



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**



**PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS  
RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE  
LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:  
VIDAL FLORES COILA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGISTER EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**JULIACA - PERÚ  
2025**



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**  
**PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS**  
**RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES**  
**EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE**  
**LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**VIDAL FLORES COILA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**


**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE DEL JURADO** :   
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**MIEMBRO DEL JURADO** :   
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

**MIEMBRO DEL JURADO** :   
Dr. ARNALDO YANA TORRES

**ASESOR DE TESIS** :   
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



TESIS UANCV



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 109-2025-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 23 de mayo del 2025

**VISTOS:**

El expediente N°2024-05894 presentado por el (la) Bach: **VIDAL FLORES COILA**, con número de DNI 01296943 asignado (a) con código de matrícula 21028360, de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, el (a) Bach: **VIDAL FLORES COILA**, con número de DNI 01296943 asignado (a) con código de matrícula 21028360 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32 y;**

**Que**, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 21 de noviembre del 2024, Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

**Que**, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023** Elaborado por el (la) Bachiller: **VIDAL FLORES COILA**, la terna de jurados está integrado por los siguientes docentes:

<b>Presidente del Jurado</b>	<b>: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	<b>: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	<b>: Dr. ARNALDO YANA TORRES</b>
<b>Asesor de Tesis</b>	<b>: Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA</b>

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

<b>Fecha</b>	<b>: miércoles 28 de mayo del 2025</b>
<b>Hora</b>	<b>: 02:00 pm</b>
<b>Lugar</b>	<b>: Aula N°310 EPG – UANCV - JULIACA</b>

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

**ARTÍCULO TERCERO. -** Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

  
 UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 .....  
 Javier Ramón Guispe Zapana  
 DIRECTOR (e)

Jr. Loreto N° 450 - ☎ (051) 329145 - Pag. Web: [www.epg@uancv.edu.pe](http://www.epg@uancv.edu.pe) - Juliaca - Perú

Asesor (01)  
 Expediente (01)  
 JROZ/mha



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1797-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 30 de octubre del 2024

**VISTOS:**

El expediente N°. 05894, Presentado por el (a) **Bach. VIDAL FLORES COILA**, con número de DNI 01296943 y con Código de matrícula N.º 21028360, quien solicita cambio de **PRIMER MIEMBRO** del Jurado y asesor del Proyecto de Tesis titulado: **PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023** Líneas de Investigación: **CESTIÓN DE LA EDUCACIÓN** P32, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Puno.

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante expediente No. 05894, la (el) **Bach. VIDAL FLORES COILA**, solicita el cambio de **PRIMER MIEMBRO** del Jurado y asesor del Proyecto de Tesis titulado: **PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023**, Aprobado con Resolución Directoral N.º 842-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 19 de Setiembre del 2023, en el que se le asignó como primer miembro al Dr. Enrique Eleuterio Zuñiga Medina, asesor al Dr. Carlos Adolfo Lujan Urviola, los mismos que se cambia, por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 15 de agosto del 2023, registrado en el Folio N° 003652 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRIMER MIEMBRO DEL JURADO Y ASESOR**, para su revisión de la Tesis titulada: **PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023** presentado por el (a) **Bach. VIDAL FLORES COILA**, de la maestría en: **SALUD**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro	: Dr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	: Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**SEGUNDO- AUTORIZAR** el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

**TERCERO.- ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (a)

Cc./CARGO (01)  
ARCHIVO EPG - 2024 (01)  
INTERESADO (01)  
LWCCdeVRRCH



# UNIVERSIDAD ANDINA

## "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

### ESCUELA DE POSGRADO



### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 138-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 25 de marzo del 2024

#### VISTOS:

El expediente N°. 2906, Presentado por el (a) Bachiller FLORES COILA VIDAL, con número de DNI **01296943** y con Código de matrícula N.º 21023360, quien solicita cambio del PRESIDENTE del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMAN, 2023 Líneas de Investigación: GESTION DE LA EDUCACIÓN - P32, Para optar el Grado Académico de MAGISTER en EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la sede Puno.

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 2906, el Bach: FLORES COILA VIDAL, solicita el cambio del JURADO del Comité de Investigación de la tesis titulada: PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMAN, 2023 Aprobado con Resolución Directoral N.º 0842-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 19 de Setiembre del 2022, en el que se le asignó como PRESIDENTE al (a) Dra. AMALIA PEREZ ABARCA, el mismo que se cambia por no tener vínculo laboral con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 19 de Setiembre del 2022, registrado en el Folio N° 15 de Agosto del 2023 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

#### SE RESUELVE:

**PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**, para su revisión de la Tesis titulada: PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMAN, 2023 presentado por el (a) Bach: FLORES COILA VIDAL, de la maestría en: EDUCACIÓN, conformado por los siguientes docentes:

<b>Presidente</b>	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
<b>Primer Miembro</b>	: Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA
<b>Segundo Miembro</b>	: Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
<b>Asesor (a)</b>	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIGLA

**SEGUNDO- AUTORIZAR** el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAGISTER de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

**TERCERO.- ELEVAR** al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
DIRECCIÓN  
JULIACA  
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (a)

UANCV  
UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
JULIACA - PERÚ



TESIS UANCV



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
 “OFICINA DE INVESTIGACIÓN”



**RESOLUCION DIRECTORAL N° 842- 2023- USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 19 de Setiembre del 2023.

**VISTOS:**

El expediente N° 2023 – 08505, de fecha 07 de setiembre de 2023, presentado por el (la) Bach. **VIDAL FLORES COILA** con DNI N° **01296943**, código de matrícula **21028360** quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado. **PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** para optar el grado académico de **MAGISTER en EDUCACIÓN** mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la Sede Puno.

**CONSIDERANDO:**

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 381 - 2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 30 de Junio del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

<b>Presidente</b>	: Dra. <b>AMALIA PEREZ ABARCA</b>
<b>Primer Miembro</b>	: Dr. <b>ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA</b>
<b>Segundo Miembro</b>	: Mgr. <b>ARNALDO YANA TORRES</b>
<b>Asesor</b>	: Dr. <b>CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA</b>

Que, con registro N° 003652 de fecha 15 de Agosto del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso “j” del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO: APROBAR**, el Proyecto de investigación de Tesis de **MAESTRIA** y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023** presentado por el (la) Bach. **VIDAL FLORES COILA** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** de la UANCV.

**SEGUNDO: ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

C/CARGO (01)  
 ARCHIVO EPG-2023 (01)  
 INTERESADO (01)  
 LWCC/VCH



UNIVERSIDAD ANDINA “NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 Dr. Leopoldo Wenceslao Córdova  
 DIRECTOR (o)



UNIVERSIDAD ANDINA  
 “NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”  
 Mg. PERCY GONZALEZ PLAZA PUMA  
 SECRETARIO A.C.A. (M. I. O)



# 30% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Exclusiones

- ▶ N.º de fuente excluida

## Fuentes principales

- 22% Fuentes de Internet
- 9% Publicaciones
- 27% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



## Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	VIDAL FLORES COILA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01296943
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0004-8273-0265">https://orcid.org/0009-0004-8273-0265</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0631-795X">https://orcid.org/0000-0003-0631-795X</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0224-8651">https://orcid.org/0000-0003-0224-8651</a>



<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres Y Apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6740-5024">https://orcid.org/0000-0002-6740-5024</a>
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> CIUDAD DE JULIACA  <b>País:</b> PERÚ  <b>Departamento:</b> PUNO  <b>Provincia:</b> SAN ROMÁN  <b>Distrito:</b> JULIACA            -15.50057, -70.12901  <a href="https://maps.app.goo.gl/ikFkPaqMXfwaB3VK9">https://maps.app.goo.gl/ikFkPaqMXfwaB3VK9</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	SETIEMBRE 2023 - MAYO 2025
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	Ciencias de la educación <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a> Educación general (incluye capacitación, pedagogía) <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO  
ESCUELA DE POSTGRADO

Mamani Mamani  
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo VIDAL FLORES COILA, identificado con DNI Nro. 01296943 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
Programa de Segunda Especialidad,
Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023

Asesorado por: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 11 de setiembre del 2023

[Handwritten signature of the advisor]

FIRMA (ASESOR)

[Handwritten signature of the author]

FIRMA (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

A Dios quien guía mi camino para lograr mis metas y propuestas y quien me ha dado la vida y fortaleza.



### **AGRADECIMIENTO:**

A los docentes de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Escuela de Posgrado, y a todas las personas que siempre me apoyaron incondicionalmente.



## ÍNDICE

ÍNDICE .....	i
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	ix

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.2.1. Pregunta general .....	3
1.2.2. Preguntas específicas .....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	4
1.3.1. Justificación teórica .....	4
1.3.2. Justificación práctica .....	5
1.3.3. Justificación metodológica .....	7
1.4. OBJETIVOS .....	8
1.4.1. Objetivo general .....	8
1.4.2. Objetivos específicos .....	8
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN .....	9
1.6. LIMITACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	10
1.6.1. Limitación: .....	10
1.6.2. Delimitación: .....	10
1.7. HIPÓTESIS .....	11
1.7.1. Hipótesis general .....	11



1.7.2. Hipótesis específicas ..... 11

1.8. VARIABLES E INDICADORES ..... 12

1.8.1. Conceptualización de variables ..... 12

1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES ..... 13

**CAPÍTULO II**

**MARCO TEÓRICO**

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN ..... 14

2.1.1. A nivel internacional..... 14

2.1.2. A nivel nacional ..... 16

2.1.3. A nivel regional y/o local ..... 17

2.2. BASES TEÓRICAS ..... 18

2.2.1. Teorías de la proactividad ..... 18

2.2.2. Proactividad ..... 21

2.2.3. Importancia de la proactividad ..... 23

2.2.4. Dimensiones de la proactividad ..... 26

2.2.5. Proactividad directiva del director ..... 29

2.2.6. Teorías de las relaciones laborales ..... 30

2.2.7. Relaciones laborales ..... 32

2.2.8. Importancia de las relaciones laborales..... 33

2.2.9. Dimensiones de las relaciones laborales..... 34

2.3. MARCO CONCEPTUAL ..... 38

2.3.1. Proactividad directiva..... 38

2.3.2. Actividad proactiva ..... 38

2.3.3. Persona proactiva..... 38

2.3.4. Planificación a largo plazo ..... 39

2.3.5. Director ..... 39



2.3.6. Relación..... 39

2.3.7. Relaciones laborales ..... 39

2.3.8. Proactividad ..... 39

**CAPÍTULO III**

**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN ..... 41

3.2. MÉTODO (S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN ..... 41

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN ..... 41

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN ..... 41

3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN ..... 42

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA ..... 42

    3.6.1. Población ..... 42

    3.5.2. Muestra ..... 43

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ..... 45

    3.7.1. Técnicas de la investigación ..... 45

    3.7.2. Instrumentos de la investigación ..... 45

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN ..... 46

    3.8.1. Validación de los instrumentos ..... 46

    3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos ..... 46

3.9. DISEÑO DE ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS ..... 48

**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS**

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.... 49

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS ..... 62



4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	66
CONCLUSIONES .....	71
RECOMENDACIONES .....	74
REFERENCIAS.....	76
ANEXOS .....	80



