



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Habilidades directivas y compromiso institucional en docentes
de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022**

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

AUTORA:

Miranda Rodriguez, Lizzette Marilyn Ruth (orcid.org/0000-0002-9586-2011)

ASESOR:

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por brindarme su protección en todo momento, a mi esposo Alexis y a mis hijas Yamila y Nathaly por ser mi apoyo incondicional y ser el motor que necesito para seguir adelante y no decaer en el logro de mis propósitos personales y profesionales. A mis padres Gerardo y Horne por estar siempre a mi lado en cada paso que doy.

Agradecimiento

A la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, a sus docentes que nos han compartido cada una de sus experiencias con dedicación y esmero en el logro de nuestro crecimiento profesional. Al equipo directivo y docentes de mi Institución Educativa 4016 de la región Callao, por brindarme el apoyo y disposición en la realización de esta investigación e impulsarme en el logro de este objetivo.

Índice de contenidos

	Pág
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables de operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencia y porcentaje de la variable habilidades directivas.....	19
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable habilidades directivas.....	19
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de la variable compromiso institucional.	20
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de las dimensiones variable compromiso institucional.	20
Tabla 5 Prueba de normalidad.....	21
Tabla 6 Prueba de hipótesis general	22
Tabla 7 Prueba de hipótesis específica 1	22
Tabla 8 Prueba de hipótesis específica 2	23
Tabla 9 Prueba de hipótesis específico 3	24

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por tema las Habilidades directivas y compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022, por ello el objetivo general es demostrar la relación entre las Habilidades directivas y el Compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022. Este estudio responde al enfoque cuantitativo, es básico, corresponde al nivel descriptivo – correlacional y al diseño no experimental transversal. La población está formada por 50 docentes. La técnica de investigación que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fueron dos cuestionarios que responde a las variables de Habilidades directiva y Compromiso institucional, los cuales consta de 20 ítems y de 25 ítems respectivamente. Los resultados obtenidos indicaron que el coeficiente de correlación fue positiva moderada con un valor de ,683. Además, el valor de significancia (Bilateral) fue ,000 que rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alternativa, es decir, existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas y el compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022.

Palabras clave: Habilidades directivas, compromiso institucional, identidad, tomade decisiones, liderazgo.

ABSTRACT

The theme of this research work is Management Skills and Institutional Commitment in teachers of a primary public educational institution in Callao, 2022, therefore the general objective is to demonstrate the relationship between Management Skills and Institutional Commitment in teachers of an educational institution. Callao primary school, 2022. This study responds to the quantitative approach, it is basic, it corresponds to the descriptive - correlational level and to the non-experimental cross-sectional design. The population is made up of 50 teachers. The research technique used was the survey and the instrument was two questionnaires that respond to the variables of Management Skills and Institutional Commitment, which consists of 20 items and 25 items, respectively. The results obtained indicated that the correlation coefficient was moderate positive with a value of .683. In addition, the significance value (Bilateral) was .000, which rejects the null hypothesis accepting the alternative hypothesis, that is, there is a direct and significant relationship between managerial skills and institutional commitment in teachers of a public primary educational institution in Callao, 2022.

Keywords: Management skills, institutional commitment, identity, decision making, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Es conocido que el buen ejercicio del liderazgo directivo es la clave del éxito para la mejora de la calidad docente, siendo el punto de inicio de muchos estudios donde se reconoce el papel fundamental que ejercen los líderes para la eficacia y eficiencia del servicio educativo, además, en el logro de aprendizajes y competencias de estudiantes. Sin embargo, se debe considerar que para lograr un buen liderazgo directivo es necesario adquirir habilidades que permitan la buena interacción entre el equipo directivo y la comunidad a quien dirige; habilidades que hacen del directivo una persona competente capaz de asumir retos, y buscar soluciones a diferentes dificultades que se presenten. Las normas de convivencia que inciden en relaciones humanas son los ejes para lograr los objetivos propuestos. Al respecto, Ascón et al. (2019), en su estudio de investigación en la ciudad de Cuba aplicado a la plana docente (133 docentes) refieren que las habilidades directivas se utilizan en los equipos de maestros en favor de las relaciones y vínculos necesarios para desarrollar tareas planificadas y específicas o que están en función a los problemas identificados dentro y fuera de la institución educativa siendo que estos conocimientos son aprendidos y adquiridos ante problemas externos originados ante carencias organizativas en la institución. En tanto, Pereda et al. (2018) en su estudio de investigación en Córdoва (España) aplicado en una institución educativa pública a 133 docentes sobre aplicación de habilidades directivas sostienen que dichas habilidades tanto blandas y duras son resultados adquiridos por la capacidad de aprender y el sentido de colaboración y el trabajo en equipo para alcanzar logros planificados.

A nivel nacional, es de vital importancia desarrollar la práctica de las habilidades personales, o también conocidas como habilidades blandas en todo ámbito de la vida para el desarrollo y la relación con el entorno social, ya que son las que permitirán al ser humano desenvolverse con otras personas. Estas habilidades blandas, son las que dan soporte a la buena convivencia, además de ejercer un liderazgo acorde a las necesidades que requiere y urge en la sociedad actual. Por lo tanto, estas habilidades blandas no

diferencian de ninguna profesión, son habilidades que permiten la interacción entre personas, lo que diferencia de las habilidades profesionales o duras, que sirven para el buen desempeño según la carrera o el oficio que se ejerce.

Sin embargo, a lo largo de muchos años se ha asociado el actuar académicamente con el desempeño funcional a nivel institucional del maestro que en muchos casos no van relacionados necesariamente con el manejo de habilidades, competencias personales y con aspectos netamente relacionados con lo profesional. Cabe destacar que el espacio laboral que es híbrido debido a la pandemia, donde los docentes desarrollan sus actividades ha significado que sus funciones tengan mayores libertades y autonomía, otorgándoles en cierta forma ventajas con las que antes no contaban, pero a su vez dirigidos solo a través de directivas y normas verticalizadas. Es importante destacar que muchos directivos se han preocupado por la organización de las instituciones educativas que dirigen, planificando las actividades educativas según plazos calendarizados llevando un control de éstas, siendo que la toma de decisiones se ha tomado dentro de un marco normativo establecido y centralizado.

Valenzuela (2018) en su estudio en la ciudad de Socos (Ayacucho), a un grupo de 62 profesores, considera que un buen liderazgo no solo lo ejerce una persona sino también un grupo y este debe estar direccionado a la apertura en la participación y en el diálogo continuo, promoviendo un liderazgo democrático entre los integrantes del equipo directivo.

En tanto, Díaz (2019), establece en su estudio realizado en instituciones universitarias de Lima Metropolitana que el cambio actitudinal de la plana que involucra a los docentes directivos se da como un proceso que apertura lo eficiente con la capacidad de orientar y de comprender la importancia de posicionar a la institución educativa a través de una transformación que se logra solo cuando se desarrolla en los docentes la actitud de liderazgo más allá de las funciones y roles que ejercen como directivos.

A nivel local, las habilidades directivas y el compromiso docente son temas muy complejos de emparentar debido a los conflictos emocionales y

económicos suscitados por la pandemia como consecuencia del COVID – 19 donde los directivos demuestran que no tienen manejo asertivo con el entorno social, debido a la excesiva carga laboral, la adaptación al nuevo contexto que se vive, la falta de capacidad de solución de dificultades que se presentan, falta de apoyo de los padres de familia o tutores de los educandos en el trabajo, acompañamiento de tareas desde casa, la generación de trabajo excesivo que las plataformas virtuales generan, el temor y estrés emocional, demostrando que sus habilidades personales no se están desarrollando y trabajando eficientemente, desde el director que tiene que imponer muchas veces con autoridad el cumplimiento de las responsabilidades y objetivos. En cuanto al desempeño directivo se evidencian muchas dificultades desde imponer un liderazgo, crear clima organizacional con muchas deficiencias y conflictos, teniendo como resultado la desorganización de la escuela. La presente investigación, se ha enfocado en analizar diversos estudios que permitan tener una mirada más amplia al respecto y a través de ellos, obtener resultados que serán observados en el contexto actual y plantear alternativas de solución.

Ayala (2017), en su investigación realizada en la UGEL 02 aplicado a 48 docentes, sostiene que las habilidades directivas influyen en un 21,7% en el grado de comunicación interna desde la percepción docente.

En tanto que Oré (2020), establece en su investigación correlacional a 54 docentes de ambos niveles (primaria y secundaria) que, el liderazgo y la motivación son competencias básicas y fundamentales que permiten la autorregulación de entornos complejos en una organización sobre todo educativa que permiten evitar su reduccionismo ayudando a promover el crecimiento profesional de los docentes, a través de lazos de confianza y de compromiso con la organización.

Ante esto, se estableció la problemática general de estudio: ¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y el compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022?, de ella se desprenden las preguntas específicas: a) ¿Cuál es la relación existente entre la capacidad de gestión de las habilidades directivas y el compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del

Callao, 2022?, b) ¿Cuál es la relación existente entre la planificación e innovación de las habilidades directivas y el compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022?, c) ¿Cuál es la relación existente entre las competencias estratégicas de las habilidades directivas y el compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022?

