resultados.

Caycho (2019), en su estudio destaca como objetivo el establecer la influencia existente entre las habilidades directivas y el emprendimiento docente. En su marco metodológico utilizó el enfoque cuantitativo, con un método hipotético-deductivo, en el que se utilizó el cuestionario como único instrumento y la técnica utilizada en el recojo de información fue la encuesta. Teniendo como muestra de estudio a 100 profesores. Las conclusiones de la investigación afirman que, las habilidades directivas influyen en el emprendimiento. Este nivel de influencia, es respaldado y documentado por el resultado obtenido en la aplicación de dichos instrumentos, en la que, las habilidades directivas poseen una predisposición moderada. Concluyéndose que el coeficiente de Nagalkerke da como resultante que un 12.8% de la variabilidad del emprendimiento

depende de las habilidades directivas. La investigación brinda aportes valiosos para el fortalecimiento del desempeño directivo en relación a las buenas practicas pedagógicas.

Este estudio fue tomado en cuenta gracias a sus valiosos aportes para el fortalecimiento del desempeño directivo en relación a las buenas practicas pedagógicas; así mismo porque brinda un buen sustento teórico.

Cáceres (2019), en su tesis, se propuso determinar el nivel de habilidades directivas en dos Instituciones Educativas. Dicho estudio se sustentó en la teoría de Robbins (2010), para la variable habilidades directivas. En la parte metodológica se consideró el enfoque cuantitativo con un diseño metodológico descriptivo comparativo, para el cual se siguieron los principios del método hipotético deductivo. Las muestras fueron tomadas de una población de 54 docentes. Concluyéndose que, existen contrastes sustanciales en las habilidades directivas de las IIEE eludidas. Los cuales se explican a través del estadístico U de Mann- Whitney = 175,000 y la significancia asintótica bilateral = 0,000 < 0.05. Así mismo; que presentan diferencias considerables en las habilidades conceptuales, humanas y técnicas entre ambas IIEE.

El antecedente fue tomado en consideración gracias al soporte teórico que lo respalda, sirviendo como fuente de análisis y contraste con la presente investigación.

En otro estudio podemos mencionar a Sánchez (2017), quien, en su investigación, plantea como objetivo determinar la influencia entre las habilidades directivas en la gestión institucional. Considerando la investigación descriptiva correlacional causal, tomando como muestra a 120 docentes para la aplicación del instrumento, para el cual los datos fueron evaluados a través del coeficiente de regresión lineal. Presentándose dichos resultados de la siguiente forma: para la variable habilidades directivas se alcanzó un 34,1%; no obstante, la dependencia más estable se explicitó en el coeficiente de Nagelkerke, en el cual la eficiencia de la gestión institucional alcanzo el 45,5%. Concluyendo finalmente que, un 60% de los docentes afirmaron que la habilidad directiva en la institución es regular, el 20,8 % mala y el 19,2 % considera que es buena.

Esta investigación fue considerada como antecedente porque presenta un solvente marco teórico y por la fiabilidad de sus resultados; ya que nos permite establecer comparaciones objetivas en la discusión de los resultados.

Sobre la variable habilidades directivas:

Garcés (2007), afirmo que, la habilidad es aquello que define a la persona que ejecuta con destreza y talento diligencias como bailar, escribir, cabalgar, cocinar y otros teniendo en cuenta la pericia, agudeza y diplomacia. Asimismo, se le considera así, a la persona que posee capacidad y disponibilidad para realizar acciones con algún propósito o finalidad. En cambio, para Danilov y Skatkin (1981), mencionan que las habilidades tienen una relación extraordinariamente complicada y profunda con la noción pedagógica; ya que lo definen como: capacidad apropiada por los seres humanos con la finalidad de dar utilidad creativa al conocimiento y a las experiencias, evidenciadas en el campo teórico y realidad. Así mismo, algunos autores afirman que las habilidades directivas son imprescindibles para el desarrollo de un profesional de un directivo, pues promueve, estilos de liderazgo, habilidades, capacidades y conocimiento para la toma de decisiones. (Paredes, Ibarra y Moreno, 2021)

Según Alfaro et ál. (2016), respecto al tema mencionaron que un individuo con perfil de emprendedor/a, posee una actitud de innovación permanente y como objetivo prioritario la transformación de su realidad, favoreciendo a su crecimiento económico.

El fortalecimiento y desarrollo de habilidades directivas en quienes gerencian las organizaciones o instituciones son preponderantes para el logro de metas planteadas.

Las habilidades directivas representan a un repertorio de atributos que poseen los directores, dichas habilidades permiten conducir con eficiencia a la Institución Educativa, a través de la movilización de capacidades y competencias que generan confianza, dedicación, ilusión e inspiración en los demás. Así mismo, se pueden concebir como un abanico de particularidades individuales que debe poseer un directivo; por lo que, las habilidades influyen en el rendimiento profesional y en la gestión que se podría realizar a favor de la institución. Considerando como propósito

principal la concreción de objetivos propuestos (Herawaty, Vinola; Solihah, y Dita ,2019).

Asimismo, Vivar (2019), afirma que las habilidades directivas poseen la finalidad de fomentar la motivación a las personas para la concreción resultados positivos al interior de su organización, comprometiendo a todos los integrantes y su funcionamiento adecuado.

Para Chiavenato (2011), habilidad es la facultad para transformar el conocimiento en acción, generando una actuación deseada, generalmente las habilidades directivas permiten a través de su utilización, alcanzar el éxito deseado al interior de la organización y así alcanzar objetivos propuestos en plazos establecidos, dependiendo del caso.

De igual forma Barba y Aragón (2013), las describen como la facultad que posee el equipo directivo para generar y prevalecer las ventajas competitivas.

Barrientos, Silva y Antúnez (2016), afirman que la responsabilidad o fusión del directivo es cada vez más preponderante en la anhelada mejora y transformación educativa; ya que permitirá lograr metas y objetivos trazados en sus proyectos y planes.

Los directores que poseen habilidades directivas adecuadas, tienen la capacidad de guiar y liderar a un grupo humano con el que trabajan, mediante el modelado o ejemplo, orientan de forma pertinente en la toma de decisiones, como en consensuar y negociar soluciones ante conflictos que se susciten en la institución educativa, pues son cualidades prioritarias que todo directivo debe poseer para la gestión adecuada de una organización pública o privada; pues en ambos escenarios también interactúa con un grupo de seres humanos (Aburto y Bonales ,2011). Complementando a las ideas anteriormente expuestas, Ramírez (2018), afirma que las habilidades directivas vendrían a ser las actitudes, aptitudes, conocimientos y capacidades que debe poseer todo directivo y que permite gestionarse e influir de positivamente en los demás, en la concreción de lo planteado; es decir, en tangibilizar las metas planteadas en las propuestas de trabajo de forma pertinente y precisa.

Smutny et ál. (2016), aseveran que la apropiación de habilidades directivas genera una imagen positiva que proyecta un perfil de liderazgo y guía en el directivo,

influyendo significativamente en la productividad de sus colaboradores; ya que gracias a ello se ven respaldados y seguros por la imagen que transmite su líder.

En la revisión teórica sobre la variable habilidades directivas, Cardona y Chinchilla (1998), afirman que las habilidades directivas son desempeños observables y que usualmente garantizan el éxito o triunfo en un profesional que cuenta con la responsabilidad de directivo; asimismo, presenta tres dimensiones para esta variable: Las competencias estratégicas, requeridas para lograr efectos positivos; pues en ella, están inmersas la solución de problemas, la visión, la orientación al cliente, la gestión de recursos, y la red de relaciones armonioso - saludables; las competencias intratéticas, necesarias para el desarrollo de los colaboradores pues gracias a él, se comprometen con su trabajo en la institución o empresa, también ponen en relieve la empatía, la comunicación, el coaching, la delegación y el trabajo en equipo; las competencias de eficacia personal, son aquellas que permiten las relaciones eficaces con otros y se encuentran dentro de ella también la auto dirección, que facilita el guiar, dirigir y organizar la institución utilizando y promoviendo la utilización de competencias intratéticas y estratégicas.

Asimismo; Whetten y Cameron (2016), plantearon una propuesta o modelo que consta de cuatro dimensiones; la primera dimensión habilidades personales que se definen como habilidades propias e inherentes al ser humano; ósea que caracterizan a un individuo en la dimensión personal y profesional, permitiendo demostrar capacidades de dominio emocional - académico, autoconocimiento, valores – principios y solución de problemas; la segunda dimensión habilidades interpersonales, que representan a un conjunto de actitudes, hábitos y comportamientos que permiten interacciones comunicativas pertinentes, claves para alcanzar metas y objetivos; la tercera dimensión habilidades grupales definido como el cumulo de cualidades, fortalezas y habilidades que posee la persona, en esta dimensión se considera la organización de equipos o comisiones de trabajo liderado por una persona poseedora de competencias comunicativas, colaborativas y participativas; consideradas fundamentales para la comunicación, y que a su vez implica a un conjunto de 10 capacidades.

Las habilidades personales son conceptuadas como un cumulo de capacidades propias e inherentes del ser humano; aquellas que permiten que nuestros esquemas de actuación sean más cada vez más eficientes en una determinada actividad o tarea. Asimismo, están directamente relacionadas con el propio yo o el autoconocimiento, los valores personales, la inteligencia emocional, el estilo cognoscitivo, la gestión adecuada del estrés, la orientación al cambio, la solución metódica y creativa de situaciones problemáticas. También, las habilidades personales están vinculadas a la capacidad que tiene un director para comunicarse con los demás, trabajar coordinada y eficientemente con los integrantes de su institución u organización, teniendo siempre presente la de que está trabajando con seres humanos divergentes en pensamiento y actuación (Tonidandel, Braddy y Fleenor, 2012). Por ende, el autoconocimiento, es la percepción que se tiene de uno mismo, al tener consciencia del yo interior, teniendo un conocimiento de uno como persona, al detectar defectos y virtudes, un aspecto imprescindible con el propósito de mejorar las habilidades directivas. En segunda instancia, la inteligencia emocional permite ser capaz de reconocer, identificar, manejar emociones y expresar empatía por los demás, situaciones que no serán fáciles, pues las emociones a veces se generan de manera no prevista. En tercer lugar, los valores que permiten desarrollar los niveles de moralidad desde pequeños. En cuarto lugar, se considera al estilo cognitivo, el cual esta está relacionada con la capacidad que posee la persona para percibir, interpretar y comprender información relevante. En quinto lugar, se implicó a la orientación al cambio, la cual está vinculada con el desarrollo y avances científicos, los cuales producen un estado dinámico; pues vivimos en una realidad cambiante. En sexto lugar, la buena gestión del estrés. Por lo que, un directivo competente debe desarrollar la habilidad de gestionar el estrés utilizando diversas estrategias y administrando de forma eficaz y eficiente el tiempo. Finalmente, la solución de problemas es una capacidad imprescindible en tiempos retadores y desafiantes como el que vivimos actualmente. Por tanto, el desarrollo de habilidades o empoderamiento en la resolución de problemas debe ser prioritario en directivos de estos tiempos (Whetten y Cameron, 2016).

La segunda dimensión está referida a las habilidades interpersonales que permiten establecer vínculos y relaciones positivas con otras personas y por reconocer

las propias emociones y la de los demás en pro de buenas interacciones. Por tanto, el conocimiento y desarrollo de las habilidades interpersonales es imprescindible el desempeño de directivos, quienes tienen la gran responsabilidad de dirigir y gestionar una Institución Educativa. fomentando el crecimiento personal y profesional de su entorno inmediato, así como fomentar un clima saludable entre todos los integrantes de la institución educativa. Para ello, se deberá promover de forma permanente la comunicación, la influencia, el manejo de conflictos y la motivación. En primer lugar, la promoción de relaciones saludables, a través de una fluida y adecuada comunicación, permitirá que los demás mejoren su rendimiento acompañados de empeño y alegría. En segundo lugar, el poder en influencia debe ser la meta de los directivos competentes; pues, el aplicar principios de poder con métodos y estrategias pertinentes garantizaran ganar terreno de forma estratégica. Tercer lugar, en estos tiempos desafiantes y de gran incertidumbre es importante que los directivos fomenten la motivación intrínseca del equipo docente con el que trabajan, hecho que reflejara el interés y esfuerzo por lograr mejores resultados en la institución en la que trabaja. Al respecto, la motivación es la motriz que desencadena actuaciones pertinentes y coherentes orientadas al logro de objetivos y metas (Whetten y Cameron, 2016). En cuarto lugar, la presencia de conflictos internos en la IE deberá despertar y desarrollar a su vez habilidades para la solución de problemas en directivos de forma creativa e innovadora, permitiendo evidenciar desempeños y actuaciones dentro del listado de alternativas de solución planteadas (Whetten y Cameron, 2016). Teniendo en consideración que las IIEE cumplen un papel fundamental en el desarrollo y transformación de una nueva sociedad basada en principios universales y valores fundamentales, debe tomarse en cuenta el fortalecimiento de capacidades docentes bajo la motivación del directivo (Shamsi, 2017).