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Operacionalización de las variables.....	13
<b>Tabla 2</b>	Número de población de docentes de las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023.....	43
<b>Tabla 3</b>	Número de muestra de docentes de la instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023.....	44
<b>Tabla 4</b>	Estructura del cuestionario de la variable de estudio 1.....	46
<b>Tabla 5</b>	Estructura del cuestionario de la variable de estudio 2.....	46
<b>Tabla 6</b>	Estadísticas de fiabilidad de la variable: proactividad directiva.....	47
<b>Tabla 7</b>	Estadísticas de fiabilidad de la variable: relaciones laborales.....	47
<b>Tabla 8</b>	¿Posee cualidad de iniciar alguna cuestión? *¿Existe acuerdo entre los miembros de la comunidad educativa?.....	50
<b>Tabla 9</b>	¿Comienza algo que ve cómo necesario? *¿Muestra habilidades de comunicación?.....	52
<b>Tabla 10</b>	¿Busca soluciones inmediatas? *¿Muestran actividades complementarias para el trabajo?.....	54
<b>Tabla 11</b>	¿Tiene capacidad de buscar nuevas opciones? *¿Facilita el cumplimiento de objetivos?.....	56
<b>Tabla 12</b>	¿Realiza voluntariamente un acto positivo? *¿Capacidad de responder ante tales expectativas?.....	58
<b>Tabla 13</b>	¿Transforma y emplea la información de forma activa? *¿Muestra motivación en la comunidad educativa?.....	60
<b>Tabla 14</b>	Relaciones laborales y relaciones laborales.....	62
<b>Tabla 15</b>	Relaciones laborales y toma de iniciativa.....	63
<b>Tabla 16</b>	Relaciones laborales y búsqueda de oportunidades.....	64
<b>Tabla 17</b>	Relaciones laborales y conducta de forma activa.....	65



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	¿Posee cualidad de iniciar alguna cuestión? *¿Existe acuerdo entre los miembros de la comunidad educativa?.....	50
<b>Figura 2</b>	¿Comienza algo que ve cómo necesario? *¿Muestra habilidades de comunicación?.....	52
<b>Figura 3</b>	¿Busca soluciones inmediatas? *¿Muestran actividades complementarias para el trabajo?.....	54
<b>Figura 4</b>	¿Tiene capacidad de buscar nuevas opciones? *¿Facilita el cumplimiento de objetivos?.....	56
<b>Figura 5</b>	¿Realiza voluntariamente un acto positivo? *¿Capacidad de responder ante tales expectativas?.....	58
<b>Figura 6</b>	¿Transforma y emplea la información de forma activa? *¿Muestra motivación en la comunidad educativa?.....	60



## RESUMEN

Este trabajo de investigación titula: "Proactividad directiva y su relación con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023". Objetivo: cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la proactividad directiva con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023. Material y Método: se aplicó el método deductivo, científico, metódico, analítico y estadístico. Pertenece al paradigma cuantitativo, se utilizó los datos, tablas, figuras y la interpretación, el diseño de investigación es descriptivo relacional, tipo no experimental y nivel básico. Se trabajó con una población de 861, la muestra que se tomó es de 226 docentes, tipo de muestreo probabilístico. Se aplicó la técnica de recolección de datos, la entrevista y la encuesta, el instrumento que se utilizó es la ficha del cuestionario, se aplicó el programa SPSS para el procesamiento estadístico versión – 25. Conclusión: Se llega a lo siguiente según el Sig. Bilateral de  $0.000 < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, da a conocer el valor correlativo de 0.785, por lo cual, refiere que existe una correlación positiva considerable, concluyéndose que la relación entre la proactividad directiva con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023. Es de profundo significado

**Palabras clave:** proactividad directiva, relaciones laborales, habilidades, iniciativa, comunicación, creatividad, cooperación.



## ABSTRACT

This research work is titled: "Managerial proactivity and its relationship with labor relations in public secondary educational institutions in the province of San Román, 2023." Objective: whose objective is to determine the relationship that exists between managerial proactivity with labor relations in public secondary educational institutions in the province of San Román, 2023. Material and Method: the deductive, scientific, methodical, analytical and statistical method was applied. It belongs to the quantitative paradigm, data, tables, figures and interpretation were used, the research design is descriptive-relational, non-experimental type and basic level. We worked with a population of 861, the sample taken is 226 teachers, type of probabilistic sampling. The data collection technique was applied, the interview and the survey, the instrument used is the questionnaire sheet, the SPSS program was applied for statistical processing version – 25. Conclusion: The following is reached according to the Sig. Bilateral of  $0.000 < 0.05$ , so the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Likewise, it reveals the correlative value of 0.785, which indicates that there is a considerable positive correlation, concluding that the relationship between managerial proactivity with labor relations in public secondary educational institutions in the province of San Román, 2023. It is of deep meaning

**Keywords:** managerial proactivity, labor relations, skills, initiative, communication, creativity, cooperation.



## INTRODUCCIÓN

La proactividad directiva no solo tiene impacto en la capacidad de innovación y adaptabilidad de la organización, sino que también se evidencia en el liderazgo interpersonal. Guiar con empatía y una comunicación efectiva no solo genera un entorno motivador, sino que también establece relaciones sólidas. Reflexionar sobre las experiencias y lecciones del pasado para impulsar el crecimiento mediante mejoras constantes es fundamental. El referido indicador clave de una buena preparación para el futuro es anticipar los cambios en el entorno empresarial y el uso de las estrategias de acción necesaria. Otras buenas prácticas que deberían contribuir a la buena preparación para el futuro son empoderar a los miembros de los equipos, lo que significa permitirles asumir roles y tomar decisiones informadas. La transparencia y la comunicación abierta generarán confianza y una sociedad colaborativa. El éxito de una comunidad depende del esfuerzo conjunto de sus integrantes.

Aquí hay una proactividad para la gestión que no puede resumirse en la toma de decisiones; de hecho, sintiendo que se crea un entorno empresarial en que es ahora es más tarde, no más tarde – en el que el marinaje, mejorando, la delegación y estar abiertos siempre pueden ser un soporte esencial para un futuro más exitosa gestión. Al hacerlo, se establece un legado de persistencia e introspección que prepara a la compañía para superar todos los desafíos futuros.

En términos generales, las relaciones laborales son vitales en cualquier ámbito laboral, pues moldean las conexiones entre patrones y trabajadores. Una parte importante de estas relaciones es la negociación colectiva. Como se menciona en el caso, cuando la gerencia y los empleados son capaces de dialogar, a menudo llegan a algunos acuerdos que benefician a ambos a través



de la mejora de ciertas condiciones de trabajo y beneficios. Una resolución justa y efectiva de los conflictos también es fundamental. La implementación de sistemas alternativos de resolución de disputas mejora la atmósfera en la oficina y significa que no hay tensiones involuntarias y las personas pueden trabajar juntas.

Por lo tanto, no solo las relaciones laborales efectivas garantizan la armonía en el lugar de trabajo, influyen en la satisfacción del empleado y afectan el éxito general de la organización, sino que también un enfoque proactivo para su gestión resulta beneficioso no solo para el personal, sino que también tiene un impacto significativo en la productividad y el bienestar de todo el personal involucrado. Sin embargo, el fuerte liderazgo educativo no requiere soluciones tangibles; más bien, la labor liderada por esfuerzos proactivos por parte del líder suelen ir acompañados de iniciativas de enseñanza innovadoras que mejoran directamente el proceso educativo.

Además, el liderazgo proactivo en Juliaca no se limita a lo que está sucediendo actualmente, sino que también involucra el futuro. Durante este tiempo, los líderes en educación toman medidas que habilitan a sus alumnos para abordar problemas del siglo XXI; es donde se aprovechan tecnologías más avanzadas, y se enfocan en un pensamiento crítico y la resolución creativa de problemas. En términos de la colaboración de los miembros del personal, la proactividad implica configurar espacios para el aprendizaje y el desarrollo profesional. Lo que permite la dirección de la escuela secundaria es la proactividad en disciplina y escalamiento. Los líderes fomentan a la formación continua que da a los profesores la oportunidad de mantenerse al día con las últimas herramientas y tendencias educativas y unirse a las comunidades de práctica. En general, el



liderazgo de escuelas secundarias Juliaca establece las bases para un avance más seguro en el futuro en lugar de influenciar solo en el presente.

También, la iniciativa involucra la dirección en su enfoque del ámbito educativo. Esto incluye a su vez su participación en todos los niveles y práctica de prácticas inclusivas y equitativas, y, además, también se refiere a la dirección en torno a reconocer y celebrar la diferencia de los estudiantes. O, en otras palabras, la dirección en este caso tiene que ver con la equidad asegurándose de que las barreras se eliminen. Dando forma a un ambiente en el que los diferenciales individuales entre los estudiantes se valoren –por ejemplo, sus distintas formas de “aprender, trabajar o pensar (Larrivee, 2008).

Con respecto a las relaciones laborales, la proactividad de la gerencia no solo respalda la eficacia de la administración educativa, sino que también es esencial para promover la calidad de las interacciones laborales. Permitir que los trabajadores respeten la diversidad y aprecien las contribuciones independientes facilita una cultura laboral sinérgica y positiva para todos.

Como resultado, este enfoque proactivo en cuanto a diversidad y competencia se refiere contribuye al bienestar general de la comunidad educativa en Juliaca. Más aún, el liderazgo proactivo y las relaciones laborales efectivas crean las condiciones necesarias para la excelencia en la educación. Al hacer frente a los desafíos antes de que existan, promover la participación activa y garantizar la transparencia de la comunicación, se crea una base general adecuada para el bienestar de la población educativa. Desde una perspectiva más amplia, el modelo de relaciones laborales y liderazgo describe e influye en el proceso de formación de funcionarios sociales conscientes que estarán



preparados de la mejor manera posible para abordar los desafíos de la sociedad actual.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Uno de los desafíos radica en la directividad proactiva. A menudo, las acciones de los líderes educativos proactivos no coinciden con las necesidades reales de la comunidad escolar. En este caso, los líderes proactivos aprovecharán la oportunidad para una intervención activa con el objetivo de implementar cambios significativos que no reflejen por completo las preocupaciones y metas de los maestros, los grupos administrativos, los estudiantes y los padres. La falta de comunicación y compromiso conducirá a la resistencia que generará tensiones en la institución. Incluso si su intención es inocente, a las personas no les gustarán lo que propone si su experiencia y perspectivas no se toman en serio o se ignoran. Por ejemplo, la introducción de políticas educativas nuevas sin una capacitación adecuada o la revisión del plan de estudios será perjudicial si se introduce sin la participación adecuada de los maestros. En resumen, una problemática en la proactividad directiva puede surgir cuando la toma de decisiones proactivas carece de una comprensión profunda y una



comunicación efectiva con todos los miembros de la comunidad educativa, lo que podría resultar en resistencia y tensiones que impactan la efectividad de las iniciativas proactivas.

Si bien el déficit de comunicación efectiva en este caso es un problema en sí mismo, hay un problema más en que el hecho de que la falta de canales de diálogo claros no impide simplemente que las partes se pongan de acuerdo entre sí, sino que también da origen malentendidos y percepciones erradas del proceso. Por lo tanto, gracias a la falta de comunicación adecuada y abierta, incluso los malentendidos simples se convierten en confusiones, enredando la tela de araña de la relación mucho más que cuando no hay comunicación adecuada. Luego, estas confusiones convierten las discusiones en alguna psicosis de la imposibilidad de la comunicación, lo que implica que el aplazamiento de las situaciones estresantes y los desacuerdos, es aún más necesario de lo que podría haber sido en caso de que la comunicación fuera adecuada.

Además, las disputas interpersonales y la falta de empatía crean un contexto en el que la comprensión y el respeto mutuos se ponen peligrosamente en tela de juicio. Posteriormente, la incapacidad de conectar emocionalmente con las necesidades, sentimientos, perspectivas y necesidades del otro impide el desarrollo de relaciones saludables; sin embargo, esta no es la única consecuencia de una percepción de disminución de la empatía, ya que también restringe la validación de las experiencias individuales. Un nivel reducido de empatía sin duda perjudica



la calidad de la misma interacción humanas, generando distanciamiento emocional y contribuyendo a la formación de conflictos innecesarios.