La investigación expone justificación teórica dado que proporcionará conocimiento sobre las habilidades directivas y compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022 ya que se podrá describir conocimientos existentes acerca de las variables consideradas en la presente investigación, tomando como referencia las teorías y definiciones recabadas de las diversas sobre las mismas en estudio tanto en habilidades directivas como en el compromiso docente, las cuales fueron sintetizadas para consolidar las definiciones y construir el marco teórico del presente proyecto.

Asimismo, la investigación muestra justificación práctica dado que el análisis de los resultados al ser aplicados, aportará en la mejora de las deficiencias identificadas en los docentes sobre las habilidades directivas y compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022.

Por último, la investigación presenta justificación metodológica dado que desempeñará de guía a otros investigadores que afronten dificultades en el diseño de instrumentos propicios y en el desarrollo procesal que aporte a la metodología a realizarse sobre las variables habilidades directivas y compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022.

Además, como objetivo general se buscó: Establecer la relación de las habilidades directivas y compromiso institucional en docentes de una I.E. pública primaria del Callao, 2022, asimismo, se plantearon los objetivos específicos: a) Establecer la relación de la capacidad de gestión y el compromiso institucional en docentes de una I.E. pública primaria del Callao, 2022, b) Establecer la relación de la planificación e innovación y el compromiso institucional en docentes de una I.E. pública primaria del Callao,

2022, c) Establecer la relación de las competencias estratégicas y el compromiso institucional en docentes de una I.E. pública primaria del Callao, 2022.

La importancia de esta investigación radica en identificar las habilidades directivas y compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, para mejorar no solo la educación que se imparte en dicha institución sino que permita crear las condiciones para un óptimo trabajo como parte integrante de un equipo en alcanzar metas no solo académicas sino en mejora de su entorno social y su relación con sus pares profesionales que permitirán un mejor cumplimiento de las actividades planificadas con antelación.

Finalmente, se formuló la siguiente hipótesis general: Las habilidades directivas y el compromiso institucional tienen una relación directa y significativa en docentes de una I.E. pública primaria del Callao, 2022; y de manera específica: a) La capacidad de gestión y el compromiso institucional tienen una relación directa y significativa en docentes de una I.E. pública primaria del Callao, 2022, b) La Planificación e Innovación y el Compromiso institucional tienen una relación directa y significativa en docentes de una I.E. pública primaria del Callao, 2022 y c) Las Competencias estratégicas y el Compromiso institucional tienen una relación directa y significativa en docentes de una I.E. pública primaria del Callao, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los estudios previos realizados a nivel internacional, se ha tomado en cuenta diversos estudios que permiten tener una mirada más amplia al respecto y a través de ellos, obtener resultados que serán observados en el contexto actual.

Bermúdez y Bravo (2016), realizaron un estudio sobre las habilidades directivas y el desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias de Venezuela a través de una investigación descriptiva, correlacional, transversal. Uno de sus objetivos fue identificar las habilidades directivas que poseen los directores y entre su fortaleza poseen las habilidades administrativas y de relaciones humanas, aunque las habilidades técnicas constituyen una de sus habilidades débiles. En conclusión, los directivos poseen habilidades blandas que favorecen el trabajo colectivo y en alcanzar el logro de metas planificadas, sin embargo, las habilidades duras han sido descuidadas y esto se ve afectado en el manejo de recursos como en el acompañamiento y monitoreo de las actividades planificadas.

Espinel et al. (2021), desarrollaron un estudio donde se evalúa el nivel de burnout (agotamiento) en docentes ecuatorianos y de qué manera ejerce influencia en el compromiso y los rasgos de personalidad de los docentes investigados. El enfoque fue cuantitativo con un diseño transversal. Los doctores llegaron a la conclusión que existe una conexión negativa en la personalidad, compromiso, reflejándose altos niveles de agotamiento, divididos en dos clases: agotamiento emocional y despersonalización. La responsabilidad y el compromiso se correlacionan negativamente favoreciendo los niveles de agotamiento tanto emocional como personal. Además, indicó que dentro del perfil docente se debe exigir altos niveles de responsabilidad para el propio bienestar de la organización educativa.

Cuchi y Guanuchi (2020) realizaron una investigación de las posibles causas que originan el estrés laboral y su efecto en el compromiso institucional endocentes de educación intercultural bilingüe del Ecuador, este estudio de enfoque

cuantitativo con diseño transversal dio certeza de la falta de garantías por parte del estado ecuatoriano (sector educativo) con respecto a la estabilidad emocional de sus docentes. Llegaron a la conclusión, que no existe niveles de burnout (agotamiento) ya que en la labor que realizan los docentes investigados, no trae consecuencias negativas en la relación con sus pares. Sin embargo, se evidencia frustración debido a la pérdida de autoridad con sus estudiantes y la sobrecarga laboral. El estrés laboral en el sistema educativo, es poco conocido no solamente en nuestra realidad sino, en América Latina; es por ello que se evidencia niveles de estrés a nivel emocional y que influye en su desempeño diario con los estudiantes y la comunidad educativa.

Velásquez (2021) investigó acerca de las fuentes que originan y provocan el estrés laboral en educadores de una institución colombiana, se identifican los factores que generan mayor estrés laboral y llegó a la conclusión, que existe mayor predominación de las fuentes que desencadenan el estrés laboral en directivos y docentes investigados. Estas fuentes son: supervisión, carencias, cooperación, participación, comunicación, adaptación al cambio, valoración del trabajo y mejoras. Estas fuentes permitieron a la investigadora determinar qué tan estresados se sentían los docentes de la I.E, de esa manera diseñar estrategias y recomendaciones para que ellos mismos puedan tomarlas en cuenta en su trabajodiario.

En los estudios previos elaborados a nivel nacional, en el Perú, se encuentra a Cedeño (2018), quien llevó a cabo un programa de habilidades directivas en la gestión de talento humano en la región Piura, donde vincula el logro del compromiso organizacional con la efectiva gestión del equipo directivo. Su objetivo principal era determinar en qué manera este programa de habilidades directiva contribuyen en la mejora del clima institucional. Esta investigación fue de corte experimental con una muestra de 20 docentes con los cuales se aplicó instrumentos y técnicas investigativas cuyo resultado evidencia la mejora significativa del equipo la gestión del talento humano, como en el trabajo colaborativo de las docentes, la adquisición de estas habilidades logra un liderazgo efectivo en los docentes con mayor flexibilidad y compromiso en logro de objetivos.

Moscoso (2021), estudió las habilidades directivas y el emprendimiento docente; planteó como propósito establecer la relación de las habilidades directivas en el emprendimiento docente en algunas instituciones educativas públicas de Cuzco, fue una investigación cuantitativa, aplicada, no experimental. Dando como conclusión que las habilidades directivas y el emprendimiento docente influyen significativamente en la creatividad, persistencia, proactividad, propicia un clima positivo y óptimo para el trabajo en equipo en miras de la búsqueda de una transformación y una mejora continua de la educación. Por tal motivo, se requiere de un fortalecimiento de estas habilidades a través de talleres que fomenten el desarrollo de las mismas.

Lazo (2019), realizó un estudio sobre los estilos de afrontar el estrés y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Gregorio Martinelli, donde se evalúa la relación entre los estilos para afrontar el estrés y la satisfacción laboral que, vendrían a ser según la investigación citada, las formas que cada individuo independientemente de la profesión que sigue, tiene para dar solución al estrés que tiene. Llegó a la conclusión que hay una relación entre afrontar el estrés y la satisfacción laboral, debido a que cumplen con la función de dar solución a la situación de estrés que presenta la persona.

Mamani (2021), realizó una investigación acerca del compromiso organizacional y el estrés en el trabajo del personal administrativo, en un conjunto de instituciones educativas de Chíncha – Ica, de enfoque descriptivo correlacional y experimental. Trata de identificar cómo se correlaciona el compromiso organizacional y el estrés laboral. Llegó a la conclusión que es necesaria la participación constante en las capacitaciones del personal administrativo, logrando entender que son parte fundamental para el logro de los objetivos propuestos en la institución. El compromiso organizacional es opacado en gran medida por el estrés excesivo en el personal administrativo que es objeto de estudio en esta investigación. Dando como recomendación que el personal administrativo participe de actividades extralaborales al menos una vez al mes que sean dinámicas y que incrementen su compromiso con la organización.

Fidalgo et al. (2018), refieren que uno de las principales problemáticas de la innovación educativa es que los docentes no tienen guías o pautas para planificarla, aplicarla y medirla. Esta situación lleva a que las instituciones educativas, no presentan criterios para identificar, clasificar, organizar y distribuir la innovación educativa en los procesos educativos que se requiere. Este factor es muy importante pues refleja la dificultad por parte de las instituciones educativas (regionales, nacionales e internacionales) para alcanzar el reconocimiento del trabajo de innovación realizado por los docentes y directivos.