La tercera dimensión refiere que las habilidades grupales fortalecen la sinergia en actividades o tareas grupales; pues, ayudan a garantizar el trabajo colaborativo, el aprendizaje permanente y el crecimiento profesional a través de las interacciones con los integrantes de la institución educativa. Ella enfatiza el facultamiento y delegación de funciones y responsabilidades, el fortalecimiento de equipos efectivos que trabajan en equipo, lideran un cambio significativo en los demás. En primer lugar, el involucrar

y facultar a otros, fortalece la productividad, motivación y satisfacción con lo que se hace. Así mismo, mejora los niveles de creatividad e innovación en la producción. En segundo lugar, para generar equipos efectivos de trabajo se debe tomar en consideración la diversidad personal, la disposición, la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones y otros. En tercer lugar, el liderazgo con enfoque de cambio positivo, es importante en el desempeño directivo, pues permite influir en los trabajadores, generando un cambio positivo dentro de la organización. (Whetten y Cameron, 2016). De igual forma, con el propósito de obtener resultados deseados, es necesario que los directivos deleguen facultades a sus trabajadores, que por añadidura fomentarán la eficiencia y la productividad con un alto grado de coordinación e integración entre todos los integrantes de su equipo (Hermel y Stanescu, 2016).

La cuarta dimensión denominada habilidades específicas de comunicación, es considerada imprescindible en el desempeño directivo, el cual permite adaptarse ante situaciones problemáticas, a actuar de forma flexible, adecuada y fluida donde el marco de actuación, es el respeto mutuo (Whetten y Cameron, 2016)

Sobre la variable emprendimiento:

Generalmente el término “emprendedor” se asocia al individuo que crea o genera su empresa, pero su significado tiene un sentido más profundo; pues la mentalidad de emprendedor ayuda en la vida diaria o en el ámbito laboral, en la comprensión del contexto y en aprovechar las oportunidades (Comisión Europea, 2006). Los llamados “motores del cambio” o “emprendedores sociales” (Drayton, 2006) son quienes armonizan iniciativas y espíritu social para concebir un cambio o una transformación positiva en la sociedad; así mismo, que ejecutan ideas en el ámbito educativo, medioambiental u otro (Mycoskie, 2011 y Sivers, 2015).

Asimismo, los directivos son individuos que tienen una vocación para solucionar problemas o situaciones existentes en su institución, tienen experticia y un alto espíritu de compromiso social, lo que facilita el trabajo en equipo de forma pertinente y holística en pro de soluciones creativas, novedosas e interesantes a partir de las situaciones problemáticas y desafíos (López y Pérez ,2015).

En la literatura sobre la variable emprendimiento, Parra et ál. (2017), plantean como dimensiones al optimismo, proactividad, persistencia y creatividad; los cuales serán detallados a continuación:

Respecto a la primera dimensión se puede afirmar que, una persona optimista cuando a pesar de circunstancias adversas ve oportunidades y posibilidades de éxito; es también poseedora de una considerable confianza y positivismo en la conclusión de proyectos y en el logro de metas, pues nunca pierde las esperanzas de alcanzar sus objetivos, lucha por lograrlos. Asimismo, está vinculado directamente con la utilización de estrategias de afrontamiento activas y enfocadas en la resolución de problemas, frente a estrategias con menor nivel de efectividad (Pardeiro y Castro, 2017).

La proactividad, está vinculada con la previsión o anticipo a posibles situaciones, una persona proactiva visualiza y actúa creativamente en razón a posibles problemas, dando su mejor esfuerzo para alcanzar lo propuesto. Refiriéndose también al bagaje de conductas auto motivadas y encauzadas al cambio que se desea influir en el contexto con el propósito de alcanzar objetivos personales u organizacionales. (Salessi y Omar, 2017).

La persistencia, es la capacidad de persistir o perseverar por obtener lo deseado, como también enfrentar adversidades sin temor. Adaptarse al cambio y plantear alternativas novedosas y creativas ante los problemas o situaciones que se presenten persistiendo por alcanzar las metas propuestas. De igual forma, la persistencia es la capacidad de actuar ante situaciones en la cual las probabilidades de conseguir lo anhelado es mínima, siendo la motriz que impulsa las acciones hasta conseguir o alcanzar lo propuesto (Hernández et ál., 2004).

La creatividad, es una habilidad natural del ser humano, siendo la capacidad de crear algo nuevo (productos o ideas), generalmente nos conduce a la solución de problemas. Para conseguir resultados fruto de un pensamiento creativo en la que se movilizan la inteligencia, la memoria, la imaginación, como también otras habilidades cognitivas que guían al desarrollo de un pensamiento innovador (Parra, et ál., 2017).

En el presente estudio se consideraron principalmente los aportes teóricos de Whetten y Cameron, 2016) para la variable habilidades directivas y de (Parra, et ál., 2017), para la variable emprendimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

La presente, por sus particularidades, es de tipo aplicada, respecto a ello Carrasco (2006) afirma que este tipo de investigación se caracteriza por la practicidad de sus propósitos inmediatos y bien definidos, ósea, se investiga para actuar, modificar o transformar un porcentaje de la realidad.

El CONCYTEC (2018), aseveran que son las bases teóricas utilizadas para la más correcta evaluación de las variables de estudio. Por su carácter y tomando en cuenta el aporte teórico de Hernández Parra, et ál., (2014) se afirma que la investigación es correlacional – causal, porque permitió el acopió de datos y la relación de causa - efecto entre las variables de estudio. Asimismo, por su naturaleza y características su enfoque es de tipo cuantitativo, pues se utilizó la estadística para medir ambas variables.

Diseño de investigación

Se caracterizó por ser no experimental transeccional; ya que, no se manipulo ni vario intencionalmente la variable independiente de estudio. Así mismo, transeccional o transversal, pues se enfocó en determinar la relación entre variables en un solo momento.

3.2 Variables y operacionalización

Habilidades directivas es considerado para Whetten y Cameron (2011), como el arte de saber conducir equipos con cualidades de liderazgo, guiando y motivando hacia el logro de objetivo comunes. Las habilidades directivas fueron medidas mediante 4 dimensiones que detallamos a continuación: habilidades personales, interpersonales, grupales y específicas de comunicación (Whetten y Cameron, 2016).

Según Salhi y Jemmali (2018), emprendimiento, es el repertorio de habilidades que posee una persona para pensar, diseñar, innovar, y ampliar su creatividad, generando en él, un espíritu de emprendedor que transforma las ideas en oportunidades; permitiendo gerenciar de forma innovadora una empresa u

organización. El emprendimiento fue medido mediante 4 dimensiones que detallamos a continuación: optimismo, proactividad, persistencia y creatividad (Parra et ál. (2017).

Así mismo, ambas variables, fueron medidas mediante el cuestionario que implico a las dimensiones considerados en la definición. En la formulación de dicho instrumento se utilizó la escala de medición ordinal Likert con cinco posibilidades para cada Ítem (Anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Hernández, et ál. (2014) definen como población al conjunto de individuos, objetos o eventos que concuerdan en determinadas especificaciones o características. Asimismo, se debe situar a la población por características comunes de contenido, lugar y tiempo. Precizando que, para la presente investigación como población se consideró a 80 docentes de la UGEL Canchis. Cusco, 2021

Tabla 1

Población de estudio

Institución Educativa	Total	%
Institución Educativa N° 01	40	50
Institución Educativa N° 02	20	25
Institución Educativa N° 03	10	12.5
Institución Educativa N° 04	10	12.5
Total	80	100

Elaboración Propia

De igual forma se tomó en cuenta criterios de exclusión e inclusión.

Criterios de exclusión:

No se tomó en cuenta a docentes con menos de un año de servicio en la IE.

Criterios de inclusión:

Se consideró a 80 docentes de la UGEL Canchis. Cusco, 2021

Cualquier modalidad de contrato.

Muestra:

La dimensión de la muestra se estableció en función de la cantidad y heterogeneidad de dicha población, para Sampieri (2014), la muestra es un subconjunto de la población. Ósea, es un subgrupo de elementos, personas u objetos que corresponden a ese grupo definido en características, al que llamamos población.

En este estudio se consideró la muestra de tipo probabilística, en la que, los miembros de la población tuvieron similar probabilidad de ser elegidos como parte de la muestra, y se consiguió el tamaño de la muestra, así mismo, a través de una selección aleatoria de las unidades de muestreo (Hernández et ál. 2014). En virtud de lo citado, en este estudio se utilizó el siguiente procedimiento para realizar el cálculo de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times p \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 \times p \times p}$$

DÓNDE:

n = tamaño de la muestra,

N = tamaño de la población,

Z = % Confianza (95 % >1,96),

E = % error (5 %),

p = Ocurrencia (50 %),

p = No ocurrencia (50 %)

Es preciso mencionar que dicha población fue representada por 80 docentes, y para establecer el tamaño de dicha muestra se procedió a calcular con el siguiente procedimiento:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,50)(0,50)(80)}{(0,05)^2(79) + (1,96)^2(0,50)(0,50)}$$
$$n = 66$$

En este estudio, se tomó como muestra la cantidad de 66 docentes de la UGEL Canchis, Cusco.

Por tanto, una vez establecido el tamaño muestral, se realizó el muestreo probabilístico estratificado, que según ClockWork (2020), la estratificación es conocida también como segmentación de datos, la cual se define como la capacidad de ordenar

datos, personas u objetos en distintos conjuntos o grupos; principalmente cuando los datos provienen de diversas fuentes o categorías de manera desordenada o mezclada.

Tabla 2

Muestra de estudio

Institución Educativa	Población	Factor	Muestra
IE N° 57001	80	50	40
IE N° 57002	80	25	20
IE N° 56334	40	12.5	10
IE N° 56074	40	12.5	10
Total	80	100	80

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En la medición de la variable habilidades directivas y emprendimiento se utilizó una encuesta. Las encuestas son procedimientos en las que el encuestado o participante colaborador está limitado a responder el cuestionario sin brindar mayores detalles, argumentos o justificaciones que lo llevaron a elegir las alternativas (Jiménez, 2013 y Merino, et ál. 2015).

Instrumentos

Los instrumentos en este campo, son herramientas que nos facilitan el recojo de información o datos, y cuando ella se suministra en términos de unidades de medida, entonces el instrumento es considerado como científico (Gamero et ál., 2016). Para el presente estudio en la medición se utilizó el cuestionario, con el objeto de recoger datos que permitan comprobar las hipótesis planteadas en la investigación.

Es preciso señalar que para la medición la variable habilidades directivas se consideró el cuestionario en formato digital y consto de 30 ítems. Así mismo, para la variable emprendimiento, se empleó el cuestionario en formato digital y se consideró

en su estructura 25 ítems. En ambos casos las respuestas fueron de opción múltiple, basándose en una escala ordinal.

Para evitar errores en la calidad de dichos instrumentos se recurrió a la validez de contenido. Por consiguiente, el conjunto de ítems considerados en las encuestas, fueron sometidos analizados y evaluados por expertos, quienes alcanzaron opinión crítica y especializada con la conclusión de que ambos instrumentos son aplicables. Al respecto, Vara (2015), afirma que la validez está relacionada con el grado en que un determinado instrumento mide lo que se desea medir (Anexo 05).

Asimismo, en el análisis de confiabilidad, se procedió con la sistematización de datos por cada variable de la investigación a través del coeficiente Alfa de Cronbach; para el cual se consideró el Software Excel 2019, el cual dio como resultante un alto índice de confiabilidad, lo que traduce la confiabilidad y practicidad de dicho instrumento en el recojo de información. Con respecto a este tema Vara (2015), asevero que, para estimar la fiabilidad se utilizan coeficientes de fiabilidad, las cuales pueden oscilar entre 0 y 1, donde el cero representa a una fiabilidad nula y el uno representa el máximo nivel, y cuanto más se acerque el resultado a uno, significa que hay mayor error en la medición.