Un problema típico en las conexiones y relaciones personales es la falta de límites estrictos. Esto no se limita a un olvido del espacio personal suyo y de los demás, sino que también pueden ser incapaces de establecer y expresar límites. Esta es la fuente de molestia y disputas ya que las necesidades y las demandas individuales no se entendieron nunca. Los límites son necesarios para tener una conexión justa y respetuosa. Para resumir, los problemas con las conexiones y relaciones personales, complicados por comunicaciones inadecuadas, falta de empatía y escasez de límites, demuestran la dificultad de formar y tener conexiones saludables. Estos obstáculos socavan la calidad de la interacción humana, lo que hace que sea desalentador para tener una relación a largo plazo y exitosa.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Pregunta general**

¿Cuál es la relación entre la proactividad directiva con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023?



## 1.2.2. Preguntas específicas

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones laborales con la toma de iniciativa en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023?

¿Cuál es el grado de relación que existe entre las relaciones laborales con la búsqueda de oportunidades en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023?

¿Cuál es el grado de relación que existe entre las relaciones laborales con la conducta de forma activa en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023?

## 1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.3.1. Justificación teórica

La importancia de la base teórica para la investigación de la proactividad directiva y su relación con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román en 2023 radica en la necesidad de comprender de qué manera el liderazgo proactivo puede afectar al entorno de trabajo educativo y, en última instancia, al rendimiento y al bienestar de los miembros de la comunidad escolar. Hasta ahora, la proactividad dirigenal ha sido considerada teóricamente como un aspecto esencial para abordar los desafíos en constante evolución en la educación. Sin embargo, el análisis actual de las formas específicas en que se manifiesta la proactividad gerencial en dos colegios particulares de la provincia de San Román hace



más factible identificar patrones y prácticas que podrían replicarse en otras ubicaciones geográficas u otros ámbitos de la administración escolar.

Un vital dominio de reciprocidad que concierne a la proactividad de los directores es el dominio de inversión laboral. En primer lugar, se puede justificar este documento en base al hecho de que el liderazgo proactivo debería tener un impacto en la cooperación del personal, la comunicación abierta y la satisfacción con su trabajo en general. Además, el puesto puede justificarse según las teorías organizativas y educativas, que confirman que la proactividad de los directores conduce a un buen entorno laboral y al deseo de personal de convertirse en líderes ellos mismos.

En 2023, específicamente en los marcos de las instituciones educativas secundarias públicas en la provincia de San Román, ofrece una oportunidad adicional para explorar cómo el liderazgo proactivo puede satisfacer las necesidades y superar los desafíos locales, en línea con las interpelaciones comunes de la comunidad educativa. Esos serían considerados percibidos en el último examen de los hallazgos, pero deberían ser de importancia adicional a la luz de la dirección administrativa y en términos de aumentar la efectividad y la práctica de liderazgo educativo. Estrecho en la región actual y más allá.

### **1.3.2. Justificación práctica**

Por lo tanto, la importancia práctica de la adecuada investigación integrada con respecto a la proactividad directiva y la relación laboral en las secundarias públicas de la provincia de San Román en el año 2023 mencionado anteriormente radica en la grieta de las estrategias y prácticas que se descubren propuesta en el juicio de gestión grabable y el desarrollo



laboral, en sí en el contexto en acción en las secundarias en San Román, no se trata de juzgar de antemano su efectividad. Si no, se pueden hacer recomendaciones específicas según los resultados de la práctica para optimizar la identificación del liderazgo educativo y las relaciones de trabajo. Por lo tanto, la presente investigación en el campo de la práctica tiene como objetivo no solo cubrir la brecha entre las teorías y la implementación, sino también proporcionar soluciones asequibles que satisfagan las realidades y características de la región.

La relación entre la proactividad directiva y las relaciones laborales es relevante para la práctica ya que se predice que un enfoque proactivo de la gestión impulsará mejoras no solo en el entorno laboral que rodea a los empleados sino también en la efectividad de la administración. posteriormente, mejora el desempeño estudiantil. Castro et al. se anima a los directores y agentes de la toma de decisiones a aplicar estas relaciones específicas en el caso de San Román para desarrollar y aplicar medidas efectivas que aumenten la colaboración, la comunicación y la satisfacción en el lugar de trabajo.

Por otro lado, la justificación práctica se basa en la suposición de que cuando se mejore la proactividad de la dirección y las relaciones laborales en las escuelas secundarias de San Román, la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes mejorará de inmediato. El liderazgo proactivo y las relaciones laborales pueden mejorar las condiciones para la innovación pedagógica, la retención del talento docente y la contribución al crecimiento y desarrollo sostenibles en la educación.



Para resumir, la justificación práctica de esta investigación involucra la provisión de percepciones aplicables y soluciones manifiestas claramente apremiantes para la gestión de la educación y las relaciones de trabajo en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román en 2023.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

La elección del enfoque cuantitativo para la justificación metodológica de la investigación de la proactividad directiva y sus interacciones con las relaciones laborales en las escuelas públicas secundarias de la provincia de San Román en 2023 se basa en su capacidad para producir datos numéricos. Como resultado, el análisis estadístico y la comprensión cuantificada de los fenómenos en cuestión se simplificará. La encuesta cuantitativa se seleccionó debido a la necesidad de conceptos definitorios y datos objetivos estructurados que los respalden. Este método permitiría una descripción general de las tendencias, patrones y correlaciones en la población.

El muestreo estratificado del diseño es respaldado por la necesidad de representar la mayoría de los grupos en las instituciones educativas secundarias. Asegurará que la muestra sea verdaderamente representativa y producirá resultados que pueden generalizarse a la población entera. La encuesta estandarizada que permite recolectar datos cuantitativos es necesario pues me permitirá comparar y analizar los datos usando los indicadores estadísticos. La relación y los patrones causales entre los elementos del concepto de investigación estarán enmarcados.



La temporalidad de la investigación es apropiada, ya que ha sido capaz de capturar datos en momentos específicos. Esto hizo posible una comparación de los cambios dentro del tiempo y una evaluación de diferencias estacionales posibles que pueden influir los resultados cuantitativos. En conclusión, la elección de un método cuantitativo en la metodología está determinada por la capacidad del método de proporcionar datos numéricos que permiten un análisis estadístico preciso y contribuyen a la comprensión cuantificable de la relación entre la proactividad de los gestores de la dirección y las relaciones laborales en 2023 en las escuelas secundarias públicas de la provincia de San Román.

## **1.4. OBJETIVOS**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la proactividad directiva con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023

### **1.4.2. Objetivos específicos**

Establecer la relación que existe entre las relaciones laborales con la toma de iniciativa en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023

Verificar el grado de relación que existe entre las relaciones laborales con la búsqueda de oportunidades en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023



Describir el grado de relación que existe entre las relaciones laborales con la conducta de forma activa en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023.

## 1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación sobre la proactividad directiva y su influencia en las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román en 2023 es esencial para mejorar la eficacia y el ambiente colaborativo en estas instituciones. Por lo tanto, comprender de qué manera aplican los líderes escolares estas estrategias proactivas a la función directiva permitirá la toma de decisiones acertadas, la resolución exitosa de problemas y, en general, el clima laboral positivo. Sin duda, la presente investigación arrojaría luz sobre cómo la proactividad directiva afecta la motivación de los maestros, el rendimiento de los maestros de sus estudiantes y, en general, el rendimiento del instituto. Además, las percepciones recopiladas se pueden usar para diseñar programas de capacitación específicos, pero sugiriendo a los líderes institucionales actuar en un entorno proactivo que contribuya a relaciones laborales positivas. De esta manera sin duda el autor del presente estudio podría hacer una digresión sobre estas ramas y beneficiar al lector con recomendaciones prácticas para los tomadores de decisiones educativas, directores escolares y cualquier otra parte interesada en la función para Sentar intimidades en las escuelas secundarias públicas de San Román.

Asimismo, el estudio se dedica a desentrañar los obstáculos que afrontan las interacciones en torno a estas instituciones. Al investigar la



proactividad de la toma de decisiones, los académicos pueden identificar áreas clave en las que se puede mejorar la comunicación, la toma de decisiones y la resolución de conflictos, y los resultados podrían ayudar a fomentar un ambiente más saludable. Al centrarse en 2023, la investigación también podría proporcionar una mirada actualizada a las dinámicas con las que estas instituciones luchan actualmente en el contexto local. Pueden lograr volverse completamente sensibles a los procesos. de políticas y líderes educativos abordar los problemas de manera más informada y adaptada a las circunstancias actuales.

Así, con esta investigación, no solo busco comprender la proactividad de la dirección sino, también su relación con la calidad de las relaciones laborales en mi contexto de estudios, de modo a colaborar con un lugar de trabajo más eficaz y placentero para todas y todos los sujetos.

## **1.6. LIMITACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.6.1. Limitación:**

La severa restricción de este estudio sería la restricción de recursos, es decir, recursos financieros y de tiempo. Dada la cantidad de datos recogidos y las entrevistas realizadas en varias escuelas, las inversiones serían realmente altas. Asimismo, la restricción temporal influye en la posibilidad de obtener una muestra representativa y el seguimiento a largo plazo de la proactividad del director y las relaciones laborales.

### **1.6.2. Delimitación:**

En ese sentido, el presente estudio está específicamente enfocado en los colegios secundarios públicos de la provincia de San Román, durante el



año 2023. Por lo tanto, los hallazgos y conclusiones derivadas de la misma guardan relación directa con este contexto específico y pueden no ser extrapolables a otras áreas geográficas o momentos temporales. Así mismo, la investigación se circunscribe solamente a la proactividad de la gestión directiva y su incidencia en las relaciones laborales, dejando de lado otras posibles variables que puedan influir en las mismas dinámicas, como variables económicas o políticas a nivel nacional. estas dinámicas, como variables económicas o políticas a nivel nacional.

## 1.7. HIPÓTESIS

### 1.7.1. Hipótesis general

Existe relación entre la proactividad directiva con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023

### 1.7.2. Hipótesis específicas

Las relaciones laborales tienen relación directa con la toma de iniciativa en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023

Las relaciones laborales tienen relación directa con la búsqueda de oportunidades en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023

Las relaciones laborales tienen relación directa con la conducta de forma activa en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023



## 1.8. VARIABLES E INDICADORES

### 1.8.1. Conceptualización de variables

**Variable de estudio 1:** Proactividad directiva

**Definición conceptual:**

Rodríguez (2018) Afirma que la proactividad directiva es esencial para los líderes en cualquier entorno organizacional, implicando la capacidad de anticiparse a desafíos y tomar la iniciativa. Este enfoque orientado a la acción y la toma de decisiones informadas influye positivamente en la cultura organizacional, inspirando a los equipos a ser proactivos en sus roles.

**Variable de estudio 2:** Relaciones laborales

**Definición conceptual:**

Rojas (2019) Las relaciones laborales implica crear un ambiente donde empleadores y empleados se sientan valorados y respetados. La comunicación abierta y transparente es clave para establecer expectativas claras y abordar inquietudes. El cumplimiento de leyes laborales y la equidad en las prácticas de empleo contribuyen a relaciones laborales saludables.