Loconi (2021), realizó una investigación sobre el estrés laboral y el compromiso organizacional, fue un estudio descriptivo no experimental, transversal, cuantitativo, aplicado, recomendando evitar el estrés nivel cero porque eso conlleva al conformismo, a la baja productividad, reducir la creatividad. Hay que propiciar actividades de filiación con la institución como actividades creativas, de interacción entre los trabajadores de diferentes empresas.

Dentro de la revisión teórica, se encontraron investigaciones realizadas a nivel local, entre las cuales se puede citar a Cárdenas (2019), quien realizó una investigación sobre las capacidades directivas, ambiente organizacional en el compromiso laboral docente en una UGEL de Lima, cuyo propósito fue determinar la relación e influencia entre estas variables, utilizando una metodología explicativa, de diseño no experimental, transversal, empleando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario como forma de recolección de información. Entre sus conclusiones determina que las habilidades directivas, clima organizacional influyen en el compromiso laboral 65.12% con el dominio y el perfil de un directivo creativo, innovador, facilitador, guía, monitor y director. Recomienda que es importante que los directivos se empoderen en el manejo de habilidades directivas que contribuyen a la mejora del clima organizacional y al compromiso laboral docente.

Olaya (2022), presentó una investigación básica, no experimental, correlacional, cuantitativo, transversal acerca de la gestión del talento humano y el compromiso laboral docente, aplicada en un centro cultural de

Lima. Realizó el estudio con una población compuesta por 50 docentes a quienes se les administró la técnica de la encuesta con la cual se infiere que se evidencia una correlación significativa y positiva. Sin embargo, no deja de hacer recomendaciones acerca del perfil de los docentes al momento de incorporarlos, estén preparados de acuerdo a su especialidad como también llevar una actualización en las nuevas tendencias y tecnologías de enseñanzas para su aprovechamiento y llegada a los nuevos estudiantes. Asimismo se le recomienda a los directivos y jefes de área realizar un proceso de comunicación eficaz y supervisión basado en la observación y confianza.

Espinar & Viguera (2020), sostienen que alcanzar las competencias estratégicas son fundamentales para desarrollar las habilidades directivas ya que estas competencias son construcciones teóricas asociadas al profesorado que modifican la condición para enseñar y dirigir; por ello es fundamental tenerlo en consideración a la hora de proyectar, confeccionar y valorar las acciones educativas y organizacionales.

Por otro lado, Díaz (2021), realizó una investigación sobre la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos como variables que influyen en el compromiso docente en las escuelas, durante la pandemia mundial originada por el Covid-19, cuantitativa, explicativa y correlacional causal, aplicada en 117 docentes mediante una encuesta y para recolectar datos se aplicó un cuestionario. Se infirió que la gestión de recursos humanos y la responsabilidad social influyó significativamente en el compromiso docente en época de Covid-19. En dicha investigación se sugiere la implementación de un programa para mejorar el compromiso organizacional docente para el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades y capacidades del docente, teniendo en cuenta la misión y visión institucional, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para la comprensión de las variables, tenemos como variable uno a las Habilidades directivas, definidas como aquellas capacidades y competencias que poseen ciertas personas para realizar una actividad en base a una ética social, corporativa, organizacional que depende mucho del trabajo en equipo y la confianza depositada en cada uno de los integrantes. Ávila y Ibarra (2017), manifiestan que el éxito de una organización está en la

constante evaluación de las capacidades, conocimientos y habilidades en el desempeño directivo. De mejorar la producción y prevenir futuros problemas en base a técnicas que desarrollen la toma de decisiones ante diversas situaciones.

Para Ramírez (2018), en su artículo considera a las Habilidades directivas como una condición para su ejecución eficaz, aprueba y comparte la clasificación de Whetten y Cameron (2005), en los cuales los autores indican que dentro de las habilidades directivas las clasifica en tres grandes grupos y 10 habilidades esenciales. Habilidades Personales, como son el manejo del estrés y el tiempo, el desarrollo del autoconocimiento, la solución analítica y creativa de problemas. Las Habilidades Interpersonales, como son el manejo de conflictos, motivación de los empleados, comunicación de apoyo y liderazgo. Y como Habilidades grupales tenemos dentro de las mismas el empoderamiento, la gestión y el trabajo en equipo. Concluye que las habilidades interpersonales son las que nos van a permitir mantenernos a flote en este mundo tan cambiante, se requiere de un manejo especial para trabajar de manera planificada en el éxito del logro de ellos objetivos de la organización, repercutiendo en el empoderamiento y la marca de la organización.

Chiavenato (2014), considera que las habilidades permiten transformar el conocimiento en acción, cumpliendo los procesos administrativos se puede lograr alcanzar el éxito anhelado en una organización, bajo un liderazgo transformativo que influya en el trabajo colaborativo y el desarrollo del talento en los demás.

Whetten y Cameron (2005) definen las habilidades directivas como los conocimientos y capacidades que requiere una persona para alcanzar un buen desempeño en cualquier actividad de gestión y liderazgo siendo estos factores importantes para el crecimiento profesional y personal que repercute en el equipo de trabajo. Las habilidades directivas conjugan la estrategia, la practica administrativa, las herramientas y las técnicas permitiendo definir un estilo propio de los responsables de dirigir un grupo.

Coll (2020), define al compromiso organizacional como el deber y la responsabilidad que tiene un empleado con la organización de la que forma parte. Es decir, la identidad que presenta un miembro con su organización, así como consus metas. El compromiso dentro de una organización solo se puede alcanzar cuando se cuenta con estos elementos: a) Identidad con la organización con su misión y visión, b) Sentido de pertenencia a la organización y c) Lealtad para con su organización estos elementos forman el eje principal del compromiso con la organización y dada la investigación se han considerado como dimensiones de la variable.

Salanova et al (2019), definen al compromiso organizacional como la predisposición positiva de la persona hacia un fin; una sensación de realización concerniente al trabajo presentándose de forma reiterativa, teniendo en consideración los recursos y actitudes personales.

En tanto, Escriba (2018) sostiene en su investigación transversal y correlacional que los docentes directivos evidencian pasividad y muestran carencia de compromiso institucional para comprometerse con las correspondientes responsabilidades del cargo que asumen esperando en muchos casos que se ejerza presión sobre ellos para efectuar las actividades programadas o solicitadas, lo que se evidencia como falta de perseverancia y compromiso laboral de los docentes.

Asimismo, Obispo (2018), en su investigación correlacional confirma lo expresado en líneas arriba indicando que, existe deserción escolar en muchos lugares en el país, y muchas veces es debido a la falta de responsabilidad de los docentes que no muestran compromiso con su tarea ni con la institución que educa afectando directamente a los estudiantes y a la imagen institucional. Esta falta de compromiso afecta grandemente las mismas funciones académicas y educativas, y es evidente que ante ello urge en los docentes promover y ejercer el sentido del liderazgo y su importancia dentro de los cargos que asume y dirige.

Sin embargo, Villarreal et al (2019), sostienen que el compromiso organizacional depende de un cambio radical respecto a las costumbres, creencias, y valores de la organización, donde los participantes directivos deben asumir distintos roles y adoptando una visión de panorama que cuente

con mayor flexibilidad. Señalan, además, que obtener el compromiso de los integrantes orientada al desarrollo del talento humano es clave para alcanzar la transformación real.

Hwa (2018), refiere que el compromiso institucional resulta de una sólida creencia y aprobación de los objetivos Institucionales trazados con aspiraciones para esforzarse por lograrlas con pretensiones de mantenerse como integrante de la organización con la que muestra identidad y lealtad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se dio explicación a la tipología de aplicada, dado que la presente tesis recurrió a diversas materias explicativas para evidenciarlo prácticamente en la resolución del dilema abarcado. Por tal razón, se complementó con el aporte de Hernández & Mendoza (2018), quienes detallaron que todo documento informativo tiene que dar respuesta a los dilemas manifestados con el aporte práctico que se aprendió en el tiempo.

Como enfoque, la explicación en este caso se dio mediante el sustento numérico como el aporte de estadísticos para analizar de manera sistematizada, objetiva y verídica de los datos plasmados en la tesis. De acuerdo con Hernández & Mendoza (2018), nos comentan que toda investigación que integre aportes numéricos en la redacción, como realice pruebas estadísticas para llegar a una decisión se les asemejara cuantitativamente.

Respecto al nivel, la explicación se dio por el nivel descriptivo que detallo todos los fenómenos que acontecieron en la investigación y por el nivel correlacional porque se asoció sendas variables. Hernández & Mendoza (2018), los informes que tengan como característica la asociación como en la descripción de todos los procedimientos en la elaboración de respuestas y dar un análisis comparativo en las variables.

Según el diseño, se sustentó porque las variables se mantuvieron en su estado natural por lo que no hubo experimentos y se aplicó en un determinado periodo. Hernández & Mendoza (2018), quienes consideraron los diseños no experimentales de corte transversal a toda materia que no sufra alteración en su composición como se redacta en un límite de tiempo.