El resultado del Alfa de Cronbach en el mencionado cuestionario vinculado a la variable Habilidades Directivas obtuvo una fiabilidad de 0.951 y en el cuestionario relacionado con la variable Emprendimiento se alcanzó una fiabilidad de 0.903; de la interpretación de ambos resultados, concluyendo que ambos instrumentos son altamente confiables; en consecuencia, aplicables (Anexo 06).

Tabla 3*Ficha técnica de la variable Habilidades Directivas*

Nombre:	Cuestionario: Habilidades Directivas
Autor:	Mirta Yurema Moscoso Lima
Ano:	2021
Lugar:	Sicuani Canchis Cusco.
Objetivo	Recoger información relacionado con la variable habilidades directivas.
Muestra	80 docentes de la UGEL Canchis
Confiabilidad	0.951 de Alfa de Cronbach.
Escala de medición:	Likert, ordinal: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.
Cantidad de Ítems	30 ítems
Tiempo:	15 a 30 minutos aproximadamente.

Tabla 4*Ficha técnica de la variable Emprendimiento*

Nombre:	Cuestionario: Emprendimiento
Autor:	Mirta Yurema Moscoso Lima
Ano:	2021
Lugar:	Sicuani Canchis Cusco.
Objetivo	Recoger información relacionado con la variable emprendimiento.
Muestra	80 docentes de la UGEL Canchis
Confiabilidad	0.903 de Alfa de Cronbach.
Escala de medición:	Likert, ordinal: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.
Cantidad de Ítems	25 ítems
Tiempo:	15 a 30 15 a 30 minutos aproximadamente.

Tabla 5*Baremo de variables y dimensiones*

Variable 1	Ineficiente	Moderado	Eficiente
Habilidades Directivas	30 – 70	71 -111	112 – 150
D1: Habilidades personales	7 - 16	17 - 26	27 - 35
D2: Habilidades interpersonales	8 - 19	20 - 31	32 - 40
D3: Habilidades grupales	8 - 19	20 - 31	32 - 40
D4: Habilidades específicas de comunicación	7 - 16	17 - 26	27 - 35
Variable 2	Bajo	Medio	Alto
Emprendimiento	25 – 58	59 - 92	93 - 125
D1: Optimismo	6 - 14	15 - 23	24 - 30
D2: Proactividad	7 - 16	17 -26	27 - 35
D3: Persistencia	6 - 14	15 - 23	24 - 30
D4: Creatividad	6 - 14	15 - 23	24 - 30

3.5. Procedimientos

Para el recojo de datos, se realizó el siguiente procedimiento:

Culminado la validación de instrumentos para la recopilación de datos, se procedió a coordinar y solicitar formalmente ante los directores de las IIEE, las autorizaciones para la aplicación de dichos instrumentos con los docentes. En este proceso, también se socializo a los docentes de la muestra representativa, las particularidades de la investigación como el propósito y la forma (formato digital) y el procedimiento. Culminado este proceso, se continuo con el procesamiento de datos para la obtención de resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados obtenidos en el presente estudio sufrieron un riguroso análisis y tratamiento mediante el programa estadístico, Software SPSS versión 23 para la obtención de resultados mediante la tabulación, frecuencia y análisis.

3.7. Aspectos éticos

El estudio en cuestión, fue implementado en el marco de los lineamientos normativos vigentes emitidos por la Universidad César Vallejo; también con la autorización explícita de directores de las IIEE focalizadas para el recojo de datos; así mismo, dicha información fue procesada sin ningún tipo de adulteraciones, respetando prioritariamente la confidencialidad de la información.

Cabe mencionar que la presente investigación fue elaborada bajo la guía y orientación de principios éticos y morales, respetando los estilos de redacción APA 7ma. Edición y la autoría de las fuentes referenciadas. Es preciso enfatizar que la investigación es confiable y veraz.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de habilidades directivas vs optimismo

De la tabla 8, se deduce que el 100% (80) de los docentes, cuando la variable habilidades directivas es considerada eficiente, el 87.5% de los docentes afirmó que el optimismo se encuentra en un nivel alto y cuando la variable habilidades directivas es considerada en nivel moderado, el 12.5% de los docentes afirmó que el optimismo se encuentra también en un nivel alto.

Tabla 8

Tabla cruzada de habilidades directivas y optimismo

		Optimismo		
			Alto	Total
Habilidades directivas	Moderada	Recuento	10	10
		% del total	12.5%	12.5%
	Eficiente	Recuento	70	70
		% del total	87.5%	87.5%
Total		Recuento	80	80
		% del total	100.0%	100.0%

Resultados descriptivos de habilidades directivas vs proactividad

De la tabla 9, se deduce que el 100% (80) de los docentes, cuando la variable habilidades directivas es considerada eficiente, el 86.3% de los docentes afirmó que la proactividad se encuentra en un nivel alto y el 1.3% en un nivel medio. Asimismo, cuando la variable habilidades directivas es considerada en nivel moderado, el 12.5% de los docentes afirmó que la proactividad se encuentra en un nivel alto.

Tabla 9

Tabla cruzada de habilidades directivas y proactividad

		Proactividad		Total
		Medio	Alto	
Habilidades directivas	Moderada	Recuento	0	10
		% del total	0.0%	12.5%
	Eficiente	Recuento	1	69
		% del total	1.3%	86.3%
Total	Recuento	1	79	
	% del total	1.3%	98.8%	

Resultados descriptivos de habilidades directivas vs persistencia

De la tabla 10, se deduce que el 100% (80) de los docentes, cuando la variable habilidades directivas es considerada eficiente, el 86.3% de los docentes afirmó que la persistencia se encuentra en un nivel alto y el 1.3% en un nivel medio. Así mismo, cuando la variable habilidades directivas es considerada en nivel moderado, el 12.5% de los docentes afirmó que la persistencia se encuentra en un nivel alto.

Tabla 10

Tabla cruzada de habilidades directivas y persistencia

		Persistencia		Total
		Medio	Alto	
Habilidades directivas	Moderada	Recuento	0	10
		% del total	0.0%	12.5%
	Eficiente	Recuento	1	70
		% del total	1.3%	86.3%
Total	Recuento	1	80	
	% del total	1.3%	98.8%	

Resultados descriptivos de habilidades directivas vs creatividad

De la tabla 11, se deduce que el 100% (80) de los docentes, cuando la variable habilidades directivas es considerada eficiente, el 76.3% de los docentes afirmó que la creatividad se encuentra en un nivel alto y el 11.3% en un nivel medio. Así mismo, cuando la variable habilidades directivas es considerada en nivel moderado, el 8.8% de los docentes afirmó que la creatividad se encuentra en un nivel medio y el 3.8% se encuentra en un nivel alto.

Tabla 11

Tabla cruzada de habilidades directivas y Creatividad

		Creatividad			
			Medio	Alto	Total
Habilidades directivas	Moderada	Recuento	7	3	10
		% del total	8.8%	3.8%	12.5%
	Eficiente	Recuento	9	61	70
		% del total	11.3%	76.3%	87.5%
Total		Recuento	16	64	80
		% del total	20.0%	80.0%	100.0%

Resultados descriptivos de habilidades directivas vs emprendimiento

De la tabla 12, se deduce que el 100% (80) de los docentes, cuando la variable la variable habilidades directivas es considerada eficiente, el 87.5% de los docentes afirmó que la variable emprendimiento se encuentra en un nivel alto. Y cuando la variable habilidades directivas es considerada en nivel moderado, el 12.5% de los docentes afirmó que la variable emprendimiento se encuentra en un nivel alto.

Tabla 12

Tabla cruzada de habilidades directivas y emprendimiento

		Emprendimiento	
		Alto	Total
Habilidades directivas	Moderado	Recuento	10
		% del total	12.5%
	Eficiente	Recuento	70
		% del total	87.5%
Total	Recuento	80	
	% del total	100.0%	

Prueba de normalidad

Según Ríos (2020), la prueba de normalidad planteada por Kolmogorov-Smirnov, puede ser utilizada con la finalidad de probar la H_0 de muestras autónomas recogidas de una misma población. Es preciso señalar que esta prueba evidencia un nivel de significancia de 0.001 para la variable habilidades directivas y de 0.001 para la variable emprendimiento, ambos dan una resultante menor a 0.05, lo cual explicita que no existe distribución normal (Anexo 07); motivo por el cual se utilizó la prueba mediante la prueba de regresión logística ordinal.

Regresión logística ordinal

Según Manotas (2014), la prueba de regresión logística ordinal, es una de las más utilizadas técnicas estadísticas en el campo de la investigación de diferentes áreas, considerada por investigadores como la más adecuada y práctica en el análisis de efectos de un conjunto de variables.

Prueba de hipótesis

Al respecto Ñaupas et. al. (2018), mencionaron que, la prueba de hipótesis permite poner a prueba y contrastar la hipótesis alterna, evaluando la consistencia de dicha aseveración, para tal efecto se debe recoger información de la realidad observable con la finalidad de obtener evidencia empírica que permita negar o afirmar la hipótesis planteada en la investigación. Por tal motivo, es imprescindible plantear una hipótesis alterna (H_a) y una hipótesis nula (H_0).

Asimismo, según Dagnino (2014), para tomar una decisión estadística adecuada que permita el rechazo de la hipótesis nula, el investigador debe considerar al p-valor, pues si el p-valor $\leq \alpha$ (nivel de significancia), se generará su rechazo, donde el nivel de confianza es del 95% con un margen de error del 5%, es decir:

Si p-valor $> 0,05$, no se rechaza la H_0 .

Si p-valor $< 0,05$, se rechaza la H_0 .

Hipótesis General

H_0 : Las habilidades directivas no influyen significativamente en el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

H_a : Las habilidades directivas influyen significativamente en el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

Tabla 13

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	339.348			
Final	0	339.348	16	<.001

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste del logaritmo de verosimilitud indicó, que el modelo de regresión logística es significativo ($\chi^2 = 339.348$; $p < 0,05$) por el cual se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que, las habilidades directivas influyen

significativamente en el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	0.986
Nagelkerke	0.996
McFadden	0.935

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, se aprecia la prueba Pseudo R^2 , donde el coeficiente de Cox y Snell es de 0.986 y de Nagelkerke de 0.996, concluyéndose que, las habilidades directivas influyen el 98.6% y 99.6% respectivamente a la variable emprendimiento.

Hipótesis Especifica 1

Ho: Las habilidades directivas no influyen significativamente en el optimismo de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

Ha: Las habilidades directivas influyen significativamente en el optimismo de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

Tabla 14

Informe de ajuste de modelo de hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	250.849			
Final	0.000	250.849	16	0.000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste del logaritmo de verosimilitud indica que, el modelo de regresión logística es significativo ($\chi^2 = 250.849$; $p < 0,05$) por el cual se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que, las habilidades directivas influyen significativamente en el optimismo de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	0.957
Nagelkerke	0.989
McFadden	0.914

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, se aprecia la prueba Pseudo R^2 , donde el coeficiente de Cox y Snell es de 0.957 y de Nagelkerke de 0.989, concluyéndose que, las habilidades directivas influyen el 95.7% y 98.9% respectivamente a la variable optimismo.

Hipótesis Específica 2

Ho: Las habilidades directivas no influyen significativamente en la proactividad de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

Ha: Las habilidades directivas influyen significativamente en la proactividad de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

Tabla 16

Informe de ajuste de modelo de hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	283.432			
Final	0.000	283.432	16	0.000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste del logaritmo de verosimilitud ha indicado que el modelo de regresión logística es significativo ($x^2= 283.432$; $p < 0,05$) por el cual se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que, las habilidades directivas influyen significativamente en la proactividad de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	.971
Nagelkerke	.992
McFadden	.923

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, se aprecia la prueba Pseudo R^2 , donde el coeficiente de Cox y Snell es de 0. 971 y de Nagelkerke de 0. 992, concluyendo que las habilidades directivas influyen el 97.1% y 99.2% respectivamente a la variable proactividad.