1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Criterio de valoración		
<b>PROACTIVIDAD DIRECTIVA</b> Variable de estudio (1)	1.1. Toma de Iniciativa	1.1.1. Posee cualidad de iniciar alguna cuestión	Nunca A Veces Frecuentemente Siempre		
		1.1.2. Comienza algo que ve como necesario			
	1.2. Busca de oportunidades	1.2.1. Busca soluciones			
		1.2.2. Tiene capacidad de buscar nuevas opciones			
	1.3. Conducta de forma activa	1.3.1. Realiza voluntariamente un acto positivo			
		1.3.2. Transforma y emplea la información de forma activa			
	<b>RELACIONES LABORALES</b> Variable de estudio (2)	2.1. Comunicación		2.1.1. Existe acuerdo entre los miembros de la comunidad educativa	Nunca A Veces Frecuentemente Siempre
				2.1.2. Muestra habilidades de comunicación	
		2.2. Trabajo en equipo		2.2.1. Muestran actividades complementarias para el trabajo	
2.2.2. Facilita el cumplimiento de objetivos					
2.3. Creatividad y cooperación		2.3.1. Capacidad de responder ante tales expectativas			
		2.3.2. Muestra motivación en la comunidad educativa			

Fuente: Vidal Flores Coila



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. A nivel internacional

Peragine (2021) llevó a cabo una investigación completa titulada "Liderazgo del gerente educativo y desempeño laboral del docente" como parte de su tesis para obtener el grado de magíster en gerencia educativa. El estudio se desarrolló en la Universidad Rafael Urdaneta en Maracaibo, Venezuela, utilizando un enfoque descriptivo correlacional en el ámbito de campo. La población objetivo incluyó 10 directivos y 100 docentes, con una muestra representativa de 50 docentes seleccionados para participar en el estudio. Se empleó principalmente la técnica de encuestas, utilizando un cuestionario compuesto por 36 ítems con cuatro opciones de respuesta. La participación tanto de docentes como de directivos contribuyó a ofrecer una visión integral de la situación. La validez del cuestionario se respaldó mediante la evaluación de cinco expertos de cuarto nivel, garantizando la calidad y relevancia del instrumento de recolección de datos. Para evaluar la confiabilidad, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, resultando en 0,84 para la dimensión de Liderazgo y 0,88 para la dimensión de



Desempeño. Alteryx y Dillman indican que estos valores representan una proporción aceptable en nuestras dimensiones. El estudio estadístico se sustentó en cifras descriptivas para desentrañar el comportamiento de los ítems del cuestionario. También se aplicó la correlación de Spearman, que arrojó una correlación significativa para  $r=0,139$  y  $p$  trilateral de  $0,002$ . Esta correlación nos permitió esclarecer que el estilo de liderazgo revelado por el estudio fue más transformacional que otra cosa positiva, aunque con suave intensidad.

En conclusión, se recomendó proporcionar formación continua a los directivos con el propósito de que adquieran cualidades de líderes trascendentales, esenciales para satisfacer las demandas específicas de las escuelas venezolanas. Este estudio ofrece perspectivas valiosas para mejorar el liderazgo educativo y el desempeño laboral docente en el contexto educativo venezolano. Jiménez (2021) en su tesis doctoral titulada "Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño docente en la facultad de una Universidad Privada de la ciudad de Bogotá, realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental cuya población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual estuvo conformada por siete programas académicos. Los resultados a la luz de las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis, mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y



los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

## 2.1.2. A nivel nacional

Díaz R. (2019) titulada "La inteligencia emocional y la proactividad en la gestión institucional en la Facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica-Nazca, durante el periodo 2019", se resalta que la inteligencia emocional evaluada como "Regular" por el 52% de docentes y directivos establece una relación significativa media de 0,875 (valor r de Pearson) con la proactividad en la gestión institucional en dicha facultad. Este nivel de proactividad es considerado regular por el 55% de los estudiantes durante el periodo 2019. Adicionalmente, se revela una relación significativa de 0.618 (correlación positiva media) entre el nivel de regulación de las emociones de las autoridades y la iniciativa para proponer y ejecutar acciones en la gestión institucional de la facultad durante el periodo 2012. Este resultado implica que el 38,1% de la variabilidad en la iniciativa para proponer y ejecutar acciones está influenciado por la capacidad de regulación emocional de las autoridades. La tesis también concluye que el grado de percepción de los sentimientos y necesidades propias de las autoridades presenta una correlación estadística de 0.498 (correlación positiva baja) con el grado de responsabilidad asumido en la gestión institucional. Esto sugiere que el 24,8% del grado de responsabilidad asumido en la gestión institucional está vinculado al grado de percepción de los sentimientos y necesidades propias



de las autoridades de la Facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica, durante el periodo 2019.

En su tesis para obtener el grado de magíster en administración de la educación, Flores (2020) realizó una investigación exhaustiva titulada "Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, UGEL 01, 2020". La naturaleza del estudio se caracterizó por ser no experimental de tipo corte transversal, con un diseño descriptivo correlacional. Además, se empleó el método hipotético deductivo para explorar las relaciones entre las variables investigadas. La población objeto de estudio abarcó a 320 docentes, y se optó por una muestra probabilística compuesta por 174 docentes seleccionados para participar en el estudio. A este grupo se le administraron dos cuestionarios, uno centrado en evaluar el liderazgo transformacional y otro diseñado para medir el desempeño docente. Estas herramientas de recolección de datos proporcionaron información valiosa para comprender la interconexión entre el estilo de liderazgo y el rendimiento de los docentes en el entorno educativo específico del Distrito de Villa María del Triunfo, UGEL 01, durante el año 2020.

### **2.1.3. A nivel regional y/o local**

Quispe (2010). Tesis "Estilos de liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Ilaya" cuyo objetivo fue: identificar estilos de liderazgo que predomina en los directores de las instituciones educativas secundarias de ciudad de Ilaya. Los resultados condujeron a las siguientes conclusiones: El estilo de liderazgo directivo democrático, no influye directamente en el desempeño



docente que es regular en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Ilave, porque según la prueba de independencia se obtiene Chi – cuadrado calculado es 0.2232, siendo esta cantidad menor a Chi – cuadrado tabulado 16,9190, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Según (Yupanqui, 2016) su tesis titulado “Estilos de liderazgo proactivo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I n° 208 barrio laykakota de la ciudad de Puno – 2016” tuvo como objetivo determinar el estilo de liderazgo que más prevalece en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno 2016; llegando a la siguiente conclusión: Respecto a la identificación de los estilos de liderazgo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno son la transformacional y transaccional, en la medida que, en esta edad los niños muestran empatía, sin pretensiones oscuras, ni malicia en su corazón, se muestran como tal. Por ello los resultados son de 85% para la transformacional y 25% para la transaccional.

## 2.2. BASES TEÓRICAS

### 2.2.1. Teorías de la proactividad

#### 1. Teoría de la Autoeficacia de Albert Bandura (1977): \*

Autor: Albert Bandura. Presentada en 1977. Según Demortier et al., La teoría de la autoeficacia de Bandura se ocupa de la creencia de un individuo en su propia capacidad para emprender acciones específicas que darán como resultado el éxito. La opinión de Bandura es que la autoeficacia afecta la voluntad de las personas de emprender



comportamientos proactivos, ya que las personas que tienen mucha autoeficacia tienden a intentar tener el mayor control sobre su entorno. Esta orientación ha dejado una impresionante huella significativa en los dominios de la psicología y la motivación, y ha demostrado que la credibilidad en las capacidades de uno debe ser abordada para promover la conducta proactiva.

En conjunto, la teoría de Bandura ha tenido un impacto positivo en la comprensión de la motivación del ser humano y la necesidad de mejorar la confianza en nuestras capacidades. Además, la teoría también influyó en tales campos como la psicología educativa. Especialmente en este último, se entendió que la construcción de la autoeficacia era extremadamente importante para motivar a los alumnos a aprender mejor, obteniendo mejores resultados académicos. Por lo tanto, la teoría de la autoeficacia de Bandura no solo subraya la interconexión entre la proactividad y la creencia en las propias capacidades, sino también su papel en el fomento de la mentalidad de perseverancia.

**2. Teoría de la Proactividad Organizacional de Stephen Covey (1989).** La proactividad de Covey es una teoría introducida por Stephen Covey en 1989 en su obra *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Afirma la existencia de individuos proactivos y reactivos, señalando la relevancia de la responsabilidad y la iniciativa personales para la acción influyente sobre la situación ambiente actual. Por lo tanto, la proactividad es esencial para el éxito personal y profesional,



ya que las personas proactivas no se dejan moldear por las circunstancias ni simplemente responden al entorno, sino que actúan en consecuencia. Esta hipótesis ha conquistado un vasto prestigio en el ámbito académico y corporativo.

Esas teorías, formuladas por Bandura y Covey, que residían respectivamente en las décadas de 1970 y 1980, han allanado el camino para comprender la proactividad desde el punto de vista psicológico y del desarrollo. Además, en sus publicaciones, ambos autores argumentan que, para tener éxito en diversos ámbitos de la vida, uno debe utilizar la autoconfianza.

La teoría del citado Covey es que "la proactividad se define como más que la iniciativa. Es tomar la responsabilidad de nuestras elecciones y acciones". En otras palabras, Covey creía que uno debería "afrentar la vida proactivamente" en lugar de "restringirse únicamente como respuesta a la realidad".

Este concepto explica un espacio entre estímulo y respuesta, pero Covey puntualiza en que podemos qué hacer lo pasado pasar cosas o no siempre puede controlar lo que nos sucede, pero no podemos elegir nuestra respuesta, y la responsabilidad es la capacidad de responsabilidad desarrollar la proactividad en el individuo y el espacio de trabajo.

Covey enfatiza la necesidad de establecer objetivos claros y basados en valores que sirvan de base para una toma de decisiones proactiva. El siguiente hábito inevitable que mejorará la eficacia general y, al mismo tiempo, reducirá la reactividad constante es una excelente



gestión del tiempo, en resumen, la teoría de la proactividad organizacional no se limita a ser una simple tendencia de iniciativa, aborda la necesidad de un enfoque consciente, responsable y basado en valores en la toma de decisiones y acciones, tanto a nivel individual como en el contexto organizacional.

### **2.2.2. Proactividad**

La proactividad es vital tanto para un individuo como para un profesional. Se describe como la capacidad y la voluntad de controlar las situaciones en lugar de permitirse reaccionar a ellas con pasividad. Una persona proactiva se encuentra operativa, lo que implica que no solo se reaccionan a situaciones dadas, sino que se adelantan a lo que se encuentra por venir y actuar con anterioridad para impedir dificultades o aventuras.

En torno al plano individual, la proactividad se manifiesta en la elección consciente de metas y objetivos, quienes son proactivos determinan sus propios destinos; aquellos que no lo son serán víctimas de circunstancias y de otra noche. Por ende, afrontan desafíos de manera resiliente y dirigen la creatividad hacia las soluciones.

La proactividad también está firmemente vinculada a la idea de responsabilidad personal. Como discutimos antes, la gente proactiva se da cuenta de que influyen en su entorno y se ven a sí mismos como maestros de su propio destino. Por lo tanto, mientras que los individuos menos proactivos tienden a martirizarse con el complejo de "pobre de mí", los individuos proactivos perciben la vida como un ámbito en que pueden y deben tomar medidas.



Finalmente, la proactividad es más que la toma de la iniciativa; es un marco completo para la vida consciente, para actuar con intención para un futuro deseable y tomar responsabilidad.

Arana (1998) Lo que es más importante para la lección, es que incluso Weinstein menciona que las instituciones educativas no deben ignorar la importancia vital del liderazgo proactivo porque un liderazgo activo es un aspecto esencial de la gestión de riesgos y no es posible obtener resultados fructíferos sin ellos. En general, eso significa que la gestión proactiva es un factor clave del liderazgo educativo, por lo que la lección también se centrará en la comprensión de la gestión proactiva, comenzando con su definición y terminando con sus beneficios en la vida real. Además, proporcionará un análisis en profundidad de las estrategias que los líderes pueden usar para desarrollar su propio enfoque proactivo.

Desde la perspectiva de Arana, esta definición sugiere que la directiva proactiva es un estilo de liderazgo del sistema que está diseñado para abordar y controlar los riesgos conocidos. Por lo tanto, la proactividad es un enfoque que se centra en disminuir las capacidades y la influencia de los riesgos potenciales pertinentes en el campo de la educación. En otras palabras, la idea principal es que el administrador se sentirá amenazado y se comprometerá con la proactividad en un intento por abordar y controlar los riesgos que podría confrontar la institución educativa que persigue el logro a través de este proyecto.

En conclusión, la proactividad directiva, tal como se expresa en Arana 1998, es esencial no sólo como una herramienta para gestionar los riesgos en las instituciones educativas, también es importante recordar la



seriedad de la necesidad de estar preparado y actuar proactivamente para enfrentar los desafíos que podrían afectar adversamente los objetivos del proyecto educativo.