Como método, se explicó la metodología debida que contiene la prueba de hipótesis para más adelante rechazarlo o afirmarlo y se comenzó abarcando todos los conocimientos generales comprendidos en el marco teórico para dar una recomendación más idónea en la institución educativa. Asimismo, Hernández & Mendoza (2018), los mismos que explican que al

realizar la búsqueda exhaustiva de fuentes para cumplir el principio de deductivo y ser hipotético para cumplir con la veracidad investigativa.

3.2 Variables de operacionalización

Habilidades directivas :Coello (2021), lo definen como los principios idóneos de las autoridades para centrarse en decisiones personales, interpersonales y grupales, porque integrando la ética organizacional ayudará a gestionar, comunicar positivamente a los grupos de apoyo con el sustento de la planeación y evaluación de competencias por estrategias en el tiempo, objetivos trazados, agregando el aporte innovador e influenciado al personal reduciendo el impacto del estrés para el cumplimiento total de las actividades organizacionales.

Dimensión 1: Capacidad de gestión es la herramienta idónea que ayuda a las organizaciones en organizarsistemáticamente los recursos que disponen, como la acción oportuna ante los cambios del entorno para adaptarse a los planes, objetivos y sucesos esperados como inesperados. Indicadores: Analizar el problema, dialogo permanente, consejos para llegar a acuerdos y toma de decisiones.

Dimensión 2: Planificación e innovación se entiende como planificación que es la herramienta que sirve a todas las empresas para el cumplimiento de objetivos que se han trazado con dependencia del desarrollo de estrategias, procesos, programas de políticas y elaboración de misión como visión para que el personal labore en base al criterio empresarial. Por otro lado, la innovación consiste en replantear los procesos con ideas distintas y óptimas para llegar a tener grandes resultados.Indicadores: Conocimiento del contexto social, alternativas de solución, eficacia funcional.

Dimensión 3: Competencias estratégicas es la habilidad comunicativa que comprenden la misión sistémica, el adelanto de posibles escenarios, conocimiento del entorno y el desarrollo de estrategia organizacional. Indicadores: Capacidad de dinámica, conocimiento, experiencia y liderazgo.

Compromiso Institucional: García (2022), lo define como el proceso organizacional debido que comprende el acuerdo del solicitante con el reclutador para llegar a un vínculo laboral, donde se hace precisión de la participación constante del equipo mediante su plena convicción de apoyo leal, integrador,

interactivo y aportando el sentido pertinente para el crecimiento institucional.

Dimensión 1: Identidad es el concepto que se da a una institución mediante los factores que engloban para la transmisión de un mensaje positivo al personal mediante el reconocimiento de su topografía, detalles, elementos de color y los atributos que ayudan a comunicar a la comunidad social. Indicadores: Con la institución educativa, con los ideales de la institución educativa y como parte de una comunidad social.

Dimensión 2: Sentido de pertinencia corresponde a la forma en que nos sentimos a gusto, feliz y en paz en un determinado lugar, de tal forma que queremos permanecer a la institución por mucho más tiempo. Indicadores: Como miembro de la plana docente, con los estudiantes y con los objetivos institucionales.

Dimensión 3: Lealtad es el valor que se relaciona con la formación significativa del carácter propio para dar prioridad a aquello o contexto que preferimos sin mirar otras opciones e impulsar a la conservación de vínculos normativos, contratos sociales, acuerdos de palabra y dependencia de un elemento con su similar para dar continuidad al pacto establecido en el tiempo. Indicadores: Con el cargo directivo, respeto por la visión, misión de la institución educativa y compromiso con la institución.

La matriz se encuentra en el anexo N° 1

3.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo compuesta por 50 docentes nombrados de la institución educativa pública primaria del Callao.

Criterio de inclusión: como población a los docentes nombrados que dictan las clases a tiempo completo.

Criterio de exclusión: no se consideraron a los docentes contratados de manera parcial como persona ajena a la institución educativa.

Unidad de análisis: Persona natural o jurídica identificada como docente de la institución educativa pública primaria del Callao.

La muestra consistió en ser censal porque se agrupo a toda la población. Aplicando también el muestreo probabilístico aleatorio simple.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica, se sustentó con la encuesta porque dicho material sirvió para la recopilación de apreciaciones a los docentes y conocer a profundidad el proceso institucional. De acuerdo con Hernández & Mendoza (2018), quienes expresan que la encuesta tiene como rol el sondeo de respuestas ante los cuestionamientos para abarcar el desarrollo temático y el análisis práctico de los resultados recolectados por dicho material.

En relación al instrumento, se explicó que se redactó el cuestionario en base al constructo de la investigación debido que las preguntas estuvieron orientadas al diagnóstico que se observaron y con la temática abarcada. Por tal razón, se considera los aportes de Hernández & Mendoza (2018), quienes sustentan que es necesario la elaboración de un cuestionario para fines informativos, dado que ayudara a facilitar y comprender los datos propios en el estudio.

El procedimiento validador empezó cuando se sondeó a tres grandes especialistas en la materia, donde ellos plasmaron sus indicaciones, su veredicto como su aprobación si la matriz contará con todos los detalles que ellos lo requieran y se pueda dar el sustento verídico correspondiente del estudio. Por tal razón, se necesitó los aportes de Hernández & Mendoza (2018), quienes argumentan que todo estudio debe ser procesado rigurosamente por la intervención de expertos para garantizar la seguridad científica y sus recomendaciones para la validación.

Se detalló que hay varios métodos para hallar la confianza donde puede ser mediante el programa Excel o el SPSS, donde en cualquiera de los casos se necesita la cooperación de la población, como es de los docentes que se escogió de manera oportuna la cantidad de 10 para tener un resultado específico entorno al grupo dado que presentaba los mismos criterios y características de selección, donde se evidenció el resultado del 0.903 que nos indica que la confianza es excelente. Como expresan Hernández & Mendoza (2018), quienes argumentan en la tabla de confianza redacta por ellos, partiendo de inaceptable hasta excelente donde todos los estudios deben someterse a este procedimiento, en lo cual, si están más cercano al 1 se afirmará que la confiabilidad es alta, caso contrario será menor la confianza que se generará en el estudio.

3.5 Procedimientos

Se solicitó la coordinación de la directiva de la institución educativa pública primaria para que diera el permiso documentado mediante su firma y nos diera todas las facilidades.

Los docentes nombrados de la institución educativa pública primaria fueron informados que iban a ser parte de la investigación y colaboraran con sus datos personales como sus valoraciones.

Se conectó mediante citas, correspondencias y enlaces virtuales.

Se les envió a los maestros un link para rellenar el formulario Google.

3.6 Método de análisis de datos

Consiste en lograr las tablas y gráfico de frecuencia debidamente interpretadas. Lo que se sustenta con Llinás & Rojas (2017), refirieron que este método brindará los resultados estadísticos, mediante tablas, figuras representativas y luego proceder al análisis exhaustivo y minucioso de los datos en la tabla estadística.

El procedimiento que busca enunciar estadísticamente mediante la lógica basado en notas de los datos que se desea estudiar, por lo cual al disponer de todas las condiciones se podrá ser uso de afirmaciones como negaciones en las pruebas que se realizará en la tesis. De acuerdo con Hernández & Mendoza (2018), explican que el proceso es seguir la lógica estadística en base a los indicios de datos que se consiguieron para dar la síntesis más coherente a lo que se obtiene en el estudio.

3.7 Aspectos éticos

Se siguió las pautas morales, legales, intelectuales y razonables para respetar la autonomía de cada autor mencionado, fomentando las buenas prácticas investigativas para ser aporte al conocimiento y evitando la omisión de la fuente principal por lo que se citará de acuerdo a los estándares internacionales y se evidenciará en la redacción de las referencias.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de la variable habilidades directivas

Nivel	f	%
Bajo	0	0.0%
Medio	10	22.2%
Alto	35	77.8%
Total	45	100.0%

De la tabla 1, observamos que el 22.2% de encuestados considera que las habilidades directivas están en un nivel medio, mientras que el 77.8% establece un nivel alto. Así inferimos que la mayoría de los docentes en una I.E. pública primaria del Callao todos perciben que las habilidades directivas están en un nivel alto.

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable habilidades directivas

Categorías	D1: Capacidad de gestión		D2: planificación e innovación		D3: Competencias estratégicas	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Medio	9	20.00%	9	20.00%	18	40.00%
Alto	36	80.00%	36	80.00%	27	60.00%
Total	45	100%	45	100%	45	100%

De la tabla 2, observamos una preponderancia de nivel medio; en la dimensión capacidad de gestión un 20% está en la categoría medio, el 80% en la categoría alto, en cuanto a la dimensión planificación e innovación; un 20% está en una categoría medio, y el 80% en una categoría alto, finalmente en la dimensión competencias estratégicas: un 40% está en un rango medio, y el 60% en un rango alto. De esta manera, se infiere que los docentes en una institución educativa pública primaria del Callao, en cuanto a la capacidad de gestión y a la planificación e innovación están en un nivel medio, en cuanto a las competencias estratégicas la mayoría está entre medio y alto.