Hipótesis Específica 3

Ho: Las habilidades directivas no influyen significativamente en la persistencia de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

Ha: Las habilidades directivas influyen significativamente en la persistencia de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

Tabla 18

Informe de ajuste de modelo de hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	258.910			
Final	.000	258.910	16	<.001

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste del logaritmo de verosimilitud ha indicado que el modelo de regresión logística es significativo ($\chi^2= 258.910$; $p< 0,05$) por el cual se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que, las habilidades directivas influyen significativamente en la persistencia de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

Tabla 19

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	.961
Nagelkerke	.990
McFadden	.916

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19, se aprecia la prueba Pseudo R^2 , donde el coeficiente de Cox y Snell es de 0.961 y de Nagelkerke de 0.990, concluyendo que las habilidades directivas influyen el 96.1% y 99% respectivamente a la variable persistencia.

Hipótesis Específica 4

Ho: Las habilidades directivas no influyen significativamente en la creatividad de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

Ha: Las habilidades directivas influyen significativamente en la creatividad de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

Tabla 20

Informe de ajuste de modelo de hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	75.670			
Final	1.885	73.785	16	<.001

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste del logaritmo de verosimilitud ha indicado que el modelo de regresión logística es significativo ($\chi^2 = 73.785$; $p < 0,05$) por el cual se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que, las habilidades directivas influyen significativamente en la creatividad de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.

Tabla 21

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	.602
Nagelkerke	.953
McFadden	.922

Función de enlace: Logit.

En la tabla 21, se aprecia la prueba Pseudo R^2 , donde el coeficiente de Cox y Snell es de 0.602 y de Nagelkerke de 0.953, concluyendo que las habilidades directivas influyen el 60.2% y 95.3% respectivamente a la variable creatividad.

V. DISCUSIÓN

En referencia al objetivo general: Establecer la influencia de las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes, se concluye que las habilidades directivas influyen significativamente, cabe mencionar dicha afirmación fue contrastada con los valores de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula, en lo que respecta a los resultados alcanzados, cuando la variable habilidades directivas es considerado eficiente, el 87.5% de los docentes afirmó que la variable emprendimiento se halla en un nivel alto, y cuando la variable habilidades directivas se encuentra en un nivel moderado, el 12.5% de los docentes afirmó que la variable emprendimiento también se halla en un nivel alto. Los resultados obtenidos tienen una relación de similitud con los que consiguió Landin (2021), en la investigación cuantitativa de nivel correlacional entre las variables: habilidades directivas y emprendimiento; obteniendo una tendencia positiva de 90%. A partir de estos resultados podemos concordar con el investigador en que las habilidades directivas permiten a directivos gestionar un repertorio de habilidades, aptitudes y atributos que ayuden a alcanzar metas planteadas. Respecto al tema tratado (Whetten y Cameron, 2011), mencionaron que las habilidades directivas son consideradas como el arte de saber conducir equipos con atributos de liderazgo, guiando y motivando hacia el logro de objetivos comunes. Las habilidades directivas también son un repertorio de cualidades que poseen los directores, dichas habilidades permiten conducir con eficiencia a la Institución Educativa, a través de la movilización de capacidades y competencias que generan confianza, dedicación, ilusión e inspiración en los demás. Así mismo, se pueden concebir como un abanico de particularidades individuales que posee un directivo; por lo que, las habilidades influyen en el desempeño y en la gestión que se realiza en la institución. Considerando como propósito principal la concreción de objetivos propuestos (Herawaty et ál. 2019). En efecto, un directivo con cualidades necesarias para conducirse en la gestión de la institución educativa garantiza la obtención de resultados anhelados. Por ello, es necesario que el Ministerio de Educación garantice la formación de directores de los diferentes niveles educativos en el desarrollo de habilidades directivas.

En relación al objetivo que busco determinar la influencia de las habilidades directivas en el optimismo de los docentes, se llegó a la conclusión que las habilidades directivas mejoran significativamente el optimismo de los docentes. Cabe mencionar que dicha afirmación fue contrastada con los valores de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula. Respecto a los resultados alcanzados, cuando la variable habilidades directivas es considerado eficiente, el 87.5% de los docentes afirmó que la variable optimismo se halla en un nivel alto, y cuando la variable habilidades directivas se encuentra en un nivel moderado, el 12.5% de los docentes afirmó que la variable optimismo también se halla en un nivel alto. Respecto a la dimensión optimismo, Caycho (2019), obtiene un resultado antagónico; ya que en su investigación cuantitativa de nivel correlacional entre las variables: habilidades directivas y optimismo; evidenciándose una relación y variabilidad de 10.5%. A partir de esta diferencia podemos afirmar que la influencia que ejerce un directivo sobre el optimismo de un profesional en educación es importante; ya que ella influirá positivamente en la implementación de proyectos. El optimismo, está vinculado directamente con la utilización de estrategias activas y enfocadas en la resolución de problemas, frente a estrategias con menor nivel de efectividad (Pardeiro y Castro, 2017), a partir de lo mencionado podemos afirmar que los docentes de las IIEE públicas de la UGEL Canchis tienen una buena percepción respecto al optimismo que puede generar un directivo; sin embargo; es importante que este tema se mejore a través de la reflexión crítica en directivos con la finalidad de mejorar la gestión escolar; ya que según los resultados de Caycho (2019), aún existen debilidades y mínima relación entre las habilidades directivas y el emprendimiento.

En relación al objetivo que busco determinar la influencia de las habilidades directivas en la proactividad de los docentes, se llegó a la conclusión que las habilidades directivas mejoran significativamente la proactividad de los docentes. Cabe mencionar que dicha afirmación fue contrastada con los valores de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula. Respecto a los resultados alcanzados, cuando la variable habilidades directivas es considerado eficiente, el 86.3% de los docentes afirmó que la variable proactividad se halla en un nivel alto, y cuando la variable habilidades directivas se encuentra en un

nivel moderado, el 12.5% de los docentes afirmó que la variable proactividad también se halla en un nivel alto. Respecto a la dimensión proactividad Caycho (2019), obtiene un resultado antagónico; ya que en su investigación cuantitativa de nivel correlacional entre las variables: habilidades directivas y optimismo; evidenciándose una relación y variabilidad de 21.5%. La proactividad, está vinculada con la previsión o el anticipo a posibles situaciones, una persona proactiva visualiza y actúa creativamente en razón a posibles problemas, dando su mejor esfuerzo para alcanzar lo propuesto. Refiriéndose también al bagaje de conductas auto motivadas y encauzadas al cambio que se desea influir en el contexto con el propósito de alcanzar objetivos personales u organizacionales. (Salessi y Omar, 2017). En estos tiempos cambiantes de donde el avance tecnológico - digital acompañado de incertidumbre es importante que los directivos posean esta habilidad y la capacidad de influir y generar en los demás; ya que la proactividad es un factor clave para responder con éxito a los diversos problemas que se presentan a diario, principalmente en el ámbito educativo. Por tao, es importante generar desafíos y oportunidades a los directivos y maestros para que puedan volcar este cumulo de capacidades, claves para el desarrollo sostenible de una organización o institución educativa.

En relación al objetivo que busco determinar la influencia de las habilidades directivas en la persistencia de los docentes, se llegó a la conclusión que las habilidades directivas mejoran significativamente la persistencia de los docentes. Cabe mencionar que dicha afirmación fue contrastada con los valores de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula. Respecto a los resultados alcanzados, cuando la variable habilidades directivas es considerado eficiente, el 86.3%de los docentes afirmó que la variable persistencia se halla en un nivel alto, y cuando la variable habilidades directivas se encuentra en un nivel moderado, el 12.5% de los docentes afirmó que la variable persistencia también se halla en un nivel alto. Respecto a la dimensión persistencia Caycho (2019), obtiene un resultado contrario; ya que en su investigación cuantitativa de nivel correlacional entre las variables: habilidades directivas y persistencia; evidenciándose una relación y variabilidad de 10.2%. La persistencia, es la capacidad de persistir o perseverar por obtener lo deseado, como también enfrentar adversidades sin temor. Adaptarse al

cambio y plantear alternativas novedosas y creativas ante los problemas o situaciones que se presenten persistiendo por alcanzar las metas propuestas. De igual forma, la persistencia es la capacidad de actuar ante situaciones en la cual las probabilidades de conseguir lo anhelado es mínima, siendo la motriz que impulsa las acciones hasta conseguir o alcanzar lo propuesto (Hernández, García, Rubio y Santacreu, 2004). Por tal motivo es preciso señalar que en estos tiempos los desafíos y retos son mayores gracias a la incertidumbre que exige nuevas competencias en los seres humanos como la adaptación a tiempos cambiantes; asimismo en la que el camino hacia el logro de objetivos más complejos por ello, es necesario fortalecer esta capacidad, pues representa un factor preponderante en el logro de objetivos de toda índole en lo personal como en lo profesional.

En relación al objetivo que busco determinar la influencia de las habilidades directivas en la creatividad de los docentes, se llegó a la conclusión que las habilidades directivas mejoran significativamente la creatividad de los docentes. Cabe mencionar que dicha afirmación fue contrastada con los valores de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula. Respecto a los resultados alcanzados, cuando la variable habilidades directivas es considerado eficiente, el 76.3% de los docentes afirmó que la variable creatividad se halla en un nivel alto, y cuando la variable habilidades directivas se encuentra en un nivel moderado, el 11.3% de los docentes afirmó que la variable creatividad también se halla en un nivel alto. Respecto a la dimensión creatividad Caycho (2019), obtiene un resultado contrario; ya que en su investigación cuantitativa de nivel correlacional entre las variables: habilidades directivas y persistencia; evidenciándose una relación y variabilidad de 19.1%. Así mismo, la creatividad se define como la capacidad de crear nuevas posibilidades, explotarlas y analizar los problemas generando nuevas alternativas de solución para el cual generarán ideas novedosas, innovadoras e interesantes tomando en cuenta la imaginación de manera espontánea para desarrollar o implementar lo propuesto (Esparza, Ruiz, Ferrando, Sainz y Prieto, 2015). De lo señalado, es preciso señalar que estos tiempos exigen de todos (directivos, docentes y estudiantes) el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimientos que en sinergia nos permitan afrontar con éxito las situaciones y alcanzar los objetivos

trazados. Asimismo, según lo expuesto anteriormente se concluye que las habilidades directivas influyen significativamente en la creatividad de los docentes.

VI. CONCLUSIONES

Primero:

Las habilidades directivas influyen significativamente en el emprendimiento. Dichos hallazgos se evidenciaron gracias a los valores hallados en la prueba de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke. Por tanto, se concluye que, las habilidades directivas en niveles eficientes y moderados generan una variación en el emprendimiento docente.

Segundo:

Las habilidades directivas influyen significativamente en el optimismo. Dichos hallazgos se evidenciaron gracias a los valores hallados en la prueba de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke. Por tanto, se concluye que, las habilidades directivas en niveles eficientes y moderados generan una variación en el optimismo docente.

Tercero:

Las habilidades directivas influyen significativamente en la proactividad. Dichos hallazgos se evidenciaron gracias a los valores hallados en la prueba de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke. Por tanto, se concluye que, las habilidades directivas en niveles eficientes y moderados generan una variación en la proactividad docente.

Cuarto:

Las habilidades directivas influyen significativamente en la persistencia. Dichos hallazgos se evidenciaron gracias a los valores hallados en la prueba de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke. Por tanto, se concluye que, las habilidades directivas en niveles eficientes y moderados generan una variación en la persistencia docente.

Quinto:

Las habilidades directivas influyen significativamente en la creatividad. Dichos hallazgos se evidenciaron gracias a los valores hallados en la prueba de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke. Por tanto, se concluye que, las habilidades directivas en niveles eficientes y moderados generan una variación en la creatividad docente.

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

A las autoridades educativas de la jurisdicción, incorporar dentro de las políticas educativas locales estrategias y actividades orientadas al fortalecimiento de habilidades directivas y emprendimiento; así como entablar alianzas estratégicas con organizaciones no gubernamentales y otras entidades que coadyuven en el fomento y promoción del emprendimiento como un factor de desarrollo educativo.

Segundo:

A los directivos y coordinadores académicos, mejorar el trato con los docentes y promover un clima con optimismo a nivel de la plana docente a través de la sensibilización y motivación generada en los espacios de reflexión colectiva e individual.

Tercero:

A los directivos, implementar talleres de coaching con el propósito de que los docentes y la comunidad educativa reconozcan la importancia de la proactividad como factor del desarrollo institucional; a través de gestiones y alianzas estratégicas con organizaciones no gubernamentales y profesionales en psicología.