### **2.2.3. Importancia de la proactividad**

En conclusión, la proactividad es fundamental y su importancia trasciende diversos aspectos de la vida, marcando una gran diferencia en el crecimiento personal y la orientación en la vida laboral y personal. Las personas se convierten en artífices de su propio destino, al tiempo que dirigen su rendimiento laboral, actuando como agentes de cambio y sustento. Es un motor de crecimiento y resiliencia en la vida social. Quienes asumen la responsabilidad de sus acciones pueden superar cualquier obstáculo y contratiempo de la vida con facilidad. Es muy fácil tomar decisiones saludables e informadas, y las metas personales a largo plazo están al alcance cuando la proactividad se expresa plenamente. Además, sienta una base sólida para el aprendizaje continuo a lo largo de la vida.

En cualquier lugar de trabajo, la proactividad viene convertirse en un aspecto de diferencia del éxito. Los profesionales proactivos cierran su trabajo, sino que ofrecen una oportunidad para innovar a través de. Preguntan lo que no entienden, sugieren lo que se puede resolver y asumen roles o responsabilidades que no les corresponden. La mentalidad que lo plantea no solo promueve el desarrollo de la carrera s terreno individual, pero tiene en cuenta el éxito del equipo o de la organización con la que se fomente la cultura organizativa de la oficina adecuada.

La serie de elementos 22 revela que la iniciativa también influye notablemente en la orquestación del tiempo. Aquellos que son proactivos



están bien organizados y aprovechan al máximo el tiempo disponible. En otras palabras, el ir de la mano con la efectiva gestión de tiempo se observa en una mayor eficacia en todas las dimensiones de la ejecución de metas y proyectos en todos los aspectos individuales y colectivos. Más aún, la proactividad es una receta para el éxito en todas las esferas de la vida y, de hecho, un motor para busca y falla. Una mente proactiva no solo transforma el presente, sino que también actúa como un termómetro vital y fomenta un porvenir más prometedor.

La relación intrínseca de la proactividad con la gestión exitosa del tiempo, como un factor necesario para garantizar el logro de objetivos y el éxito en la implementación de proyectos, hace que esta competencia sea indispensable. No solo la eficiencia del rendimiento, que se consolida mediante la organización proactiva de las tareas, sino también la competencia en la organización de la minimización de la procrastinación son las personas proactivas. La habilidad de realizar varias tareas a la vez hace que sean productivas. Por lo demás, tener la iniciativa en la planificación del tiempo no solo aumenta la autoeficacia, sino también el logro de objetivos.

Además, la importancia de la proactividad está lejos de ser solo el rango de tiempo, pero es un medio por el cual se muestra como el único modo en el que uno tiene la capacidad de tener un impacto en la variabilidad de los diferentes ámbitos necesarios para el hombre que rodean desde cómo uno se desarrollarlos a ti solo. Como tal, a través de la variabilidad de los ámbitos conectados al desarrollo de cada uno hasta qué punto llega a ser y cuánto logra progresar en sus metas profesionales, se



convierte en un componente primordial para aquellos que necesitan maximizar sus capacidades de hacer y enfrentarse a los desafíos. Finalmente, la proactividad juega un aspecto crítico en los términos del desarrollo de fuertes relaciones interpersonales. Los individuos que adoptan una actitud proactiva mediante sus intercambios no solo pueden comunicarse de forma efectiva sino también buscar activamente soluciones constructivas y colaborar positivamente con otros. La adopción de este enfoque contribuirá a un entorno de trabajo más propicio y a relaciones personales más sólidas y, por lo tanto, reforzará no solo la dimensión profesional de mi viaje hacia el éxito integrado, sino también la parte personal del mismo.

Un aspecto esencial más es la perspectiva de cómo la proactividad puede impactar en los procedimientos de decisión. Personas que se perciben a sí mismas como personas proactivas exhiben diseños más favorables en términos de compensar con el stand-out de experiencias y anticipar problemas e incertidumbres. Como tal, la posibilidad de abordar sobre elecciones frecuentes y diarias de forma proactiva da como resultado no solo significativos registros de resultados de la toma de rendimiento más favorables, sino también a una mayor policía de la probabilidad en entornos de cambio.

Uno de ellos es la proactividad en la educación, que se entiende como la voluntad de los estudiantes de obtener conocimientos lo que implica su disposición a responder por su propio desarrollo. En palabras simples, los estudiantes proactivos no solo permanecen sentados y esperan que les den información. En cambio, buscan activamente



oportunidades para adquirir experiencia valiosa y disseminar sus conocimientos. Naturalmente, este enfoque, en cualquier caso, tiene un efecto positivo en el deseado: el rendimiento académico de los estudiantes y en cada uno de ellos como persona en general la proactividad educativa se entiende como un deseo constante de aprender.

Así pues, la iniciativa es vital en múltiples facetas de nuestra existencia, desde la elección de caminos y la gestión del tiempo hasta la creación de proyectos innovadores relaciones saludables y el éxito académico y profesional. Al adoptar una actitud proactiva, las personas pueden potenciar su influencia positiva en el entorno y alcanzar sus metas con mayor éxito.

#### **2.2.4. Dimensiones de la proactividad**

Estas dimensiones se entrelazan para forjar un enfoque holístico de la acción, brindando los cimientos para una vida y un desempeño laboral más efectivos y gratificantes.

- 1. Responsabilidad Personal:** Según tanto, entonces, reconocer la responsabilidad personal es mucho más que saber que somos los pequeños o adolescentes creadores de nuestra pertenencia; es ser competente para mirar hacia atrás en nuestras elecciones, acordar el impacto de nuestros actos y localizar un propósito valioso en todas nuestras vivencias. Por lo tanto, la responsabilidad responsable alimenta el auto empoderamiento: al permitirnos vivir nuestra propia vida, hacer elecciones conscientes basadas en nuestros valores y evitar culpar a todo lo que nos rodea.



2. **Iniciativa:** La capacidad de hacer más allá de la reacción e incluso más allá de la reacción y ejercer la iniciativa, además, implica algo llamado un enfoque proactivo. Las personas que practican la iniciativa no se quedan sentadas esperando que las cosas mejoren. Por el contrario, toman medidas activas para hacer mejoras en su entorno.
3. **Conciencia del Espacio de Elección:** Recibir el espacio entre el estímulo y la respuesta implica comprender que, si bien no siempre controlamos lo que nos sucede, siempre controlamos nuestras reacciones. Este espacio nos da la libertad de decidir nuestra respuesta, basándonos en nuestros valores y principios.
4. **Enfoque en el Círculo de Influencia:** Finalmente, enfocarse en el círculo de influencia implica la concentración de esfuerzos y recursos en áreas en las que la persona tenga control directo o que ejerza una influencia significativa. Por tanto, esto no solo aumentará nuestra efectividad general, sino que también ayudará a contrarrestar otras situaciones que nos hagan sentir impotentes cuando se trate de situaciones externas que están más allá de nuestro alcance.
5. **Establecimiento de Metas y Valores:** Tener metas claras establecidas que estén en línea con nuestros valores brinda una base fuerte para la toma de decisiones proactivas. Estas metas sirven como brújula para dirigir nuestras acciones y asegurar que nuestras decisiones sean acordes con lo que es más importante para nosotros.

El cuarto arte de la transformación significativa es definir metas claras. Y aunque esto no es diferente de establecer metas, el elemento central es precisamente el comprender cuál es la raíz de su importancia



para nosotros. La necesidad de tener una idea clara de a dónde vamos tiene que ver con la necesidad de faros para guiar nuestras acciones diarias. El aspecto de la definición de metas en este arte es un "farol" para ilustrar cuáles son las prioridades en función de las cuales debemos construir nuestro camino.

- 6. Administración Efectiva del Tiempo:** La gestión eficiente del tiempo consiste en priorizar las actividades según su importancia y urgencia. Las personas proactivas no solo responden a lo urgente, sino que dedican tiempo a actividades que contribuyen significativamente a sus objetivos a largo plazo. La gestión eficiente del tiempo no se trata de ser productivo; es una estrategia de priorización. Ser proactivo no consiste en reaccionar ante lo urgente, sino en asignar tiempo conscientemente a lo que contribuye sustancialmente a los objetivos a largo plazo. Sin un enfoque consciente para equilibrar las exigencias inmediatas con los objetivos a largo plazo, no se maximizará la eficacia tanto personal como profesional.
- 7. Desarrollo Continuo:** La verdad sobre la disposición al desarrollo continuo no se trata de la adquisición de nuevas habilidades, pero consiste en mantener un compromiso continuo con el aprendizaje y la autorreflexión. No se trata de la cantidad de información que se adquiere, sino de algo más profundo, porque se trata del cultivo de una mentalidad de crecimiento que ama el cambio y la adaptabilidad. Las personas proactivas están dispuestas a revisar sus perspectivas, cambiar sus paradigmas y crecer en competencias, sabiendo que el desarrollo personal es un viaje y no un destino final todo incluido. Este



elemento es una postura de autoevaluación que persigue la perfección perpetua y el constante crecimiento personal.

## **2.2.5. Proactividad directiva del director**

Bateman (2019) Por otro lado, Li señala que la proactividad directiva en la educación se refiere a una directora o cuerpo directivo de una institución educativa. Por lo tanto, el autor define la proactividad directiva como una metodología que “fortalece el uso de la institución de influencias o presiones externas” Evidentemente, es justo decir que sea lo que sea la proactividad directiva implica que los miembros de estas instituciones tomen la responsabilidad de sus acciones, los conduce a anticipar sus acciones, y los motiva a esperar resultados positivos. Bajo esta definición, la proactividad directiva se observa en un establecimiento educativo que practica la vigilancia de las oportunidades, experimenta nuevas estrategias, toma el mando e incluso inspira innovación y creatividad. Además, la proactividad directiva corresponde a fortalecer la capacidad de prever situaciones problemáticas y llevar a cabo pruebas de funcionamiento de todos los planes, lo que asegura que se presten atención necesaria y se busquen áreas de mejora. Por último, estar preparados para adecuar y ajustar la presa sobre la marcha es vital para garantizar que la entidad educativa pueda seguir prosperando a lo largo del tiempo. En resumen, la proactividad en la gestión educativa es un enfoque que pretende motivar la mejora, el mando, el sentido común, la anticipación, la creación y la flexibilidad para el éxito continuo de la entidad educativa. (p. 14, 103-118).

Maurer (2021) El líder ideal Además, según Boone, un excelente líder proactivo suele actuar como motivador, culpando a la gente de sus

acciones y motivándolos a que desarrollen el suyo propio para asegurarse de que, al implementar sus iniciativas, logren algunos resultados positivos. Por lo tanto, si un capital humano es lo que se distingue a una institución, luego, una entidad proactiva se define como la capacidad de identificar nuevas oportunidades, y crear nuevas ideas, así como la iniciativa. Por otro lado, está desarrollando diversas formas de involucrar a los empleados en esta actividad y coordinando el plan general, para lograr una mejora continua y reconociendo y recompensando los logros basados en resultados. La institución proactiva no solo sobresale por su habilidad para acomodarse rápidamente a un paradigma en constante cambio, sino que también persiste en la realización de su visión a largo plazo. En miras de ello, en palabras de Maurer: Ser proactivo en la gestión no se trata de reaccionar ante las circunstancias, sino de liderar, inspirar y crear de forma proactiva un entorno que conduzca a la excelencia y sirva como fuente constante de innovación. (p. 37, 28–36).

### **2.2.6. Teorías de las relaciones laborales**

Durante la historia, han surgido varias teorías que tratan de garantizar que los empleadores tengan relaciones óptimas con sus empleados, en lo que se refiere a su enfoque subyacente. Aquí se despliegan algunas de las hipótesis principales, acompañadas por el año de nacimiento y una breve metamorfosis.

#### **1. Teoría del Conflicto (1900s)**

Periodo: Inicios del siglo XX.