Tabla 3*Frecuencia y porcentaje de la variable compromiso institucional*

NIVEL	f	%
BAJO	0	0.0%
MEDIO	3	6.7%
ALTO	42	93.3%
TOTAL	45	100.0%

De la tabla 3, observamos que el 93.3% de los docentes encuestados perciben el compromiso institucional en un rango alto, mientras solo el 6.7% en un rango medio. Así inferimos que la mayoría de los docentes en una institución educativa pública primaria del Callao, perciben el compromiso institucional en un nivel alto.

Tabla 4*Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable compromiso institucional.*

Categorías	D1: Identidad		D2: Sentido de pertenencia		D3: Lealtad	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Medio	9	20.00%	8	17.78%	0	0.00%
Alto	36	80.00%	37	82.22%	45	100.00%
Total	45	100%	45	100%	45	100%

De la tabla 4, observamos que las dimensiones de la variable compromiso institucional. se centran en el nivel alto; en la dimensión identidad, un 80% está en una categoría alto, y el 20% en un rango medio, en cuanto al sentido de pertenencia; un 82.22% está en un rango alto, el 17.78% en un rango medio, finalmente en la dimensión lealtad; el 100% está en un nivel alto. Así inferimos que los docentes en una I.E. pública primaria del Callao, perciben en un nivel alto su identidad, su sentido de pertenencia y su lealtad ante la institución.

Prueba de normalidad

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov; ya que, el tamaño de muestra fue mayor de 30. Cabe precisar que, la prueba fue realizada al ingresar los datos al programa SPSS para determinar la confiabilidad del 95%, con las siguientes condiciones:

Sig. < 0.05 adopta una distribución no normal.

Sig. \geq 0.05 adopta una distribución normal.

Donde:

H0: los datos tienen una distribución no normal.

H1: los datos no tienen una distribución no normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades directivas	0.099	45	0.200
Compromiso institucional	0.195	45	0.000

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 5, determinamos que la variable Habilidades directivas adopta una distribución no normal, mientras que la variable compromiso institucional adoptan una distribución normal, así que se utilizó la prueba de Spearman para comprobar la hipótesis.

Hipótesis General

Sig. < 0.05 adopta una distribución no normal.

Sig. \geq 0.05 adopta una distribución normal.

H₀: Las habilidades directivas y el compromiso institucional no presentan una relación directa y significativa en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022.

H₁: Las habilidades directivas y el compromiso institucional presentan una relación directa y significativa en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022.

Tabla 6*Prueba de hipótesis general*

		Habilidades directivas		Compromiso institucional	
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coeficiente de correlación	1,000		,683 **
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	45		45
	Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	,683 **		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	45		45

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

En la tabla se visualiza la relación positiva moderada de las variables con un coeficiente de correlación 0.683 y ,000 de significancia, de acuerdo con la regla de decisión ≤ 0.05 se verifica que se presenta una relación directa y significativa entre las Habilidades directivas y el Compromiso institucional en docentes de una I.E. pública primaria del Callao, 2022.

Hipótesis Especifica 1

H₀: La capacidad de gestión y el compromiso institucional no presentan una relación directa y significativa en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022.

H₁: La capacidad de gestión y el compromiso institucional presentan una relación directa y significativa en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022.

Tabla 7*Prueba de hipótesis específica 1*

		Capacidad de gestión		Compromiso institucional	
Rho de Spearman	Capacidad de gestión	Coeficiente de correlación	1,000		,573 **
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	45		45
	Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	,573 **		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	45		45

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

La tabla 7 evidencia relación positiva débil entre capacidad de gestión y el compromiso institucional, con un valor de 0,573 y con una significancia (Bilateral) = 0,000, de acuerdo con la regla de decisión <0.05 se rechaza la hipótesis nula, así existe relación directa y significativa entre la capacidad de gestión de las habilidades directivas y el compromiso institucional en docentes de una I.E. pública primaria del Callao, 2022.

Hipótesis Específica 2

H₀: La planificación e Innovación y el compromiso institucional no presentan una relación directa y significativa en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022.

H₁: La planificación e Innovación y el compromiso institucional presentan una relación directa y significativa en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022.

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica 2

		Planificación e innovación	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Planificación e innovación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,554**
		N	45
Compromiso institucional	Compromiso institucional	Coefficiente de correlación	,554**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	45

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

La tabla 8 evidencia relación positiva débil entre la planificación e innovación y el compromiso institucional con un valor de 0.554 y con una significancia (Bilateral) = 0,000; se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alternativa, así existe relación directa y significativa entre la planificación e Innovación de las habilidades directivas y el compromiso institucional en docentes de una I.E. pública primaria del Callao, 2022.

Hipótesis Específica 3

H₀: Las Competencias estratégicas y el compromiso institucional no presentan una relación directa y significativa en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022.

H₁: Las Competencias estratégicas y el compromiso institucional presentan una relación directa y significativa en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022.

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 3

		Competencias estratégicas	Compromiso institucional	
Rho de Spearman	Competencias estratégicas	Coefficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Compromiso institucional	Coefficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

La tabla 9 evidencia relación positiva débil entre las competencias estratégicas y el compromiso institucional con un valor de 0.531 y con una significancia (Bilateral) = 0,000; se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alternativa, así existe relación directa y significativa entre las Competencias estratégicas de las habilidades directivas y el compromiso institucional en docentes de una I.E. pública primaria del Callao, 2022.

V. DISCUSIÓN

El estudio planteado partió con el objetivo de establecer la relación de las habilidades directivas y compromiso institucional en docentes de una I.E. pública primaria del Callao, 2022. Los resultados obtenidos indicaron una correlación positiva moderada con un valor de ,683. Además, el valor de significancia (Bilateral) fue ,000 rechazando la hipótesis nula aceptando la hipótesis alternativa, es decir, existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas y el compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primariadel Callao, 2022.

Estos resultados coinciden con lo que mencionan Whetten y Cameron (2005) que los factores de las habilidades directivas repercuten en el buen desempeño, crecimiento de los equipos de trabajo, y hacen que estos se comprometan con la institución, lo mismo que mencionan Ávila e Ibarra (2017), aseguran que el éxito de una organización depende de las capacidades y habilidades de los directivos, también Chiavenato (2014) quien considera que las habilidades directivas transforman el conocimiento en acción, que influye en el trabajo y desarrollo de los colaboradores. En cuanto a otros estudios realizados, podemos mencionar a Bermúdez y Bravo (2016), quienes realizaron un estudio sobre las habilidades directivas y el desempeño laboral, ellos concluyeron que los directivos poseen habilidades blandas que favorecen el trabajo colectivo y el cumplimiento de las metas planificadas. Asimismo, coincide con Cedeño (2018), quien realizó un programa de habilidades directivas en la gestión de talento humano, en el cual relaciona la gestión del equipo directivo con el compromiso organizacional, que tuvo como resultados que las habilidades directivas logra liderazgo en los docentes y mejora el compromiso con los objetivos de la institución. También se contrasta con los resultados obtenidos por Moscoso (2021) donde las habilidades directivas propician un clima positivo y esto influye el compromiso.

También refuerza lo que Cárdenas (2019) menciona en su trabajo sobre las capacidades directivas, ambiente organizacional en el compromiso laboral, concluyo que el clima organizacional influye en el compromiso laboral

en un 65.12% con el dominio y el perfil de un directivo creativo, innovador, facilitador y guía. Mientras que Olaya (2022), en su sobre la gestión del talento humano y el compromiso laboral docente, concluyo la existencia de relación significativa y positiva moderada entre ambas variables, coincidiendo con los resultados obtenidos en el estudio desarrollado.

Por tanto, las habilidades directivas influyen en el compromiso institucional, ya que el compromiso está ligado a la identificación con la organización, a sentirse parte importante de esta, tal como menciona Hwa (2018), también depende del rol que tomen los directivos y que el compromiso es clave para la transformación de la organización Villareal et al (2019).

En cuanto al objetivo específico 1, los resultados muestran que se obtuvo una correlación positiva débil con un valor de ,573. Además, el valor de significancia (Bilateral) fue ,000, así se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alternativa, por lo tanto, la capacidad de gestión se relaciona directa y significativamente en el compromiso institucional de los docentes en una institución pública primaria del Callao 2022.

Mientras que el objetivo específico 2, obtuvo una correlación positiva débil con un valor de ,554. Además, el valor de significancia (Bilateral) fue ,000, así se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alternativa, por lo tanto, planificación e innovación de los directivos se relaciona directa y significativamente en el compromiso institucional de los docentes en una institución pública primaria del Callao 2022.

Finalmente, el objetivo específico 3, muestra que se obtuvo un coeficiente de correlación positiva débil con un valor de ,531. Además, el valor de significancia (Bilateral) fue ,000, rechazando la hipótesis nula aceptando la hipótesis alternativa, por lo tanto, las competencias estratégicas se relacionan directa y significativamente en el compromiso institucional de los docentes en una I.E. pública primaria del Callao 2022.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se concluye la presencia de relación directa y significativa entre las habilidades directivas y el compromiso institucional en docentes de una I.E. pública primaria del Callao, 2022; con un coeficiente de correlación 0,683 y $p = 0,000$.