Cuarto:

A los directivos, ser ejemplo de persistencia y constancia ante el logro de objetivos; generar oportunidades de reflexión y profundización sobre la importancia de la persistencia en el desarrollo personal y profesional.

Quinto:

A los directivos, estimular la creatividad docente a través de la promoción de actividades de innovación educativa. Promover espacios de reflexión y motivación colectiva con el propósito de que los docentes identifiquen la importancia de la creatividad como detonante en la formulación de actividades y proyectos innovadores; por ende, en la transformación educativa.

REFERENCIAS

- Aburto, H. y Bonales, J. (2011). *Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional*. Investigación y Ciencia.
- Alfaro, M., Cruzate, M., Santana, F. y Peña, D. (2016). *Caracterización de la Formación en Emprendimiento, una Alternativa para el Crecimiento Económico del Municipio de Plato, Magdalena*.
- Barba, M. y Aragón, I. (2013). *La habilidad de los directivos y su papel mediador entre formación e innovación*. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa; Madrid.
- Barrientos, C. Silva, P. y Antúnez, S. (2016). *Competencias directivas para promover la participación: familias en las escuelas básicas*. Universidad de Los Lagos, Chile.
- Bermúdez, E. y Bravo, V. (2016). *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias*. Omnia, 22 (3), 60-70.
- Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica. Lima: UNMSM
- Caycho, P. (2019). *Habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Red 13, UGEL 04, Carabayllo-2019*.
- Cazares, S. y Jiménez Ramírez, J. (2013). *Caracterización del razonamiento estadístico de estudiantes universitarios acerca de las pruebas de hipótesis*. Revista latinoamericana de investigación en matemática educativa, 16(2), 179-211.
- ClockWork. (2020). Obtenido de <https://clockwork.com.co/que-es-la-estratificacion-de-datos/>
- CONCYTEC. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*: México: Mc Graw Hill.
- Danilov, M. y Skatkin, M. (1981), *Didáctica de la escuela media*. Editorial Pueblo y Educación, La Habana – Cuba.

- Drayton, B. (2006). Everyone a Changemaker: Social Entrepreneurship's Ultimate Goal. MIT/Harvard University/ George Mason University, Innovations Journal Winter.
- European Commission. (2006). Fostering entrepreneurial mindsets through education and learning. Brussels, COM 33.
- Gamero, K., Flores, C., Arias, W L., Ceballos, K D., Román, A. y Marquina, E. (2016). *Estandarización del Test de Dependencia al Celular para estudiantes universitarios de Arequipa*. Persona, 19, 179-200.
- Garcés, M. (2007). *Diccionario histórico: nuevas perspectivas lingüísticas*. España: Edit. Iberoamericana.
- Gómez, B. (1998). *Elementos de estadística descriptiva*. San José: EUNED.
- Herawaty, Vinola; Solihah, y Dita (2019). *The Effect Of Ceo Tenure, Managerial Skills And Earning Power On Earnings Manipulation With Corporate Governance As A Moderating Variable On Manufacturing Companies In Indonesia Stock Exchange*. Academy Of Accounting And Financial Studies Journal, Supl. Special Issue.
- Hermel, M. y Stanescu, M.(2016). *The Evolution of Managerial Skills with Age*, FAIMA Business & Management Journal; Bucharest.
- Jiménez, S. (2013). *Investigación y recogida de información de mercados* (Primera). Andalucía: IC Editorial.
- Landín, M. (2021). *Influencia de habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2020*.
- Lizcano, J. (2020). *La importancia de nuevas habilidades directivas en la gestión de proyectos*.
- López, J. y Pérez, O.(2015). *Gestión de la formación de directivos y su vínculo con la práctica organizacional*. Revista Científica ECOCIENCIA; Guayaquil.
- Manotas, E., Castellar, A., García, D. e Ibarra, K.(2014). *Regresión logística ordinal aplicada a la identificación de factores de riesgo para cáncer de cuello uterino*. Ingeniare, (17), 87-105.

- Medina, V. (2016). *Habilidades directivas y el desempeño docente en los centros técnicos productivos de la UGEL N° 05 San Juan de Lurigancho 2016* (Doctoral dissertation, Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima.
- Mycoskie, B. (2011). *Start Something That Matters*. New York, Spiegel & Grau/Random House Group Company.
- Naranjo, R. (2014). *Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia* – Universidad del Norte.
- Paitán, H., Dueñas, M., Vilela, J. y Delgado, H. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Paredes, D., Ibarra, L. y Moreno, E. (2021). *Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. Investigación administrativa*.
- Ramírez, J. (2018). *Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz*. Universidad del Valle Puebla – México.
- Ríos, A. y Peña, A. (2020). *Estadística inferencial*. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica. Horizonte de la Ciencia.
- Salhi, B, y Jemmali, M. (2018). *Entrepreneurship intention scoring*. Journal of entrepreneurship education.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México.: McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Shamsi, A. (2017) *Relationship between Knowledge Management and Managerial Skills: The Role of Creative Thinking*. Moscow.
- Sánchez, R. (2017). *Las habilidades directivas en la gestión institucional de la Red 19 de la UGEL 04 Comas, 2016* . Perú.
- Sivers, D. (2015). *Anything You Want: 40 Lessons for a New Kind of Entrepreneur*. New York, Penguin.
- Smutny, P., Prochazka, J. y Vaculik, M. (2016). *The Relationship between Managerial Skills and Managerial Effectiveness in Managerial Simulation Game*. Bogotá.
- Tapia, M. (2014). *Aprendimiento. Importancia de la formación en el aprendizaje del emprendimiento*.

- Tonidandel, S.Braddy, P. y Fleenor, J.(2012) *Relative importance of managerial skills for predicting effectiveness*. Journal of Managerial Psychology; Bradford.
- Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). *El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones*. Revista Alergia México, 65(4), 414-421.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Perú: Macro.
- Vivar, M. (2019). *Habilidades Directivas*. Asociación Navarra de Empresas Laborales (ANEL) Edición:1.
- Whetten y Cameron (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* (8ª. ed.). México: Monterrey.
- Whetten, D. Y Cameron, K. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas*. Pearson Educación, México, 2011.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: Habilidades directivas y el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis. Cusco, 2021								
AUTOR: Mirta Yurema Moscoso Lima								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
			Variable 1: Habilidades directivas					
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera influyen las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿De qué manera influyen las habilidades directivas en el optimismo de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021?</p> <p>¿De qué manera influyen las habilidades directivas en la proactividad de los docentes en instituciones educativas públicas,</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer de qué manera influyen las habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer de qué manera influyen las habilidades directivas en el optimismo de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.</p> <p>Establecer de qué manera influyen las habilidades directivas en la proactividad de los docentes en instituciones educativas públicas,</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Las habilidades directivas influyen significativamente en el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Las habilidades directivas influyen significativamente en el optimismo de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.</p> <p>Las habilidades directivas influyen significativamente en la proactividad de los docentes en instituciones</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
			Habilidades Personales	Autoconocimiento	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal Tipo Likert	Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre	Ineficiente: 30 – 70 Moderada: 71 -111 Eficiente: 112 - 150
				Autoevaluación				
				Valores				
			Habilidades Interpersonales	Estabilidad Emocional	8,9,10,11,12,13,14,15			
				Motivación				
				Esfuerzo legitimidad				
				Relevancia				
			Habilidades Grupales	Satisfacción	16,17,18,19,20, 21,22,23			
				Manejo de conflictos				
				Confianza				
				Autodeterminación				
				Delegación				
			Habilidades Especificas de Comunicación	Trabajo en equipo	24,25,26,27,28,29,30			
				Liderazgo				
Propósito								
Planeación								
Participación	Perspectiva							
Variable 2: Emprendimiento								
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos				
Optimismo	Respuesta positiva	1,2,3,4,5,6	Ordinal Tipo Likert	Nunca	Bajo: 25 – 58			
	Alta confianza							
	Entusiasta							
Proactividad	Responsable	7,8,9,10,						
	Toma iniciativa							

<p>UGEL Canchis, Cusco, 2021? ¿De qué manera influyen las habilidades directivas en la persistencia de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021? ¿De qué manera influyen las habilidades directivas en la creatividad de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021?</p>	<p>UGEL Canchis, Cusco, 2021. Establecer de qué manera influyen las habilidades directivas en la persistencia de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021. Establecer de qué manera influyen las habilidades directivas en la creatividad de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.</p>	<p>educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021. Las habilidades directivas influyen significativamente en la persistencia de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021. Las habilidades directivas influyen significativamente en la creatividad de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021.</p>	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Activo</td> <td rowspan="3">11,12,13</td> <td rowspan="6">Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre</td> <td rowspan="6">59 – 92 Alto: 93 - 125</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Confiable</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Equilibrado</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Persistencia</td> <td>Decisión</td> <td rowspan="3">14,15,16, 17,18,19</td> </tr> <tr> <td>Firmeza</td> </tr> <tr> <td>Superación de obstáculos</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Creatividad</td> <td>Imaginación</td> <td rowspan="3">20,21,22, 23,24,25</td> </tr> <tr> <td>Ingenio</td> </tr> <tr> <td>Curiosidad</td> </tr> </table>		Activo	11,12,13	Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre	59 – 92 Alto: 93 - 125		Confiable		Equilibrado	Persistencia	Decisión	14,15,16, 17,18,19	Firmeza	Superación de obstáculos	Creatividad	Imaginación	20,21,22, 23,24,25	Ingenio	Curiosidad	
	Activo	11,12,13	Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre	59 – 92 Alto: 93 - 125																			
	Confiable																						
	Equilibrado																						
Persistencia	Decisión	14,15,16, 17,18,19																					
	Firmeza																						
	Superación de obstáculos																						
Creatividad	Imaginación	20,21,22, 23,24,25																					
	Ingenio																						
	Curiosidad																						
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística a utilizar</p>																				
<p>Método: Hipotético-deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicado Nivel: Explicativo Diseño: No experimental, transeccional, correlacional-causal.</p>	<p>Población: 80 docentes. Tipo de muestreo: Probabilístico estratificado. Tamaño de muestra: 66 docentes.</p>	<p>Variable 1: Habilidades directivas Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Este instrumento fue validado por 3 expertos; así mismo, el resultado en el Alfa de Cronbach fue de 0.951, confirmando su pertinencia. Variable 2: Emprendimiento Técnica:</p>	<p>DESCRIPTIVA: El análisis descriptivo permitió la elaboración y presentación de la información recabada en tablas de frecuencia y en gráficos de barras, los cuales explicitan el comportamiento de las variables y dimensiones en relación directa a los objetivos propuestos en el presente estudio de investigación. INFERENCIAL: Respecto al análisis inferencial, se evidencio que la información de las variables es no normal, por ende, la prueba de la hipótesis se determinó mediante la regresión logística ordinal, para determinar el nivel de influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente.</p>																				

		<p>Encuesta</p> <p><u>Instrumento:</u> Cuestionario</p> <p>Este instrumento fue validado por 3 expertos; así mismo, el resultado en el Alfa de Cronbach fue de 0.903, confirmando su pertinencia.</p> <p><u>Autor:</u> Mirta Yurema Moscoso Lima <u>Año:</u> 2021 <u>Lugar:</u> Sicuani, Canchis Cusco</p>	
--	--	---	--