Desarrollo: ¿Cuál es la perspectiva teórica sobre el tema en cuestión?

Esta teoría considera la naturaleza conflictiva inherente de las



relaciones laborales, en contraste con la relación laboral entre empleadores y trabajadores. Argumenta que el conflicto es una parte inevitable del trabajo, que debe equilibrarse mediante la negociación y la resolución de disputas.

## **2. Teoría de las Relaciones Humanas (1920-1930)**

Periodo: Décadas de 1920 y 1930.

Desarrollo. Esta teoría, que se desarrolló como una reacción a la teoría clásica de la administración, hizo hincapié en la relevancia de las relaciones sociales y emocionales en el lugar de trabajo. Dado que reconoce la influencia de factores psicológicos y sociales sobre la productividad y el estado de ánimo en el lugar de trabajo, la gestión se ha centrado más en la humanidad.

## **3. Teoría del Recurso Humano (1960s)**

Periodo: Década de 1960.

Desarrollo: una perspectiva de esta filosofía implica percibir a los empleados como recursos valiosos para la organización. Creo que siempre es beneficioso invertir en el desarrollo y el bienestar de una persona para mejorar la productividad y la eficiencia organizativa. En contraste con la adquisición mencionada hasta ahora, presta atención a la participación y el compromiso de los empleados en el proceso como uno de los puntos de éxito.

## **4. Teoría del Sistema (1970s)**

Periodo: Década de 1970.

Desarrollo: este se refiere a su consideración de las relaciones laborales como un sistema complejo de partes que implican la

organización, los empleados, los sindicatos y el entorno externo. Surgen las preguntas sobre cómo se relacionan estas partes con el sistema laboral y ejercen influencia en su funcionamiento global.

## **5. Teoría del Conflicto de Intereses (1980s en adelante)**

Periodo: A partir de la década de 1980.

Desarrollo: se refiere a su percepción de las relaciones laborales como un sistema vital que involucra áreas como la organización, los empleados, los sindicatos y el entorno exterior. Surge la pregunta de cómo estas áreas se conectan con el sistema de trabajo y de qué manera influyen sobre el todo.

### **2.2.7. Relaciones laborales**

Bledow (2021) Otro punto que el ensayo enfatiza son las relaciones más estrechas, a veces denominadas relaciones laborales, que se presentan con mayor frecuencia en el entorno familiar y en un círculo selecto de amigos y compañeros de trabajo. Es crucial reiterar que las relaciones laborales requieren mucho esfuerzo para alimentarlas y nutrirlas, y si bien este trabajo puede consumir mucho tiempo, es el que brinda mayor alegría y satisfacción personal. El ensayo define la idea de relación interpersonal como un vínculo formal entre dos o más personas que puede durar poco tiempo o toda la vida. Dicho vínculo puede basarse en la inferencia, el amor, la solidaridad y las obligaciones sociales. Uno de los posibles elementos que pueden incorporar estas relaciones son también las interacciones laborales habituales. (p. 35-56).

Una tercera razón por la que es importante darse cuenta de la actual riqueza real de estas interacciones humanas es que "la riqueza real en



estas interacciones humanas no es superficial y abarca la dimensión emocional, social y laboral". Una cuarta razón es que la gran variedad de bases para tales relaciones "subraya no solo la complejidad de la existencia interpersonal, sino también su riqueza". Por lo tanto, en términos generales, la obra de Bledow proporciona una perspectiva útil de la realidad vinculada laboral y humana.

### **2.2.8. Importancia de las relaciones laborales**

Es, por lo tanto, inaceptable que condiciones laborales favorables no puedan ser concebidas sin el diálogo de por medio. Para empezar, las relaciones laborales son las capaces de promover las indicadas. La oportunidad de discusión abierta y respetuosa entre los superiores y los empleados proporciona una atmósfera laboral que fomenta la motivación y el interés personal, dos rasgos sin los cuales sería imposible mantener un grupo de trabajo unido en su apoyo mutuo en la búsqueda de metas comunes.

Además, las buenas relaciones laborales se requieren en el empleo. Si los empleados sienten que pueden dirigir ideas, tiempo e interés juntos, entonces una creatividad conjunta proviene de eso, una capacidad de intervenir creativamente en problemas varios. Si bien, por otro lado, se crea una necesidad de controlar positivamente la resolución de conflictos, lo que minimiza las pérdidas destructivas de tensión en conflictos que pueden provenir de disminuciones en la productividad y las horas de trabajo.

Ya que lo crucial es el impacto directo en la retención del profesional, los empleados permanecen en una institución cuando creen que su trabajo



es significativo y como medidas de apoyo al desempeño de sus funciones. En consecuencia, la implementación de relaciones laborales deseables resultaría en un entorno retenido que al llevar trabajadores a reducir su rotación.

En resumen, la relevancia de las relaciones laborales reside en su capacidad para fortalecer la unidad del equipo, impulsar la colaboración, prevenir conflictos y mejorar la retención del talento, elementos esenciales para el éxito sostenible de una organización.

## **2.2.9. Dimensiones de las relaciones laborales**

### **1. Negociación Colectiva:**

Los siguientes, traducidos del idioma inglés al español, son efectivos en describir la definición de trabajo relacionada con el concepto por adaptación: “La negociación entre empleadores y trabajadores, a menudo a través de sindicatos, para alcanzar acuerdos sobre condiciones laborales, salarios y beneficios. Involucra la capacidad de ambas partes “hacer tratos que satisfagan sus intereses y fomenten un entorno de trabajo justo: la negociación colectiva es más que el acto de negociar.” Los propios acuerdos salariales y laborales son; la negociación colectiva implica, simultáneamente, la capacidad de sindicatos y empleadores para encontrar soluciones que no solo sean buenas para ambas partes, sino que también “incentiven” la estabilidad y el crecimiento económico.” La definición de trabajo puede incluir áreas de formación laboral, seguridad ocupacional y políticas generales para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.



## **2. Regulación Legal del Trabajo:**

Se refiere a la legislación de cada país que determina los derechos y responsabilidades de los empleadores y los empleados. Se centra en la regulación de los salarios mínimos, las horas de trabajo, los lugares de trabajo seguros y cualquier cosa relevante para la relación entre empleador y empleado. La regulación legal del trabajo no se limita a la protección del trabajador contra la explotación salarial y las horas negadas. También protege los derechos humanos fundamentales de un empleado que deben ser previamente garantizados. Esto incluye la protección contra la discriminación, el derecho al trabajo, la licencia de maternidad o paternidad y otros derechos pertinentes. La regulación también cambia para adaptarse a las dinámicas laborales emergentes, y la tecnología para asegurar que continúen siendo relevantes y efectivas.

## **3. Participación de los Trabajadores en la Toma de Decisiones:**

Involucra el establecimiento de estructuras que permitan a los empleados contribuir a las decisiones empresariales. Se puede lograr a través de comités, consejos de empleados e incluso una representación directa en la junta directiva. La participación en las decisiones es más que solo permitir que los empleados estén en las discusiones en el nivel más alto del negocio c. Involucra el respeto y la aceptación de las ideas y perspectivas de los empleados. Por lo tanto, activar la participación puede extenderse a la colaboración en la creación de las políticas de la empresa. Puede y conducir a un

sentimiento de comunidad impacto positivo en ambos lados. Podría implicar.

#### **4. Cultura Organizacional:**

La cultura organizacional se refiere a los valores normas y prácticas compartidos dentro de una organización. Su influencia alcanza ámbitos de gestión de relaciones laborales, comunicación, conflicto y demás. tiene relación con los valores, normas y prácticas compartidos en una empresa, cuyo impacto se refiere a las relaciones laborales, la comunicación, el conflicto y la solución. Su impacto es centra para la cohesión y efectividad del equipo de trabajo.

#### **5. Comunicación Efectiva:**

Es crucial para unas relaciones laborales sanas y productivas. El proceso se centra en la transmisión de información entre empleadores y trabajadores, así como entre compañeros. La comunicación efectiva, como corresponde a una relación laboral saludable, implica el claro intercambio de información entre los patronos y los trabajadores, así como entre los colegas. Esta relación reinventa la angustia y la desconfianza en una posibilidad de mutuo entendimiento, minimiza los errores y mejora la eficiencia al tomar una decisión basada en hechos.

#### **6. Equilibrio entre la Vida Laboral y Personal:**

El equilibrio entre la vida laboral y personal implica equilibrar las obligaciones de trabajo de un empleado con su vida fuera del trabajo. Debe fomentarse, además, a través de políticas de flexibilidad laboral y apoyo emocional. En segundo lugar, los respectivos marcos fomentan

tanto el bienestar como la sostenibilidad de la productividad en el entorno laboral.

### **7. Equidad en el Trato a los Empleados:**

Otro principio fundamental es la equidad, ya que se refiere al trato dispensado a los empleados. Por lo tanto, es un derecho para todos los empleados ser tratados con justicia e imparcialidad. Incluye la diversidad que también implica igualdad de trato sin importar la raza, el género o la orientación sexual del empleado.

Un aspecto vital de esta filosofía es el florecimiento de un entorno de trabajo inclusivo. Este ambiente de trabajo implica la implementación de una cultura organizacional que pueda valorar e incluso hacer presente la diversidad en términos de aprecio. El reconocimiento de las áreas de experiencia en las que cada individuo brinda su único e irremplazable aporte acelera enormemente el desarrollo. Lo más crítico es la equidad en términos de avances, donde garantiza la igualdad de acceso a los recursos y las oportunidades profesionales para cualquier empleado institucional sin tener en cuenta sus características personales.

En resumiendo, la igualdad en la atención a los trabajadores no se trata solo de las decisiones y la elección, sino también de la gestión diaria, como la asignación de tareas, la definición de la calidad laboral y el acceso a la formación y la competencia. Nuevas prácticas y enfoques de trabajo. Una consideración exitosa de estas orientaciones y prácticas no solo mejorará significativamente el ánimo de vida y laboral de los trabajadores sino que representará un elemento crítico



para la consecución de equipos de trabajo más fuertes y productivos. En resumen, la equidad en el trato a los trabajadores no solo es cumplir con la legislación antidiscriminación; es una asociación a largo plazo para un lugar de trabajo con igualdad e imparcialidad, que resulta coherente con el éxito en un entorno profesional.

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. Proactividad directiva**

Becherer, R. C. y Maurer, J. G. (2021), Los autores mencionan, “La proactividad directiva del director es un estilo de administración que se enfoca en el control o la administración de riesgos conocidos en las instituciones educativas. El propósito de la gestión proactiva es aumentar las posibilidades de éxito al disminuir las posibilidades y el impacto de los peligros. En otras palabras, se está preparando y proactivamente sobre el manejo de riesgos que podrían impactar adversamente los objetivos de su proyecto” (p.37, 28-36).

### **2.3.2. Actividad proactiva**

“Esto implica ser proactivo y anticipar los eventos antes de que ocurran, así como estar preparado y listo para el incidente en caso de que ocurra. Un ejemplo de esto sería un maestro que se asegure de antemano de que un estudiante no pueda tener la oportunidad de hacer trampa durante un examen” (Campbell, 2016, p. 14, 52–66).

### **2.3.3. Persona proactiva**

“Las personas proactivas celebran sesiones de planificación con ellas mismas y con los demás y establecen metas específicas para el futuro. No solo los ponen por escrito, junto con las fechas límite, sino que



programan tiempo en sus planificadores para trabajar en ellos. Al hacer esto, están ayudando a crear su propio futuro en lugar de reaccionar ante eventos no planificados” (Deluga, 2016, p. 9).

#### **2.3.4. Planificación a largo plazo**

“Las personas proactivas reconocen que nunca es demasiado pronto para planificar y que planificar demasiado tarde provoca crisis y problemas de tiempo” (Crant, 2015).