Segunda:

Se concluye la presencia de relación directa y significativa entre la capacidad de gestión y el compromiso institucional en docentes de una I.E. pública primaria del Callao, 2022; con un coeficiente de correlación 0,573 y $p = 0,000$.

Tercera:

Se concluye la presencia de relación directa y significativa entre la planificación e innovación y el compromiso institucional en docentes de una I.E. pública primaria del Callao, 2022; con un coeficiente de correlación 0,554 y $p = 0,000$.

Cuarta:

Se concluye la presencia de relación directa y significativa entre las competencias estratégicas y el compromiso institucional en docentes de una I.E. pública primaria del Callao, 2022; con un coeficiente de correlación 0,531 y $p = 0,000$.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los directivos que tomen en cuenta la importancia de las habilidades directivas, y sus dimensiones, su capacidad de gestión para las distintas actividades, la importancia de planificar, la innovación como herramienta fundamental en toda organización, y tener en cuenta las competencias estratégicas, para lograr el compromiso de los docentes hacia la institución.

Segunda:

A los directivos, que, si bien es cierto el compromiso por parte de los docentes y en general por parte de toda la comunidad educativa es vital para el desarrollo como institución, tener cuidado de llegar al estrés de los docentes, lo que ocasionaría un desgaste y finalmente no lograr que aporten al desarrollo de la institución.

Tercera:

A los docentes, estar en constante capacitación para poder contribuir con la labor de los directivos, actualizarse con las nuevas tecnologías para facilitar su labor y de esta manera no llegar al agotamiento.

Cuarta:

A las personas que quieran investigar sobre este tema, poder diseñar programas para el desarrollo de habilidades directivas e implementarlas en las instituciones educativas, en coordinación con las autoridades competentes.

REFERENCIAS

- Al-Zo'bi, Z., & Bataineh, O. (2018). Extent of Participation by Faculty Members of Educational Sciences Colleges in the Jordanian Universities in Decision Making and Its Relationship with Job Satisfaction. *European Journal of Contemporary Education*, 7(4), 893-910. Recuperado de <http://oaji.net/pdf.html?n=2019/2-1547298595.pdf>
- Arnau, L., Jariot, M., & Sala, J. (2021). *PRESENTACIÓN DEL MONOGRÁFICO: INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN E INVESTIGACIÓN EN PEDAGOGÍA SOCIAL*. (Spanish). *Pedagogía Social*, 37, 17–19. https://doi.org/10.7179/psri_2021.37.00
- Ascón, J., García, M. & Lajara, A. (2019). Pirámide para el desarrollo de habilidades directivas en las instituciones de educación superior (IES). *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(3), e5. Epub 01 de diciembre de 2019. Recuperado en 25 de julio de 2022, de: <https://n9.cl/8pb4e>
- Ávila, D. D., & Ibarra, D. M. (2017). Habilidades directivas. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 5(9). <https://doi.org/10.29057/icea.v5i9.2133>
- Ayala, M. (2017) *Habilidades directivas y gestión del conocimiento en el nivel de comunicación interna desde la percepción docente*, Los Olivos, 2016. (Tesis doctoral Universidad César Vallejo) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5185>
- Barrientos, C., Silva, P. y Antúnez, S. (2016). Competencias directivas para promover la participación familias en las escuelas básicas. *Educación*, 25(49), 45-62. <https://doi.org/10.18800/educacion.201602.003>
- Bermúdez, E. & Bravo, V. (2016) Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. *Omnia*, vol. 22, núm. 3, septiembre-diciembre, 2016, pp. 60-70. Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. Recuperado a partir de: <https://n9.cl/3qg86h>

Cachay, C. C. y Caveró, C. L. (2018). *Habilidades Directivas y Clima Organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (Faceac) de la UNPRG* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG.

<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/1474>

Cárdenas Montoro, Gladys Judith. *Habilidades directivas, clima organizacional en el compromiso laboral docente de Educación Básica Alternativa EBA UGEL 05 - 2019*. Universidad César Vallejo, 2020. Print.

Cedeño Guillen, Laura Heriberta. *Programa de habilidades directivas en la gestión de talento humano en una escuela de educación básica del Guayas 2018*. Universidad César Vallejo, 2019. Print.

Chiavenato, A. (2014) *Gestión del Talento Humano*. México: Editores McGraw Hill Interamericana.

Coello, J., Jiménez, M., & Huilcapi, N. (2021). *Habilidades directivas y su influencia en los resultados de una institución educativa. (Spanish)*. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(1), 1–21.

Cornelio, M. (2020). *Habilidades directivas y gestión administrativa en entidades educativas superiores, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49899>

Díaz, C. K. (2019). *Habilidades directivas y competencias laborales en una universidad privada, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49900>

Díaz, J. R., Núñez, L. A. y Cáceres, K. V. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 169-197.

Díaz Ylaquijo, Percy. Responsabilidad social y gestión de recursos humanos en el compromiso docente en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021. Universidad César Vallejo, 2022. Print.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/ghjb9a/alm_a99_1002901424407001

Duche, A. B. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en tres universidades de la Región Arequipa*. II Congreso Internacional de Ciencias de la Gestión, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de <https://n9.cl/t4t3z3>

Escriba, M. (2018). *Gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente en la Institución Educativa Pública "Micaela Bastidas" de Incahuasi, Cangallo – Ayacucho, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28934>

Espinar E., & Viguera, J. (2020). El aprendizaje experiencial y su impacto en la educación actual. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(3). Recuperado en 29 de julio de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000300012&lng=es&tlng=es.

[Espinoza, I. \(2018\). *Motivación Laboral y Compromiso Institucional de los maestros del nivel primario en la Institución Educativa N° 51003 Rosario de Cusco – 2018*. \[Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo\]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado a partir de: <https://n9.cl/lfuln>](https://n9.cl/lfuln)

- Esponda, P. (2020). *La planificación estratégica y la gestión de contrataciones públicas en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47303/Esponda_JP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Falcó, J. (2017). Evaluación de la competencia digital docente en la Comunidad Autónoma de Aragón. *Revista electrónica de investigación educativa*, 19(4), 73-83. <https://doi.org/10.24320/redie.2017.19.4.1359>
- Fidalgo, Á., & Sein, M. L. (2018). *Método MAIN para planificar, aplicar y divulgar la innovación educativa*. Recuperado a partir de: <https://n9.cl/jjrf1>
- Flores, M. y Vanoni, G. (2016). Competencias directivas requeridas por los CEO ante la complejidad de las organizaciones del siglo XXI. *Suma de Negocios*, 7(16), 113-124. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2016.02.005>
- García, E. (2022). *Competencia digital, burnout y compromiso organizacional en educadores de universidades privadas en el contexto de la COVID-19*. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 12(3), 446–464. <https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1141>
- García-Cabrero, B., Luna-Serrano, E., Ponce-Ceballos, S., Cisneros-Cohenour, E., Cordero-Arroyo, G., Espinoza-Díaz, Y., & García-Vigil, M. H. (2018). Las competencias docentes en entornos virtuales: Un modelo para su evaluación. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 343- 365. Recuperado a partir de: <https://n9.cl/b80dc>
- González M., & Canós, L. (2021). Las habilidades directivas clave para el desarrollo organizacional. En Proceedings INNODOCT/20. International Conference on Innovation, Documentation and Education. Editorial Universitat Politècnica de València. 363-371. <https://doi.org/10.4995/INN2020.2020.11815>

- Hameed, F., Ahmed-Baig, I., & Luz Cacheiro-Gonzalez, M. (2018). Job satisfaction of teachers from public and private sector universities in Lahore, Pakistan: a comparative study. *Economics & Sociology*, 11(4), 230-245. Recuperado de <https://www.economics-sociology.eu/>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hwa, L. J. (2018). Influence of the Major Satisfaction and Career Maturity on Job- seeking Stress of Nursing and Public Health University Students. *Journal of Oil & Applied Science*, 35(2), 454-462. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1147295>
- Jodoin, E. C., & Ayers, D. F. (2017). Communication Conflict Styles, Perception of Ethical Environment, and Job Satisfaction Among College and University Counselors. *Journal of College Counseling*, 20(2), 139-153. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1147295>
- Llinás, H., & Rojas, C. (2017). *Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad*. Editorial Universidad del Norte. <https://doi.org/10.2307/j.ctvvn8mf>
- Loor, M. (2020). *Gestión institucional y liderazgo pedagógico en la Unidad Educativa "Ecuador Amazónico" Daule, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://n9.cl/gg0zx>
- Masco, J. (2018). *Habilidades Directivas y Motivación Laboral en Docentes de la Red 14, UGEL 05, El Agustino-2018* [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Recuperado a partir de: <https://n9.cl/yqmo2>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Moscoso, M. (2022). *Habilidades directivas y el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL Canchis. Cusco, 2021*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/78740>

Olaya Perez, Israel Wladimir. Gestión del talento humano y el compromiso laboral docente de un centro cultural en Lima 2021. Universidad César Vallejo, 2022.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/ghjb9a/alma99_1002901923807001

Obispo, E. (2018). Efectividad de los compromisos de gestión escolar en el desempeño directivo en las instituciones educativas de la UGEL 15 Huarochirí, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41784>