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Habilidades directivas	Las habilidades directivas son el arte de saber dirigir equipos en conjunto con liderazgo guiando y motivando hacia un objetivo en común (Whetten & Cameron, 2011). Definición operacional: Las habilidades directivas serán medidas a través de 4 dimensiones las cuales son: Habilidades Personales, Habilidades Interpersonales y Habilidades Grupales y Habilidades específicas de comunicación (Whetten y Cameron ,2016).	Esta variable está compuesta por cuatro dimensiones, el primero habilidades personales consta de cuatro indicadores y siete ítems, la segunda dimensión denominada habilidades interpersonales está conformada por cinco indicadores y ocho ítems, la tercera dimensión denominado habilidades grupales está compuesta por cinco indicadores y ocho ítems finalmente la cuarta dimensión denominado habilidades específicas de comunicación consta de cuatro indicadores y siete ítems.	Habilidades Personales	Autoconocimiento	1	Ordinal Tipo Likert 1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A Veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	Ineficiente: 30 – 70 Moderada: 71 -111 Eficiente: 112 - 150
				Autoevaluación	2		
				Valores	2		
				Estabilidad Emocional	2		
			Habilidades Interpersonales	Motivación	2		
				Esfuerzo legitimidad	1		
				Relevancia	1		
				Satisfacción	2		
			Habilidades Grupales	Manejo de conflictos	2		
				Confianza	2		
				Autodeterminación	1		
				Delegación	1		
			Habilidades específicas de comunicación	Trabajo en equipo	2		
				Liderazgo	2		
				Propósito	1		
				Planeación	2		
Emprendimiento	En la literatura sobre la variable emprendimiento, Parra et ál. (2017), plantean como	Está constituida de cuatro dimensiones que se describen a continuación. La	Optimismo	Respuesta positiva	2	Ordinal Tipo Likert 1 Nunca	Bajo: 25 – 58 Medio: 59 – 92
				Alta confianza	2		
				Entusiasta	2		
			Proactividad	Responsable	2		

dimensiones al optimismo, proactividad, persistencia y creatividad.	primera dimensión llamada optimismo que contiene tres indicadores y seis ítems. La segunda dimensión denominada proactividad que a su vez contiene cinco indicadores y siete ítems. La tercera dimensión es persistencia con tres indicadores y seis ítems. La cuarta dimensión denominada creatividad que contiene tres indicadores y seis ítems.		Toma iniciativa	1	2 Casi Nunca 3 A Veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	Alto: 93 - 125
			Activo	1		
			Confiable	2		
			Equilibrado	1		
		Persistencia	Decisión	2		
			Firmeza	2		
			Superación De Obstáculos	2		
		Creatividad	Imaginación	2		
			Ingenio	2		
			Curiosidad	2		

Nota: Adaptado de Caycho P. (2019)

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: HABILIDADES DIRECTIVAS

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Mirta Yurema Moscoso Lima, con Nro. DNI. 41159653, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Habilidades directivas y el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis. Cusco, 2021”, el cual tiene fines estrictamente académicos manteniendo completa y absoluta discreción.

A continuación, se presenta una lista incluyendo diferentes ítems relacionados con la variable habilidades directivas. Agradezco su amable colaboración.

Instrucciones:

En las siguientes proposiciones, marque con “X” donde crea conveniente.

Calificación:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N	Valoración				
	1	2	3	4	5
V1. Habilidades Directivas					
Dimensión 1: Habilidades personales					
El directivo mantiene la serenidad y autorregula sus emociones ante situaciones difíciles.					
El directivo reconoce sus errores, dificultades y limitaciones en determinadas situaciones.					
El directivo muestra una actitud orientada a la mejora continua.					
El directivo promueve la práctica de valores y relaciones positivas entre los miembros de la comunidad educativa.					
El directivo fomenta el trato amable y respetuoso entre los miembros de la comunidad educativa.					
El directivo transmite seguridad y empatía en sus decisiones.					
El directivo plantea alternativas de solución fundamentadas y evaluando las más viables.					
Dimensión 2: Habilidades interpersonales					
El directivo reconoce, valora y motiva la mejora continua de los docentes de la comunidad educativa.					
El directivo evidencia dedicación y compromiso en la realización de las actividades con los docentes.					
El directivo fomenta una sana y armoniosa convivencia a nivel de la plana docente.					
El directivo identifica y aprovecha el potencial de los docentes para la realización de actividades en bien de la Institución Educativa.					

El directivo expresa satisfacción ante los logros y resultados obtenidos por sus estudiantes y docentes de la comunidad educativa.					
El directivo demuestra actitudes positivas ante la solución de conflictos dentro de la comunidad educativa.					
El directivo media con justicia e imparcialidad ante conflictos procurando soluciones justas.					
El directivo plantea ideas novedosas, relevantes y pertinentes para mejorar o transformar la práctica pedagógica.					
Dimensión 3: Habilidades grupales					
El directivo posee una actitud confiable ante la comunidad educativa.					
El directivo expresa seguridad en las decisiones que asume dentro de la organización.					
El directivo encarga funciones y responsabilidades de forma pertinente.					
El directivo fomenta el trabajo colaborativo entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
El directivo confía en la capacidad y solvencia profesional de los docentes dentro de la Institución Educativa.					
El directivo ejerce la guía y liderazgo; influenciando positivamente en los docentes.					
El directivo promueve diferentes formas de coordinación entre las comisiones de trabajo dentro de la comunidad educativa.					
El directivo genera reflexión y compromiso en los docentes para alcanzar objetivos y metas comunes.					
Dimensión 4: Habilidades específicas de comunicación					
El directivo comparte propósitos claros en la realización de tareas o actividades.					
El directivo demuestra capacidad en la planificación, organización y evaluación de actividades institucionales.					
El directivo genera consensos para el planteamiento de soluciones y la toma de decisiones a nivel del colectivo institucional.					
El directivo impulsa la participación activa de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar metas institucionales.					
El directivo expresa una actitud positiva hacia el logro de objetivos propuestos.					
El directivo influye de forma positiva en la apreciación y perspectiva de la comunidad educativa.					
El directivo mantiene una comunicación fluida con los miembros de la comunidad educativa, principalmente con las comisiones de trabajo.					

Muchas gracias.

CUESTIONARIO: EMPRENDIMIENTO

A continuación, se presenta una lista que incluye diferentes ítems relacionados con el emprendimiento de los docentes. Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones:

A continuación, se presenta una lista incluyendo diferentes ítems relacionados con la variable habilidades directivas. Agradezco su amable colaboración.

Calificación:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems o preguntas	Valoración				
	1	2	3	4	5
V1. Emprendimiento					
Dimensión 1: Optimismo					
Demuestra usted una actitud positiva.					
Muestra confianza al asumir retos.					
Demuestra entusiasmo en la realización de actividades institucionales.					
Promueve y transmite entusiasmo entre docentes.					
Muestra confianza y seguridad en sus capacidades profesionales.					
Demuestra una actitud positiva ante los retos, desafíos y oportunidades.					
Dimensión 2: Proactividad					
Actúa con responsabilidad en el cumplimiento de tareas y funciones.					
Analiza las diferentes situaciones, anticipándose a consecuencias y buscando diferentes alternativas.					
Toma iniciativa en proponer proyectos de diferente índole en pro de la mejora continua de la Institución Educativa.					
Participa activamente en la implementación de proyectos o talleres.					
Genera confianza en sus estudiantes y padres de familia.					
Demuestra coherencia entre sus palabras y acciones.					
Mantiene serenidad y seguridad en sus interacciones.					
Dimensión 3: Persistencia					
Demuestra seguridad y confianza en las decisiones que toma.					
Muestra firmeza en la implementación de sus proyectos o actividades.					
Posee una actitud resiliente o de superación ante cualquier situación difícil que se le presente.					
Es tenaz ante la implementación y culminación de un proyecto.					

Es seguro en expresar lo que siente.					
Promueve la participación activa de estudiantes y padres de familia en la toma de decisiones.					
Dimensión 4: Creatividad					
Demuestra inventiva en la formulación de proyectos.					
Muestra ingenio en la implementación de proyectos.					
Promueve la curiosidad como mediador en el aprendizaje de los estudiantes.					
Impulsa la creación de ideas novedosas en los estudiantes.					
Propone y modela alternativas de solución ante un determinado problema o situación.					
Anima a los estudiantes a preguntar y a ser curiosos.					

Muchas gracias

Imagen captura

Cuestionario: "Habilidades directivas y el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis. Cusco, 2021",

The image shows a screenshot of a Google Forms questionnaire. At the top, there is a decorative header with a bookshelf illustration. The main title is "CUESTIONARIO". Below the title, there is a preface: "Previo un saludo, estimado maestro(a) anticipadamente se agradece su gentil colaboración en el llenado de este cuestionario que contribuirá en el recojo de datos de la Investigación 'Habilidades directivas y el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis. Cusco, 2021'." Below this, the user's email is shown as "yuremamoscolima@gmail.com (no compartidos)" with a "Cambiar de cuenta" link and a "Borrador restaurado" icon. A red asterisk indicates that the following question is mandatory. The question text is: "A continuación, se presenta una lista de ítems relacionados con 'LAS HABILIDADES DIRECTIVAS' en la que deberá elegir solo una alternativa, la que crea conveniente."

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdRC2oPKL7GZbKQgBh1Uf3uelxL8Fy-BaKhRsH_NpPyOEFgnw/viewform?usp=sf link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdRC2oPKL7GZbKQgBh1Uf3uelxL8Fy-BaKhRsH_NpPyOEFgnw/viewform?usp=sf_link)

Anexo 4. Carta de presentación



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mauro Ronal Ramos Valdivia

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA NORTE, promoción 2021, aula ___, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Habilidades directivas y el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente,

Mirta Yurema Moscoso Lima
DNI 41159653

Anexo 4. Validez de los instrumentos de recolección de datos



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Habilidades Personales								
1	El directivo mantiene la serenidad y autorregula sus emociones ante situaciones difíciles.	Si		Si		Si		
2	El directivo reconoce sus errores, dificultades y limitaciones en determinadas situaciones	Si		Si		Si		
3	El directivo en sus actuaciones, muestra una actitud orientada a la mejora continua.	Si		Si		Si		
4	El directivo promueve la práctica de valores y buenas relaciones entre todos los miembros de su Institución Educativa.	Si		Si		Si		
5	El directivo promueve el trato amable y respetuoso en su Institución Educativa.	Si		Si		Si		
6	El directivo expresa seguridad, estabilidad y empatía, en sus decisiones.	Si		Si		Si		
7	El directivo propone alternativas de solución fundamentadas y evaluando las más viables.	Si		Si		Si		
Dimensión 2: Habilidades Interpersonales								
8	El directivo reconoce, valora y motiva la mejora continua de los docentes de su institución educativa.	Si		Si		Si		
9	El directivo demuestra dedicación y compromiso en la realización de las actividades con los docentes.	Si		Si		Si		
10	El directivo promueve una buena convivencia entre todos los docentes.	Si		Si		Si		
11	El directivo identifica y aprovecha el potencial de los docentes para la realización de actividades en bien de su Institución Educativa.	Si		Si		Si		
12	El directivo demuestra satisfacción ante los logros obtenidos por sus estudiantes y docentes.	Si		Si		Si		



13	El directivo muestra una actitud positiva en la solución de conflictos dentro de su institución educativa.	Si		Si		Si		
14	El directivo interviene de manera imparcial en los conflictos procurando soluciones justas.	Si		Si		Si		
15	El directivo propone ideas novedosas, relevantes para mejorar el trabajo docente.	Si		Si		Si		
Dimensión 3: Habilidades Grupales								
16	El directivo muestra una actitud confiable a los docentes.	Si		Si		Si		
17	El directivo demuestra autodeterminación en las decisiones que toma en la Institución Educativa.	Si		Si		Si		
18	El directivo delega funciones de manera adecuada.	Si		Si		Si		
19	El directivo promueve el trabajo colaborativo entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.	Si		Si		Si		
20	El directivo confía en la capacidad y solvencia profesional de los docentes de la Institución Educativa.	Si		Si		Si		
21	El directivo demuestra capacidad de guía y liderazgo influenciando positivamente en los docentes.	Si		Si		Si		
22	El directivo propone formas de coordinación exitosas entre los equipos de trabajo de la institución educativa .	Si		Si		Si		
23	El directivo genera reflexión y compromiso en los docentes para alcanzar objetivos comunes.	Si		Si		Si		
Dimensión 4: Habilidades Especificas De Comunicación								
24	El directivo comparte propósitos claros en la realización de tareas o actividades.	Si		Si		Si		
25	El directivo muestra capacidad para planificar, organizar, dirigir y evaluar actividades institucionales.	Si		Si		Si		
26	El directivo genera consensos para el planteamiento de soluciones y la toma de decisiones a nivel de la comunidad educativa.	Si		Si		Si		

27	El directivo promueve la participación activa de la comunidad educativa para el logro de los objetivos propuestos.	Si		Si		Si	
28	El directivo demuestra una perspectiva adecuada para el logro de las metas propuestas.	Si		Si		Si	
29	El directivo influye adecuadamente en la perspectiva de los docentes y padres de familia.	Si		Si		Si	
30	El directivo mantiene una comunicación fluida con sus equipos de trabajo.	Si		Si		Si	

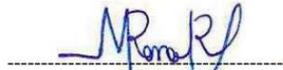
Observaciones: Relevante y apropiado el instrumento en concordancia con el proyecto de investigación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. MAURO RONAL RAMOS VALDIVIA **DNI: 30410021**

Especialidad del validador: MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LOS ENTORNOS VIRTUALES PARA EL APRENDIZAJE

Arequipa 22 de octubre del 2021.