#### **2.3.5. Director**

Director es un adjetivo que hace referencia a aquel que dirige. El verbo dirigir, por su parte, está vinculado a la acción de llevar algo hacia un término o lugar señalado; guiar a través de señas o indicaciones; encaminar la intención y las operaciones a un determinado fin; dar reglas para el manejo de una institución; orientar; o marcar una determinada orientación artística a quienes intervienen en una obra o espectáculo. (Bolívar, A. 2016, p.9 (2), 9-33)

#### **2.3.6. Relación**

“Un aspecto o calidad (como el parecido) que conecta dos o más cosas o partes como pertenecer o trabajar juntos o ser del mismo tipo La relación de tiempo y espacio” (Brekelmans, 2014, p.56).

#### **2.3.7. Relaciones laborales**

Las relaciones laborales se definen como la fuerte asociación entre empleados que trabajan juntos en la misma organización, creando un ambiente de trabajo positivo y productivo.

#### **2.3.8. Proactividad**



En el comportamiento organizacional y la psicología industrial / organizativa, la proactividad o el comportamiento proactivo de los individuos se refiere al comportamiento anticipatorio, orientado al cambio y autoiniciado en situaciones. El comportamiento proactivo implica actuar antes de una situación futura, en lugar de solo reaccionar. Significa tomar el control y hacer que las cosas sucedan, en lugar de simplemente ajustarse a una situación o esperar que algo suceda. Los empleados proactivos generalmente no necesitan que se les pida que actúen, ni requieren instrucciones detalladas. (Deluga, 2016, p. 9).



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Este proyecto de investigación pertenece al enfoque, estudio y/o estudio cuantitativo

#### 3.2. MÉTODO (S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

Rodriguez Peñuelas (2010, p.32), señala que el **método cuantitativo** los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente.

#### 3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación correlacional es un **tipo de investigación no experimental** en la que el investigador mide dos variables y evalúa la relación estadística.

#### 3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

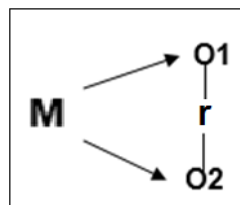
La investigación está orientada dentro del nivel No experimental. Según Charaja (2011, p.45), el nivel de una investigación se refiere al grado de

profundidad de estudio. El análisis consistirá en la descripción – transversal. Pertenece al Nivel de investigación Explicativo

### 3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es correlacional para (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2005) en una investigación transversal se correlaciona datos en un solo momento, Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado". (P. 154)

Su diseño se esquematiza de la siguiente manera:



**Donde:**

M = Muestra de estudio

O<sub>1</sub> = Proactividad directiva

O<sub>2</sub> = Relaciones laborales

r = Posible relación de la variable de estudio

### 3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.6.1. Población

La población es el conjunto total de personas y objetos que van a ser investigados, en éste caso de acuerdo a nuestro trabajo de investigación planteado, la población de estudio está constituida por 861 docentes de las

instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023

## Tabla 2

*Número de población de docentes de las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023*

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	TOTAL
1	Colegio 32 "Mariano H. Cornejo"	99
2	Colegio 91 "José Ignacio Miranda"	38
3	Colegio "Cesar Vallejo"	53
4	Colegio "Inca Garcilaso de la Vega"	26
5	Colegio "José Antonio Encinas"	143
6	Colegio "José María Arguedas"	44
7	Gran Unidad Escolar las "Mercedes"	90
8	Colegio "Manuel Núñez Butrón"	60
9	Colegio "Politécnico Regional los Andes"	138
10	Colegio "Rodolfo Diesel"	16
11	Colegio "San Francisco de Borja"	38
12	Colegio "San Martín"	68
13	Colegio "Santa Mónica"	14
14	Colegio "Santa Rosa de Lima"	20
15	Colegio "Thomas Alva Edison"	14
	Total	<b>861</b>

FUENTE: UGEL San Román

### 3.5.2. Muestra

Según la fórmula estadística se trabajó con una muestra de 226 docentes de las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023.



Donde:

Población	N=	861
Alfa (Error tipo I)	α=	0,05
Nivel de Confianza (error tipo II)	β=1-α/2	0,95
Z de (1-α/2)	Z(1-α/2)	1,96
Desviación estándar	s=	0,624
Varianza	s <sup>2</sup>	0,39
Precisión	d=	0,07
Tamaño de muestra	n=	226

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}$$

$$n = \frac{861 * (1,96)^2 * (0,39)^2}{(0,07)^2(861 - 1) + (1,96)^2 * (0,39)^2}$$

**n = 225,826 <> 226**

La muestra es: **226**

**Tabla 3**

*Número de muestra de docentes de la instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023*

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	TOTAL	Muestra
1	Colegio 32 “Mariano H. Cornejo”	99	26
2	Colegio 91 “José Ignacio Miranda”	38	10
3	Colegio “Cesar Vallejo”	53	14
4	Colegio “Inca Garcilaso de la Vega”	26	7
5	Colegio “José Antonio Encinas”	143	37
6	Colegio “José María Arguedas”	44	12
7	Gran Unidad Escolar las “Mercedes”	90	24
8	Colegio “Manuel Núñez Butrón”	60	16
9	Colegio “Politécnico Regional los Andes”	138	35
10	Colegio “Rodolfo Diesel”	16	4
11	Colegio “San Francisco de Borja”	38	10
12	Colegio “San Martín”	68	18



13	Colegio "Santa Mónica"	14	4
14	Colegio "Santa Rosa de Lima"	20	5
15	Colegio "Thomas Alva Edison"	14	4
Total		<b>861</b>	<b>226</b>

Fuente: <http://escale.minedu.gob.pe/padron-de-iiie>

### 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

#### 3.7.1. Técnicas de la investigación

##### a. Encuesta

En esta técnica de recolección de datos se puede elegir opciones predeterminadas y los resultados se pueden analizar correctamente.

Carrasco (2018) lo manifiesta: como una táctica de indagación social utilizada para indagar, examinar y seleccionar información formulando de forma indirecta o directas preguntas de temática previamente diseñada al sujeto que constituye una unidad de exploración y exámenes. (p. 314).

#### 3.7.2. Instrumentos de la investigación

##### a. Cuestionario

Es una táctica empleada en esta publicación, como un conjunto de preguntas para la recogida de información. Debido a que los cuestionarios se basan en una serie de interrogantes relacionadas con una o más variables que se están midiendo. (Hernández y Mendoza, 2018).

**Tabla 4***Estructura del cuestionario de la variable de estudio 1*

Dimensión	Ítems
Toma de iniciativa	02
Busca de oportunidades	02
Conducta de forma activa	02
Total	06

**Tabla 5***Estructura del cuestionario de la variable de estudio 2*

Dimensión	Ítems
Comunicación	02
Trabajo en equipo	02
Creatividad y cooperación	02
Total	06

### 3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### 3.8.1. Validación de los instrumentos

La validación del instrumento pasó por juicio de tres (03) especialistas profesionales destacados en el área donde corroboraron su visto bueno correspondiente. (Anexo N. 2).

#### 3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Para comprender la confiabilidad de la escala, esta investigación adopta el método Alpha de Cronbach para valorar la confidencialidad o uniformidad de la pregunta (ítem), y el valor del factor está entre 0 y 1, donde 0 es cero confiabilidades, 1 igual a total confiabilidad (Hernández & Mendoza, 2018).



**Tabla 6**

*Estadísticas de fiabilidad de la variable: proactividad directiva*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,819	06

Las estadísticas de confiabilidad Alpha de Cronbach muestran que un total de 06 ítems o elementos tienen un valor de 0,819. En comparación con la escala de evaluación, el coeficiente alfa es  $> 0,819$ . Esta escala se considera una confiabilidad aceptable, porque se encuentra en el rango 0.70 – 0.90 de la interpretación de Oviedo & Campo (2005) y se puede utilizar en la aplicación de la encuesta actual.

**Tabla 7**

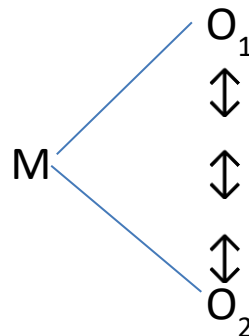
*Estadísticas de fiabilidad de la variable: relaciones laborales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,843	06

Escala de estadística de confiabilidad Alpha de Cronbach, un total de 06 ítems o elementos tienen un valor compilado de 0.843, en comparación con la sucesión de evaluación, se consigue el factor  $\alpha > 0.843$ , Esta escala se considera una confiabilidad aceptable, porque se encuentra en el rango 0.70 – 0.90 de la interpretación de Oviedo & Campo (2005). Por consiguiente se arguye que la consistencia interna del instrumento utilizado es aceptable y procede su ejecución.

### 3.9. DISEÑO DE ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Al esquematizar este tipo de investigación entre las dos variables tenemos el siguiente Diagrama:



Donde

M: Es la Muestra de Estudio

O: Coeficiente de relación, los sub índices 1 y 2 en cada caso nos indica las observaciones obtenidas en cada una de las variables.

R: Representado la flecha de doble entrada, representa la relación que existe entre las variables.

#### DISEÑO ESTADÍSTICO

El tratamiento estadístico para el presente estudio es “La Chi Cuadrado”, que se utiliza para comprobar el grado de relación que existe entre las dos variables.

#### FÓRMULA DE CORRELACIÓN DE PEARSON

$$r = \frac{n \cdot \sum f \cdot dx \cdot dy - (\sum fx \cdot dx) (\sum fy \cdot dy)}{\sqrt{[n \cdot \sum fx \cdot dx^2 - (\sum fx \cdot dx)^2][n \cdot \sum fy \cdot dy^2 - (\sum fy \cdot dy)^2]}}$$



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Esta investigación propuso un estudio cuantitativo, centrado en recopilar información sobre la proactividad directiva y relaciones laborales. Este estudio primero generó una lista de objetivos el tema investigativo y que a partir de ello se desarrolló las dimensiones, además se ha planteado los indicadores para cada dimensión respetando obviamente el enlace con la variable de estudio 1 y la variable de estudio 2. Esta investigación tiene como objetivo llenar un vacío en la literatura de la proactividad directiva y relaciones laborales. En esta parte de describe y se analiza los datos estadísticos en forma vertical y horizontal. Además, esta disertación evalúa la relación entre la proactividad directiva y las relaciones laborales, el propósito es comprender a profundidad el tema. Por lo tanto, este estudio es un análisis de contenido que se basa en múltiples fuentes de datos: planes de estudio, materiales web y contacto de seguimiento a través del instrumento. El resultado de este estudio investigativo fue medido por dos

instrumentos que juntos miden la relación existente entre ambas variables.

El proceso se desarrolló según el tamaño de la muestra.