Paredes, M., Cárdenas, V. R., & Palomino, A. (2021). Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana. *Gaceta Científica*, 7(1), 17–22. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1061>

Pereda, F. J. P., Guzmán, T. L. G., & Santa Cruz, F. G. (2018). Management skills as competitive advantage. The case of public sector in Córdoba (Spain). *Intangible Capital*, 10(3), 528-561. Recuperado de: <https://n9.cl/7thuy>

Pereda, F. J., López-Guzmán, T. y González S. (2018). La inteligencia emocional como habilidad directiva. Estudio aplicado en los municipios de la provincia de Córdoba (España). *Nóesis. Revista de ciencias sociales y humanidades*, 27(53), 98-120. <https://doi.org/10.20983/noesis.2018.1.5>

Quebec (2021). *Competencias directivas factor clave de Éxito en las IES. Acciones para fortalecer liderazgos, un estudio en colaboración Quebec-México*. México. Recuperado de: <https://n9.cl/dq4r5>

Ramírez-Rojas, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Revista Investigación y Negocios*, 11(17), 23-29. Recuperado a partir de: <https://n9.cl/zqqm>

Ramírez-Rojas, J. I. (2018). Las habilidades directivas una condición para

- una ejecución eficaz. *Revista Investigación y Negocios*, 11(17), 23-29.
http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v11n17/v11n17_a04.pdf
- Rangel, A. (2015) Competencias docentes digitales: propuesta de un perfil *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, núm. 46, enero-junio, 2015, pp. 235-248. Universidad de Sevilla. Sevilla, España. Recuperado a partir de:
<https://n9.cl/qcp62>
- Roldán, V. J. (2020). *Liderazgo directivo y gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41963>
- [Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. \(2019\). *Organizaciones saludables. Unamirada desde la psicología positiva \(1ª ed.\)*\[Healthy Organizations. A look from positive psychology\]. Aranzadi. Recuperado a partir de: <https://n9.cl/r4312>](#)
- Sayago, S. (2014). *El análisis del discurso como técnica de investigación cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales*. Cinta de Moebio, 49, 1–10. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2014000100001>
- Serrano, G. (2017). Competencias directivas y virtudes: Un camino a la excelencia. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 208-216.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.03.004>
- Severino-González, P., Martín-Friorino, V., González-Soto, N. (2018) "Responsabilidad social. De la toma de decisiones a la educación del carácter: percepciones de docentes y no docentes de un establecimiento educacional chileno". *Estudios sobre Educación*. 37, 2019, 69 – 90. <https://doi.org/10.15581/004.37.69-90>
- Torres Panduro, Anlli Felicitas. El compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de la institución educativa 3056 "Gran Bretaña"- Red 05, Ugel02, 2017. Universidad César Vallejo, 2019. Print.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/ghjb9a/alm_a99_1002879174807001

Valenzuela, R. (2018). *Planificación estratégica y contrataciones de bienes y servicios en la municipalidad Distrital de Socos – Ayacucho en el año 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20004>

Villarreal-Villa, S., García-Guliany, J., Hernández-Palma, H., & Steffens-Sanabria, E. (2019). Competencias Docentes y Transformaciones en la Educación en la Era Digital. *Formación universitaria*, 12 (6), 3-14.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000600003>

Whetten, D, & Cameron, Kim; (2005) Desarrollo de habilidades directivas. Recuperado 28 Marzo de <http://www.elblogdegeovanirodriguez.bligoo>.

ANEXOS

Matriz de consistencia							
<p>Título: HABILIDADES DIRECTIVA Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA PRIMARIA DEL CALLAO, 2022.</p> <p>Pregunta: ¿Qué relación existe entre las Habilidades directivas y el Compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022?</p> <p>Autora: Lizzette Marilyn Ruth Miranda Rodriguez</p>							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Habilidades directivas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre las Habilidades directivas y el Compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Demostrar la relación entre las Habilidades directivas y el Compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre las Habilidades directivas y el Compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao,</p>	<p>Capacidad de gestión</p>	<p>Analizar el problema</p> <p>Dialogo permanente</p> <p>Consensos para llegar a acuerdos</p> <p>Toma de decisiones</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p>	<p>Escala de Likert</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>	<p>Alto (20 – 15)</p> <p>Medio (14 – 8)</p> <p>Bajo (8 – 0)</p>

Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la	Objetivos específicos: Determinar la relación entre la Capacidad de	2022. Hipótesis específicas: Existe relación directa y	Planificación e innovación	Conocimiento del contexto social Alternativas de solución	7, 8, 9, 10, 11,12,13,14		
--	---	---	----------------------------	--	--------------------------	--	--

<p>Capacidad de gestión de las Habilidades directivas y el Compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Planificación e Innovación de las Habilidades directivas y el Compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria</p>	<p>gestión de las Habilidades directivas y el Compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022.</p>	<p>significativa entre la Capacidad de gestión de las Habilidades directivas y el Compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022.</p>		<p>Eficacia funcional</p>				
			<p>Competencias estratégicas</p>	<p>Capacidad de dinámica</p> <p>Conocimiento y experiencia</p> <p>Liderazgo</p>	<p>15, 16, 17, 19, 20</p>			
				<p>Variable 2: Compromiso institucional</p>				
				<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles y rangos</p>
	<p>Determinar si existe relación entre la Planificación e Innovación de las Habilidades directivas y el Compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la Planificación e Innovación de las Habilidades directivas y el Compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria</p>	<p>Identidad</p>	<p>Con la institución educativa</p> <p>Con los ideales de la institución educativa</p> <p>Como parte de una comunidad social</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p>	<p>Escala de Likert</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>	<p>Alto (20 – 15)</p> <p>Medio (14 – 8)</p> <p>Bajo (8 – 0)</p>	
			<p>Sentido de pertenencia</p>	<p>Como miembro de la plana docente</p>	<p>7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14</p>			

<p>del Callao, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre las Competencias estratégicas de las Habilidades directivas y el Compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022?</p>	<p>Determinar si existe relación entre las Competencias estratégicas de las Habilidades directivas y el Compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022.</p>	<p>del Callao, 2022.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre las Competencias estratégicas de las Habilidades directivas y el Compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022.</p>	<p>Lealtad</p>	<p>Con los estudiantes</p> <p>Con los objetivos institucionales</p> <p>Con el cargo directivo</p> <p>Respeto por la visión y misión de la institución educativa</p> <p>Compromiso con la institución</p>	<p>15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24,25</p>		
--	--	---	----------------	--	--	--	--

Matriz de operacionalización de las variables

Variable 1: Habilidades directivas

- Definición conceptual: Whetten y Cameron (2005) define las habilidades directivas como los conocimientos y capacidades necesarios para el desempeño de cualquier actividad de gestión y liderazgo. Para muchos, poseer estas habilidades es un factor importante para su crecimiento profesional, personal y dentro de un equipo de trabajo.

Variable 2: Compromiso institucional

- Definición conceptual: Coll (2020) Define al compromiso institucional como el compromiso, valga la redundancia, que tiene un empleado con una organización de la que forma parte. Es decir, la afinidad que presenta un empleado con su empresa, así como con sus objetivos.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
----------	-------------	-------------	-------	--------------------	------------------

Habilidades directivas	Capacidad de gestión	Analizar el problema Dialogo permanente Consensos para llegar a acuerdos Toma de decisiones	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala de Likert 1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces	Alto (20 – 15) Medio (14 – 8) Bajo (8 – 0)
------------------------	----------------------	--	------------------	--	--

	Planificación e innovación	Conocimiento del contexto social Alternativas de solución Eficacia funcional	7, 8, 9, 10, 11,12,13,14	4.Casi siempre 5.Siempre	
	Competencias estratégicas	Capacidad de dinámica Conocimiento y experiencia Liderazgo	15, 16, 17, 19, 20		
Compromiso institucional	Identidad	Con la institución educativa Con los ideales de la institución educativa Como parte de una comunidad social	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala de Likert 1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	Alto (20 – 15) Medio (14 – 8) Bajo (8 – 0)
	Sentido de pertenencia	Como miembro de la plana docente Con los estudiantes Con los objetivos institucionales	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14		
	Lealtad	Con el cargo directivo Respeto por la visión y misión de la institución educativa Compromiso con la institución	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Nivel: Descriptivo, Correlacional</p>	<p>Población:</p> <p>50 docentes</p> <p>Muestra: No aplica</p> <p>Tipo de muestra: es el muestreo no probabilístico de tipo intencional.</p>	<p>Técnica. La Encuesta</p> <p>Instrumento: El Cuestionario con Escala de Likert.</p>	<p>Estadística Descriptiva: Se elaboró con tablas y figuras con frecuencias y porcentajes, de las variables y dimensiones. Así mismo se elaborarán tablas de contingencia.</p> <p>Estadística Inferencial: Que permita confirmar la corroboración o el rechazo de las hipótesis planteadas en la presente investigación.</p>

Instrumentos de recojo de datos

Cuestionario 1: Opinión de los docentes sobre el manejo de las Habilidades directivas

Estimado(a) docente: A continuación, se presentan un conjunto de ítems con cinco alternativas de respuestas: Siempre (S), Casi Siempre (CS), A veces (AV), Casi nunca (CN), Nunca (N), para la realización de la investigación “Habilidades directivas y compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022”. El presente cuestionario es anónimo y sus respuestas son de carácter confidencial para la investigación.