Mg. Mauro R. Ramos Valdivia
DNI 30410021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EMPRENDIMIENTO DE LOS DOCENTES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Optimismo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Ud. demuestra una actitud positiva.	Si		Si		Si	Si	
2	Muestra confianza al asumir retos.	Si		Si		Si	Si	
3	Demuestra entusiasmo en la realización de actividades institucionales .	Si		Si		Si	Si	
4	Promueve y transmite entusiasmo entre docentes.	Si		Si		Si	Si	
5	Muestra confianza y seguridad en sus capacidades profesionales.	Si		Si		Si	Si	
6	Demuestra una actitud positiva ante los retos, desafíos y oportunidades.	Si		Si		Si	Si	
Dimensión 2: Proactividad		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Actúa con responsabilidad en el cumplimiento de tareas y funciones.	Si		Si		Si	Si	
8	Analiza las diferentes situaciones, anticipándose a consecuencias y buscando diferentes alternativas.	Si		Si		Si	Si	
9	Toma la iniciativa para proponer proyectos en busca de la mejora continua de la Institución Educativa.	Si		Si		Si	Si	
10	Demuestra un comportamiento activo cuando se implementan proyectos o talleres.	Si		Si		Si	Si	
11	Genera confianza en los estudiantes y padres de familia.	Si		Si		Si	Si	
12	Muestra un equilibrio entre sus palabras y acciones.	Si		Si		Si	Si	
13	Mantiene serenidad y seguridad en sus interacciones.	Si		Si		Si	Si	
Dimensión 3: Persistencia		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Muestra seguridad en las decisiones que toma.	Si		Si		Si	Si	
15	Demuestra firmeza en la realización de sus actividades.	Si		Si		Si	Si	
16	Demuestra una actitud de superación ante cualquier obstáculo que se le presenta.	Si		Si		Si	Si	

17	Es persistente ante la realización y culminación de un proyecto.	Si		Si		Si	Si	
18	Es firme en expresar lo que siente.	Si		Si		Si	Si	
19	Promueve la participación de estudiantes/padres de familia en la toma de decisiones.	Si		Si		Si	Si	
Dimensión 4: Creatividad		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Muestra imaginación en la elaboración de proyectos.	Si		Si		Si	Si	
21	Demuestra ingenio en el desarrollo de proyectos y actividades.	Si		Si		Si	Si	
22	Propicia la curiosidad como móvil del aprendizaje en los estudiantes.	Si		Si		Si	Si	
23	Promueve la creación de ideas novedosas en los estudiantes.	Si		Si		Si	Si	
24	Propone varias alternativas de solución ante un problema determinado.	Si		Si		Si	Si	
25	Anima a los estudiantes a preguntar y a ser curiosos.	Si		Si		Si	Si	

Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: Mg. MAURO RONAL RAMOS VALDIVIA **DNI: 30410021**
Especialidad del validador: MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LOS ENTORNOS VIRTUALES PARA EL APRENDIZAJE

Arequipa 22 de octubre del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Mg. Mauro R. Ramos Valdivia
DNI 30410021

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Habilidades Personales								
1	El directivo mantiene la serenidad y autorregula sus emociones ante situaciones difíciles.	✓		✓		✓		
2	El directivo reconoce sus errores, dificultades y limitaciones en determinadas situaciones	✓		✓		✓		
3	El directivo en sus actuaciones, muestra una actitud orientada a la mejora continua.	✓		✓		✓		
4	El directivo promueve la práctica de valores y buenas relaciones entre todos los miembros de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
5	El directivo promueve el trato amable y respetuoso en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	El directivo expresa seguridad, estabilidad y empatía, en sus decisiones.	✓		✓		✓		
7	El directivo propone alternativas de solución fundamentadas y evaluando las más viables.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Habilidades Interpersonales								
8	El directivo reconoce, valora y motiva la mejora continua de los docentes de su institución educativa.	✓		✓		✓		
9	El directivo demuestra dedicación y compromiso en la realización de las actividades con los docentes.	✓		✓		✓		
10	El directivo promueve una buena convivencia entre todos los docentes.	✓		✓		✓		

11	El directivo identifica y aprovecha el potencial de los docentes para la realización de actividades en bien de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	El directivo demuestra satisfacción ante los logros obtenidos por sus estudiantes y docentes.	✓		✓		✓		
13	El directivo muestra una actitud positiva en la solución de conflictos dentro de su institución educativa.	✓		✓		✓		
14	El directivo interviene de manera imparcial en los conflictos procurando soluciones justas.	✓		✓		✓		
15	El directivo propone ideas novedosas, relevantes para mejorar el trabajo docente.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Habilidades Grupales								
16	El directivo muestra una actitud confiable a los docentes.	✓		✓		✓		
17	El directivo demuestra autodeterminación en las decisiones que toma en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
18	El directivo delega funciones de manera adecuada.	✓		✓		✓		
19	El directivo promueve el trabajo colaborativo entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
20	El directivo confía en la capacidad y solvencia profesional de los docentes de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
21	El directivo demuestra capacidad de guía y liderazgo influenciando positivamente en los docentes.	✓		✓		✓		
22	El directivo propone formas de coordinación exitosas entre los equipos de trabajo de la institución educativa.	✓		✓		✓		
23	El directivo genera reflexión y compromiso en los docentes para alcanzar objetivos comunes.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Habilidades Específicas De Comunicación								
24	El directivo comparte propósitos claros en la realización de tareas o actividades.	✓		✓		✓		

25	El directivo muestra capacidad para planificar, organizar, dirigir y evaluar actividades institucionales.	X		X		X	
26	El directivo genera consensos para el planteamiento de soluciones y la toma de decisiones a nivel de la comunidad educativa.	X		X		X	
27	El directivo promueve la participación activa de la comunidad educativa para el logro de los objetivos propuestos.	X		X		X	
28	El directivo demuestra una perspectiva adecuada para el logro de las metas propuestas.	X		X		X	
29	El directivo influye adecuadamente en la perspectiva de los docentes y padres de familia.	X		X		X	
30	El directivo mantiene una comunicación fluida con sus equipos de trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Paredes Centeno Patricia Roxana DNI: 27701806

Especialidad del validador: Especialista en Educación de la UGEL - Cuzco

Sicuaní 22 de Octubre del 2021.

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.

Note: 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: EMPRENDIMIENTO DE LOS DOCENTES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Optimismo								
1	Ud. demuestra una actitud positiva.	X		X		X		
2	Muestra confianza al asumir retos.	X		X		X		
3	Demuestra entusiasmo en la realización de actividades institucionales .	X		X		X		
4	Promueve y transmite entusiasmo entre docentes.	X		X		X		
5	Muestra confianza y seguridad en sus capacidades profesionales.	X		X		X		
6	Demuestra una actitud positiva ante los retos, desafíos y oportunidades.	X		X		X		
Dimensión 2: Proactividad								
7	Actúa con responsabilidad en el cumplimiento de tareas y funciones.	X		X		X		
8	Analiza las diferentes situaciones, anticipándose a consecuencias y buscando diferentes alternativas.	X		X		X		
9	Toma la iniciativa para proponer proyectos en busca de la mejora continua de la Institución Educativa.	X		X		X		
10	Demuestra un comportamiento activo cuando se implementan proyectos o talleres.	X		X		X		
11	Genera confianza en los estudiantes y padres de familia.	X		X		X		
12	Muestra un equilibrio entre sus palabras y acciones.	X		X		X		
13	Mantiene serenidad y seguridad en sus interacciones.	X		X		X		
Dimensión 3: Persistencia								
14	Muestra seguridad en las decisiones que toma.	X		X		X		
15	Demuestra firmeza en la realización de sus actividades.	X		X		X		

16	Demuestra una actitud de superación ante cualquier obstáculo que se le presenta.	X		X		X		
17	Es persistente ante la realización y culminación de un proyecto.	X		X		X		
18	Es firme en expresar lo que siente.	X		X		X		
19	Promueve la participación de estudiantes/padres de familia en la toma de decisiones.	X		X		X		
Dimensión 4: Creatividad								
20	Muestra imaginación en la elaboración de proyectos.	X		X		X		
21	Demuestra ingenio en el desarrollo de proyectos y actividades.	X		X		X		
22	Propicia la curiosidad como móvil del aprendizaje en los estudiantes.	X		X		X		
23	Promueve la creación de ideas novedosas en los estudiantes.	X		X		X		
24	Propone varias alternativas de solución ante un problema determinado.	X		X		X		
25	Anima a los estudiantes a preguntar y a ser curiosos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Paredes Centeno Patricia Roxana DNI: 24 FO 1806
 Especialidad del validador: Especialista en Educación de la UGEL - Cancha

Sireni 22 de Octubre del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Note: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

SECRETARÍA REGIONAL DE EDUCACIÓN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCACIONAL - CANCHA

 Mg. Patricia Roxana Paredes Centeno
 ESPECIALISTA EDUCACIÓN

Firma del Experto Informante

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Habilidades Personales								
1	El directivo mantiene la serenidad y autorregula sus emociones ante situaciones difíciles.	x		x		x		
2	El directivo reconoce sus errores, dificultades y limitaciones en determinadas situaciones	x		x		x		
3	El directivo en sus actuaciones, muestra una actitud orientada a la mejora continua.	x		x		x		
4	El directivo promueve la práctica de valores y buenas relaciones entre todos los miembros de su Institución Educativa.	x		x		x		
5	El directivo promueve el trato amable y respetuoso en su Institución Educativa.	x		x		x		
6	El directivo expresa seguridad, estabilidad y empatía, en sus decisiones.	x		x		x		
7	El directivo propone alternativas de solución fundamentadas y evaluando las más viables.	x		x		x		
Dimensión 2: Habilidades Interpersonales								
8	El directivo reconoce, valora y motiva la mejora continua de los docentes de su institución educativa.	x		x		x		
9	El directivo demuestra dedicación y compromiso en la realización de las actividades con los docentes.	x		x		x		
10	El directivo promueve una buena convivencia entre todos los docentes.	x		x		x		



11	El directivo identifica y aprovecha el potencial de los docentes para la realización de actividades en bien de su Institución Educativa.	x		x		x		
12	El directivo demuestra satisfacción ante los logros obtenidos por sus estudiantes y docentes.	x		x		x		
13	El directivo muestra una actitud positiva en la solución de conflictos dentro de su institución educativa.	x		x		x		
14	El directivo interviene de manera imparcial en los conflictos procurando soluciones justas.	x		x		x		
15	El directivo propone ideas novedosas, relevantes para mejorar el trabajo docente.	x		x		x		
Dimensión 3: Habilidades Grupales								
16	El directivo muestra una actitud confiable a los docentes.	x		x		x		
17	El directivo demuestra autodeterminación en las decisiones que toma en la Institución Educativa.	x		x		x		
18	El directivo delega funciones de manera adecuada.	x		x		x		
19	El directivo promueve el trabajo colaborativo entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
20	El directivo confía en la capacidad y solvencia profesional de los docentes de la Institución Educativa.	x		x		x		
21	El directivo demuestra capacidad de guía y liderazgo influenciando positivamente en los docentes.	x		x		x		
22	El directivo propone formas de coordinación exitosas entre los equipos de trabajo de la institución educativa .	x		x		x		
23	El directivo genera reflexión y compromiso en los docentes para alcanzar objetivos comunes.	x		x		x		
Dimensión 4: Habilidades Especificas De Comunicación								
24	El directivo comparte propósitos claros en la realización de tareas o actividades.	x		x		x		

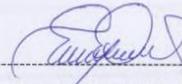
25	El directivo muestra capacidad para planificar, organizar, dirigir y evaluar actividades institucionales.	x		x		x	
26	El directivo genera consensos para el planteamiento de soluciones y la toma de decisiones a nivel de la comunidad educativa.	x		x		x	
27	El directivo promueve la participación activa de la comunidad educativa para el logro de los objetivos propuestos.	x		x		x	
28	El directivo demuestra una perspectiva adecuada para el logro de las metas propuestas.	x		x		x	
29	El directivo influye adecuadamente en la perspectiva de los docentes y padres de familia.	x		x		x	
30	El directivo mantiene una comunicación fluida con sus equipos de trabajo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *La hay suficiencia en el instrumento*
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dni Mg: *Elias Perez Candia* DNI: *3.2.8.548.50*
 Especialidad del validador:

Cusco, 22 de *octubre* del 2021.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: 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: EMPRENDIMIENTO DE LOS DOCENTES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Optimismo								
1	Ud. demuestra una actitud positiva.	X		X		X		
2	Muestra confianza al asumir retos.	X		X		X		
3	Demuestra entusiasmo en la realización de actividades institucionales .	X		X		X		
4	Promueve y transmite entusiasmo entre docentes.	X		X		X		
5	Muestra confianza y seguridad en sus capacidades profesionales.	X		X		X		
6	Demuestra una actitud positiva ante los retos, desafíos y oportunidades.	X		X		X		
Dimensión 2: Proactividad								
7	Actúa con responsabilidad en el cumplimiento de tareas y funciones.	X		X		X		
8	Analiza las diferentes situaciones, anticipándose a consecuencias y buscando diferentes alternativas.	X		X		X		
9	Toma la iniciativa para proponer proyectos en busca de la mejora continua de la Institución Educativa.	X		X		X		
10	Demuestra un comportamiento activo cuando se implementan proyectos o talleres.	X		X		X		
11	Genera confianza en los estudiantes y padres de familia.	X		X		X		
12	Muestra un equilibrio entre sus palabras y acciones.	X		X		X		
13	Mantiene serenidad y seguridad en sus interacciones.	X		X		X		
Dimensión 3: Persistencia								
14	Muestra seguridad en las decisiones que toma.	X		X		X		
15	Demuestra firmeza en la realización de sus actividades.	X		X		X		

16	Demuestra una actitud de superación ante cualquier obstáculo que se le presenta.	X		X		X		
17	Es persistente ante la realización y culminación de un proyecto.	X		X		X		
18	Es firme en expresar lo que siente.	X		X		X		
19	Promueve la participación de estudiantes/padres de familia en la toma de decisiones.	X		X		X		
Dimensión 4: Creatividad								
20	Muestra imaginación en la elaboración de proyectos.	X		X		X		
21	Demuestra ingenio en el desarrollo de proyectos y actividades.	X		X		X		
22	Propicia la curiosidad como móvil del aprendizaje en los estudiantes.	X		X		X		
23	Promueve la creación de ideas novedosas en los estudiantes.	X		X		X		
24	Propone varias alternativas de solución ante un problema determinado	X		X		X		
25	Anima a los estudiantes a preguntar y a ser curiosos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Se hay suficiencia en el instrumento*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. *Eliás Pérez Candia* DNI: *23.354.850*

Especialidad del validador: *Investigación y docencia en educación Superior*

Cusco, 22 de octubre del 2021.

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Eliás Pérez Candia
Firma del Experto Informante

Anexo 05. Validez por expertos

N°	EXPERTO	DNI	GRADO DE INSTRUCCIÓN	MEDICION INST. 1	MEDICION INST. 1
1	Mauro Ronal Ramos Valdivia	30410021	Magister	Aplicable	Aplicable
2	Patricia Roxana Paredes Centeno	24701806	Magister	Aplicable	Aplicable
3	Elías Pérez Candía	23854850	Magister	Aplicable	Aplicable

Anexo 06. Confiabilidad

VARIABLE	ALFA DE CRONBACH	N° DE ITEMS
Habilidades directivas	0.950794	30
Emprendimiento	0.898508	25

Anexo 07. Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades directivas (SUMV1)	.153	80	<.001	.915	80	<.001
Emprendimiento	.	80	.	.	80	.
Habilidades Personales (SUMV1D1)	.211	80	<.001	.906	80	<.001
Habilidades Interpersonales (SUMV1D2)	.217	80	<.001	.851	80	<.001
Habilidades Grupales (SUMV1D3)	.224	80	<.001	.899	80	<.001
Habilidades Especificas de Comunicación (SUMV1D4)	.196	80	<.001	.898	80	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 08. valides de contenido a través del coeficiente de validación de °v° de Aiken para *pertinencia*

VARIABLE: HABILIDADES DIRECTIVAS

Item	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Suma	V de Aiken
Item 1	Si	Si	Si	3	1
Item 2	Si	Si	Si	3	1
Item 3	Si	Si	Si	3	1
Item 4	Si	Si	Si	3	1
Item 5	Si	Si	Si	3	1
Item 6	Si	Si	Si	3	1
Item 7	Si	Si	Si	3	1
Item 8	Si	Si	Si	3	1
Item 9	Si	Si	Si	3	1
Item 10	Si	Si	Si	3	1
Item 11	Si	Si	Si	3	1
Item 12	Si	Si	Si	3	1
Item 13	Si	Si	Si	3	1
Item 14	Si	Si	Si	3	1
Item 15	Si	Si	Si	3	1
Item 16	Si	Si	Si	3	1
Item 17	Si	Si	Si	3	1
Item 18	Si	Si	Si	3	1
Item 19	Si	Si	Si	3	1
Item 20	Si	Si	Si	3	1
Item 21	Si	Si	Si	3	1
Item 22	Si	Si	Si	3	1
Item 23	Si	Si	Si	3	1
Item 24	Si	Si	Si	3	1
Item 25	Si	Si	Si	3	1
Item 26	Si	Si	Si	3	1
Item 27	Si	Si	Si	3	1
Item 28	Si	Si	Si	3	1
Item 29	Si	Si	Si	3	1
Item 30	Si	Si	Si	3	1

VARIABLE: EMPRENDIMIENTO

Item	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Suma	V de Aiken
Item 1	Si	Si	Si	3	1
Item 2	Si	Si	Si	3	1
Item 3	Si	Si	Si	3	1
Item 4	Si	Si	Si	3	1
Item 5	Si	Si	Si	3	1
Item 6	Si	Si	Si	3	1
Item 7	Si	Si	Si	3	1
Item 8	Si	Si	Si	3	1
Item 9	Si	Si	Si	3	1
Item 10	Si	Si	Si	3	1
Item 11	Si	Si	Si	3	1
Item 12	Si	Si	Si	3	1
Item 13	Si	Si	Si	3	1
Item 14	Si	Si	Si	3	1
Item 15	Si	Si	Si	3	1
Item 16	Si	Si	Si	3	1
Item 17	Si	Si	Si	3	1
Item 18	Si	Si	Si	3	1
Item 19	Si	Si	Si	3	1
Item 20	Si	Si	Si	3	1
Item 21	Si	Si	Si	3	1
Item 22	Si	Si	Si	3	1
Item 23	Si	Si	Si	3	1
Item 24	Si	Si	Si	3	1
Item 25	Si	Si	Si	3	1

RESULTADOS DE LA V DE AIKEN

VARIABLE: HABILIDADES DIRECTIVAS

Item	V de Aiken			Promedio	Observaciones
	Pertinencia	Relevancia	Claridad		
Item 1	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 2	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 3	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 4	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 5	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 6	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 7	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 8	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 9	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 10	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 11	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 12	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 13	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 14	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 15	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 16	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 17	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 18	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 19	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 20	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 21	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 22	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 23	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 24	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 25	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 26	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 27	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 28	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 29	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 30	1	1	1	1	Validez muy buena

VARIABLE: EMPRENDIMIENTO

Item	V de Aiken			Promedio	Observaciones
	Pertinencia	Relevancia	Claridad		
Item 1	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 2	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 3	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 4	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 5	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 6	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 7	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 8	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 9	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 10	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 11	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 12	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 13	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 14	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 15	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 16	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 17	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 18	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 19	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 20	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 21	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 22	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 23	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 24	1	1	1	1	Validez muy buena
Item 25	1	1	1	1	Validez muy buena

Anexo 9. Constancia de aplicación de instrumentos



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CANCHIS
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 57001 - 792 SICUANI
CM 0234880 - Jr. Piura 321- Plazoleta Jorge Chávez - Sicuani - Cusco - Perú



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Sicuani, 06 de diciembre 2021

OFICIO N° 109 -2021-IE N°57001-S-GAC-D

SEÑORA PROF. MIRTA YUREMA MOSCOSO LIMA
ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UCV
DE TRUJILLO.

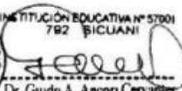
CIUDAD

ASUNTO AUTOTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA
RECOJO DE INFORMACIÓN DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA CARTA DE PRESENTACIÓN.

Me dirijo a usted, con la finalidad de comunicarle, que, de acuerdo al documento de la referencia, la Dirección de la Institución Educativa 57001 de Sicuani, autoriza la aplicación de instrumentos para el recojo de información del trabajo de investigación titulado "Habilidades directivas y el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis, Cusco 2021", para la obtención del grado de Magister, en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

Atentamente.

 INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 57001
792 SICUANI

Dr. Guido A. Ancori Cervantes
DIRECTOR



MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION CUSCO
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL CANCHIS
INSTITUCION EDUCATIVA N°57002



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Sicuaní, 22 de noviembre del 2021

CARTA N° 001 – 2021. IE N° 57002 R – DIE-S.

SEÑORA: Prof. MIRTA YUREMA MOSCOSO LIMA
MAESTRISTA DE LA EPG. UCV

PRESENTE :

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE DATOS Y USO DEL NOMBRE DE LA
INSTITUCIÓN

REFERENCIA: Carta – solicitud

Es grato dirigirme a usted, en atención al documento alcanzado a mi despacho, referencia en el cual solicita autorización para el uso de nombre de la Institución Educativa y para la recolección de datos que contribuyan al trabajo de investigación **“Habilidades directivas y el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis. Cusco, 2021”**.

Al respecto debo indicar, que siendo una investigación que aportará con información sistematizada, autorizo uso del nombre de la Institución Educativa N° 57002 Dos de Mayo, así como la aplicación del instrumento solicitado.

Sin otro particular aprovecho para desearle éxitos en su trabajo de investigación.

Atentamente,



Mg. Valentín Checya Sotta
DIRECTOR (e)



Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia

Sicuani, 22 de noviembre del 2021

CARTA N° 001 – 2021. IE N° 56074 - DIE.

Señor(a): MAESTRISTA DE LA EPG. UCV

Presente

Asunto: AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE DATOS Y USO DEL
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN

Referencia: Carta – solicitud

Es grato dirigirme a usted, en atención al documento alcanzado a mi despacho, referencia en el cual solicita autorización para el uso de nombre de la Institución Educativa y para la recolección de datos que contribuyan al trabajo de investigación **“Habilidades directivas y el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis. Cusco, 2021”**.

Al respecto debo indicar, que siendo una investigación que aportará con información sistematizada, autorizo uso del nombre de la Institución Educativa N° 56002 Rosaspata, así como la aplicación del instrumento solicitado.

Sin otro particular aprovecho para desearle éxitos en su trabajo de investigación.

Atentamente,


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UGEL CANCHIS
IE N° 56074 INTEGRADO SANTA BÁRBARA
Profa. Yurema Maseoso Lima
DNI: 41169663
DIRECTORA



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”.
“SICUANI LA PERLA DEL VILCANOTA”.

Sicuaní, 22 de noviembre del 2021

CARTA N° 001 – 2021. IE N° 56334 – WPR-DIE.

Señor(a): Prof. MIRTA YUREMA MOSCOSO LIMA
MAESTRISTA DE LA EPG. UCV

Presente

Asunto: AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE DATOS Y USO DEL NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN

Referencia: Carta – solicitud

Es grato dirigirme a usted, en atención al documento alcanzado a mi despacho, referencia en el cual solicita autorización para el uso de nombre de la Institución Educativa y para la recolección de datos que contribuyan al trabajo de investigación **“Habilidades directivas y el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis. Cusco, 2021”**.

Al respecto debo indicar, que siendo una investigación que aportará con información sistematizada, autorizo uso del nombre de la Institución Educativa N° 56334 – Walter Peñaloza Ramella, así como la aplicación del instrumento solicitado.

Sin otro particular aprovecho para desearle éxitos en su trabajo de investigación.

Atentamente,


DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL - Cusco
I.E. N° 56334 WALTER PEÑALOZA RAMELLA
Margarita Olimpia Barrios Valer
DIRECTORA