Indicador: Analizar el problema, dialogo permanente, consensos para llegar a acuerdos, toma de decisiones						
N°	Ítems	Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (AV)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
1	Consideras que las agresiones y conflictos en los centros escolares es un problema actualmente					
2	Las malas relaciones entre el profesorado y su repercusión en los conflictos de la escuela en general					
3	En general, consideras que las relaciones y comunicación entre el profesorado de tu institución educativa son alturadas					

4	¿Existe un diálogo intercultural en su institución educativa?					
---	---	--	--	--	--	--

5	¿Crees que el hecho de que el equipo de profesorado adopte medidas conjuntas desde el comienzo del curso ayudaría a la resolución de los conflictos en el aula?					
6	¿Consideras importante para tomar decisiones el grado de afinidad con los profesores?					
Indicador: Conocimiento del contexto social, alternativas de solución, eficacia funcional.						
7	¿Considera importante el aspecto social que rodea a la institución educativa?					
8	¿Es importante conocer el núcleo familiar que rodea a los estudiantes a pesar que no contamos con tiempo para dedicar ese tema?					
9	¿Cuándo el problema se refiere a un reclamo de los padres de familia “el problema es el/ la profesor(a)”, la solución sería conversar con el/la profesor (a)?					
10	Cuando se identifica un problema, ¿tengo iniciativa para plantear una solución a pesar que no conozco bien el tema?					

11	¿Usted asumiría la responsabilidad de conformar un equipo conciliador para encontrar la solución a un problema identificado a pesar que no le agradan otros colegas en ese equipo?					
----	--	--	--	--	--	--

12	Ud. Es directivo, pero no tiene buena relación con el director de la I.E., ¿se involucraría en participar en la búsqueda de solución al problema identificado junto al director?					
13	¿Busco motivar a docentes que demuestran poco interés en las funciones directivas?					
14	14. ¿Siento que puedo aportar para mantener las reuniones del equipo directivo docente con fluidez y sin problemas?					
Indicador: Capacidad de dinámica, conocimiento y experiencia, liderazgo.						
15	¿Aporto para manejar el comportamiento disruptivo en la sala de docentes?					
16	¿Animo a colegas a que se sienten poco valorados con sus aportes e ideas en las reuniones?					
17	¿Valoro cuando mis colegas que comparten sus experiencias para buscar soluciones ante un problema?					
18	¿Pones trabas cuando proponen ideas contrarias a la tuya y que contradicen tu forma de pensar?					

19	¿Considero que las propuestas de solución a un problema a veces no coinciden con mi propuesta, aun así, la mía no tenga sustento?					
20	¿En qué medida soy capaz de crear dinámicas para coordinar con tus colegas?					

Cuestionario 2: Opinión de los docentes sobre el Compromiso institucional

Estimado(a) docente y/o personal administrativo: A continuación, se presentan un conjunto de ítems con cinco alternativas de respuestas: Siempre (S), Casi Siempre (CS), A veces (AV), Casi nunca (CN), Nunca (N), para la realización de la investigación

“HABILIDADES DIRECTIVAS Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA

PRIMARIA DEL CALLAO, 2022”. El presente cuestionario es anónimo y sus respuestas son de carácter confidencial para el investigador.

N°	Ítems	Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (AV)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
Indicador: Con la institución educativa, con los ideales de la institución educativa, como parte de una comunidad social.						
1	¿Te entusiasma ser directivo docente de la I.E.?					
2	¿Sientes que la I.E. apoya y se fomenta tu desarrollo profesional?					
3	¿He encontrado colegas proactivos en la directiva que integro?					
4	¿Los objetivos de la I.E. reflejan mis intereses?					

5	¿Me siento a gusto como docente directivo a pesar que no comulgo con las ideas del director?					
6	¿Recomendarías la I.E. a un familiar o amigo?					
Indicador: como miembro de la plana docente, con los estudiantes, con los objetivos institucionales.						
7	¿Propones actividades para fomentar la identidad con la I.E.?					

8	¿Cuán bien eres capaz de utilizar una variedad de estrategias de evaluación de un colega de la misma I.E.?					
9	Soy consciente que las relaciones entre docentes a veces son conflictivas: de enemistad y enfrentamiento ¿es mejor evitar no pronunciarme?					
10	¿Dialogo con los estudiantes para recoger información y proponer ideas de mejora?					
11	¿Considero que los estudiantes son una gran fuente de información para entender el problema que aqueja mi I.E.?					
12	¿Procuro proponer ideas de actividades que vayan acorde a los objetivos de la I.E. a pesar que no siempre las considero ideales?					
13	¿Considero que las actividades festivas y académicas deben responder a la misión y visión de la I.E.?					
14	¿Considero que mi trabajo como docente es un compromiso que igual otros pueden hacer a pesar que se tengan altas expectativas sobre mí?					
Indicador: Con el cargo directivo, respeto por la visión y misión de la institución educativa, compromiso con la institución.						

15	¿Procuro orientar a mis estudiantes para mejorar su aprendizaje a pesar que muchos no le ponen interés a mi curso?					
16	¿Soy respetuoso con mi cargo a pesar que muchos docentes no me han tratado cordialmente?					
17	¿Me esmero en cumplir en dialogar con los familiares periódicamente cuando mis alumnos no van bien en mi curso?					
18	¿Cree que es un excelente docente para su I.E.?					
19	¿Motiva a los miembros de su equipo docente cuando están contra el tiempo?					
20	Soy consciente que me falta para ser un docente gestor, pero ¿me creo capaz de asumir retos?					
21	¿Manejo bien la cordialidad y el respeto en el trabajo con personas cuyas ideas difieren de las mías?					
22	¿Me siento afectado cuando en una reunión se habla mal de la gestión docente de mi I.E.?					
23	¿Acepto con facilidad las críticas cuando he obrado equivocadamente?					

24	¿Me considero un/una docente eficaz cuando se le encarga un trabajo?					
25	¿Tengo la costumbre de preguntar con respeto y cordialidad cuando se me confronta?					

1er Juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MANEJO DE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **Apaioco Cordova Alexsander DNI: 42725962**

Especialidad del validador: **Matemático – Estadístico**



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo

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

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

16 de Junio de 202

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO INSTITUCIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Apaico Cordova Alexsander DNI: 42725962

Especialidad del validador: Matemático – Estadístico



Firma del Experto
Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo

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

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

16 de Junio de 2022.

2do Juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MANEJO DE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. MORAN JHONCON, GUSTAVO FERNANDO DNI: 08684804

Especialidad del validador: Magister en Educación

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

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



Firma del Experto Informante.

16 de Junio de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO INSTITUCIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **Mg. MORAN JHONCON, GUSTAVO FERNANDODNI: 08684804**

Especialidad del validador: **Maestría en Educación**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo

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

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



Firma del Experto Informante.

16 de Junio de 2022

3er Juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MANEJO DE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Miranda caldas, María del Carmen DNI: 25651914

Especialidad del validador: Dra. Ciencias de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo

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

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



Firma del Experto Informante.

**16 de Junio de
2022**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO INSTITUCIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

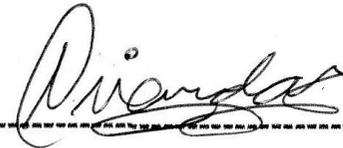
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Miranda caldas, María del Carmen DNI: 25651914

Especialidad del validador: Dra. Ciencias de la Educación

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

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



Firma del Experto Informante.

16 de Junio de 2022.

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>MIRANDA CALDAS, MARIA DEL CARMEN DNI 25651914</p>	<p>MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN ORIENTACION EDUCATIVA</p> <p>Fecha de diploma: 27/04/2009 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU</p>
<p>MIRANDA CALDAS, MARIA DEL CARMEN DNI 25651914</p>	<p>LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA</p> <p>Fecha de diploma: 17/05/1999 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU</p>

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

MORAN JHONCON, GUSTAVO FERNANDO DNI 08684804	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 11/05/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
MORAN JHONCON, GUSTAVO FERNANDO DNI 08684804	MAESTRO EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

APAICO CORDOVA, ALEXSANDER DNI 42725962	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 20/09/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
APAICO CORDOVA, ALEXSANDER DNI 42725962	LICENCIADO EN CIENCIAS FISICO MATEMATICAS. ESPECIALIDAD DE MATEMATICA Fecha de diploma: 17/10/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Palacios Sánchez José Manuel, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades directivas y compromiso institucional en docentes de una institución educativa pública primaria del Callao, 2022", cuyo autor es MIRANDA RODRIGUEZ LIZZETTE MARILYN RUTH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 18 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Palacios Sánchez José Manuel DNI: 80228284 ORCID: 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 18-08-2022 07:00:28

Código documento Trilce: TRI - 0418761