**VARIABLES DE ESTUDIO: Proactividad directiva y relaciones laborales**

**Tabla 8**

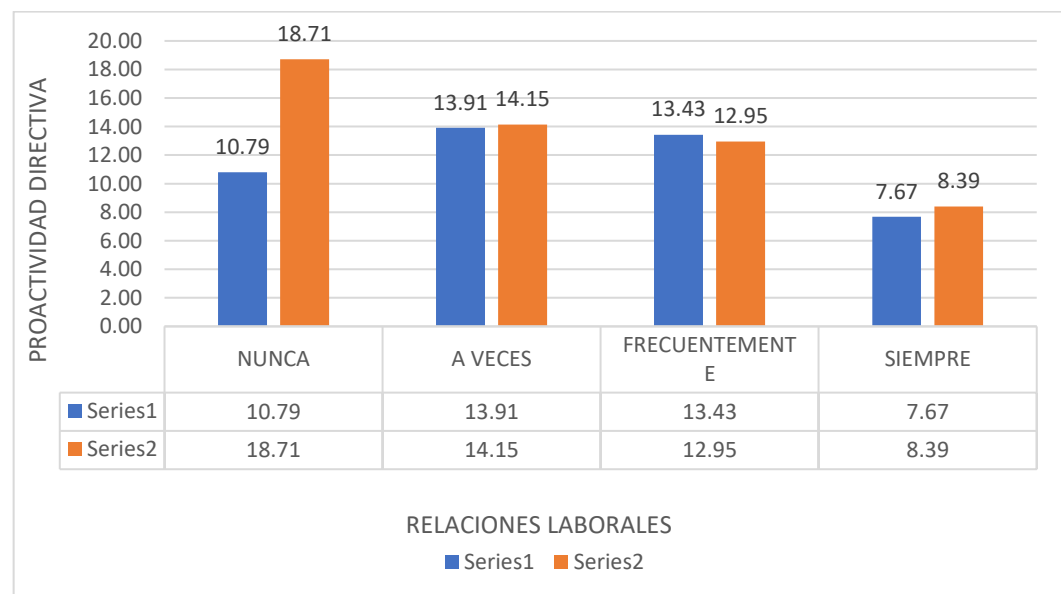
*¿Posee cualidad de iniciar alguna cuestión? \* ¿Existe acuerdo entre los miembros de la comunidad educativa?*

Respuestas	Proactividad directiva		Relaciones laborales		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	45	10.79	78	18.71	123	29.50
A Veces	58	13.91	59	14.15	117	28.06
Frecuentemente	56	13.43	54	12.95	110	26.38
Siempre	32	7.67	35	8.39	67	16.07
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>50.00%</b>	<b>226</b>	<b>50.00%</b>	<b>354</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 1**

*¿Posee cualidad de iniciar alguna cuestión? \* ¿Existe acuerdo entre los miembros de la comunidad educativa?*



**Nota.** En el primer prototipo de barras estadísticas muestra ascendencia en A Veces y en el segundo prototipo muestra ascendencia en Nunca.



## INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla 8 en concerniente al enunciado "Proactividad directiva y su relación con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023". La muestra poblacional que se obtuvo fue de 226 docentes que tiene carácter de representatividad de un 100% de la población total, consecutivamente obteniendo los siguientes resultados:

Respecto al planteamiento: ¿Posee el director cualidad de iniciar alguna cuestión? Se evidenció que, 45 docentes que denota un 10.79% indicaron que **Nunca** propician una comunicación entre docentes y alumnos, 58 docentes que denota un 13.91% indicaron que **A veces** propician una comunicación entre docentes y alumnos, 56 docentes que denota un 13.43% indicaron que **Frecuentemente** propician una comunicación entre docentes y alumnos, y 32 docentes que denota un 7.67% indicaron que **Siempre** propician una comunicación entre docentes y alumnos. Sobre la consideración: ¿Existe satisfacción en los acuerdos de la comunidad educativa? El resultado fue que, 78 docentes que simboliza un 18.71% contestaron que **Nunca** tienen metas y planes claros antes de empezar el trabajo, 59 docentes que simboliza un 14.15% contestaron que **A Veces** tienen metas y planes claros antes de empezar el trabajo, 54 docentes que simboliza un 12.95% contestaron que **Frecuentemente** tienen metas y planes claros antes de trabajar, y 35 docentes que simboliza un 8.39% contestaron que **Siempre** tienen metas y planes claros antes de trabajar.

**ANÁLISIS:** Analizando los datos, se concluye que tiene mayor aceptación en la primera parte la escala A Veces y en la segunda variable tiene mayor aprobación en Nunca.

**Tabla 9**

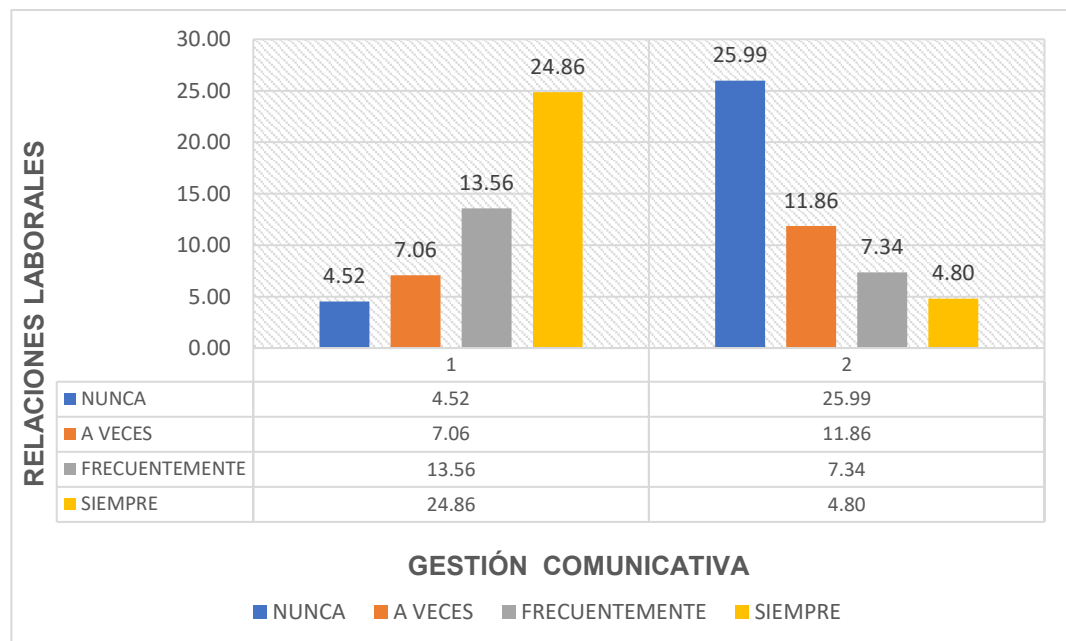
*¿Comienza algo que ve cómo necesario? \*¿Muestra habilidades de comunicación?*

Respuestas	Proactividad directiva		Relaciones laborales		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	32	7.08	44	9.73	76	16.81
A Veces	48	10.62	92	20.35	140	30.97
Frecuentemente	65	14.38	55	12.17	120	26.55
Siempre	81	17.92	35	7.74	116	25.66
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>50.00%</b>	<b>226</b>	<b>50.00%</b>	<b>354</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 2**

*¿Comienza algo que ve cómo necesario? \*¿Muestra habilidades de comunicación?*



**Nota.** En el primer prototipo de barras estadísticas muestra ascendencia en Siempre y en el segundo prototipo muestra ascendencia en A Veces.

## INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla 9 en concerniente al enunciado "Proactividad directiva y su relación con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023". La muestra poblacional que se obtuvo fue de 226 docentes que tiene carácter de representatividad de un 100% de la población total, consecutivamente obteniendo los siguientes resultados:

Respecto al planteamiento: ¿Comienza el director algo que ve cómo necesario? Se evidenció que, 32 docentes que denota un 7.08% indicaron que **Nunca** prepara al docente para asumir el liderazgo, 48 docentes que denota un 10.62% indicaron que **A veces** prepara al docente para asumir el liderazgo, 65 docentes que denota un 14.38% indicaron que **Frecuentemente** prepara al docente para asumir el liderazgo, y 81 docentes que denota un 17.92% indicaron que **Siempre** prepara al docente para asumir el liderazgo. Sobre la consideración: ¿Aprecia Ud. si existen mejoras en las habilidades de comunicación? El resultado fue que, 44 docentes que simboliza un 9.73% contestaron que **Nunca** cumplen con sus tareas y no apoyan a otros, 92 docentes que simboliza un 20.35% contestaron que **A Veces** cumplen con sus tareas y apoyan a otros, 55 docentes que simboliza un 12.17% contestaron que **Frecuentemente** cumplen con sus tareas y apoyan a otros, y 35 docentes que simboliza un 7.74% contestaron que **Siempre** cumplen con sus tareas y apoyan a otros.

**ANÁLISIS:** Analizando los datos, se concluye que tiene mayor aceptación en la primera parte la escala Siempre y en la segunda variable tiene mayor aprobación en A Veces.

**Tabla 10**

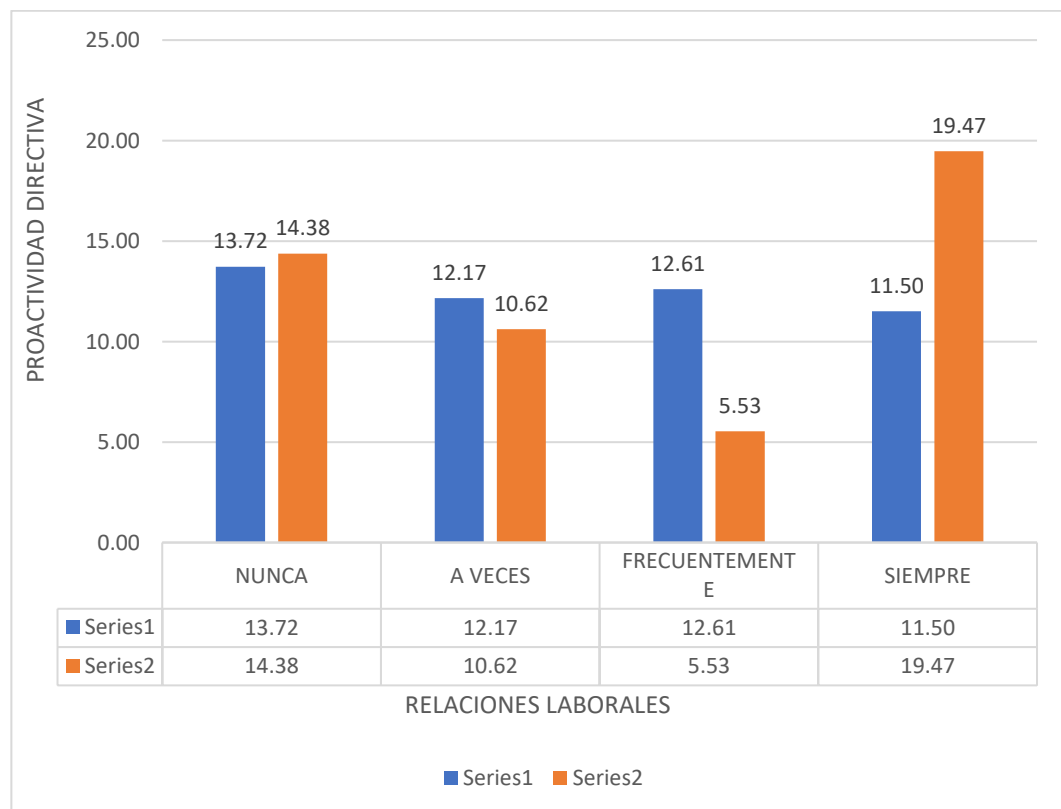
*¿Busca soluciones inmediatas? \*¿Muestran actividades complementarias para el trabajo?*

Respuestas	Proactividad directiva		Relaciones laborales		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	62	13.72	65	14.38	127	28.10
A Veces	55	12.17	48	10.62	103	22.79
Frecuentemente	57	12.61	25	5.53	82	18.14
Siempre	52	11.50	88	19.47	140	30.97
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>50.00%</b>	<b>226</b>	<b>50.00%</b>	<b>354</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Figura 3**

*¿Busca soluciones inmediatas? \*¿Muestran actividades complementarias para el trabajo?*



**Nota.** En el primer prototipo de barras estadísticas muestra ascendencia en Nunca y en el segundo prototipo muestra ascendencia en Siempre.



## INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla 10 en concerniente al enunciado "Proactividad directiva y su relación con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023". La muestra poblacional que se obtuvo fue de 226 docentes que tiene carácter de representatividad de un 100% de la población total, consecutivamente obteniendo los siguientes resultados:

Respecto al planteamiento: ¿Busca el director soluciones inmediatas? Se evidenció que, 62 docentes que denota un 13.72% indicaron que **Nunca** fomentan la interacción con el personal, 55 docentes que denota un 12.17% indicaron que **A veces** fomentan la interacción con el personal, 57 docentes que denota un 12.61% indicaron que **Frecuentemente** fomentan la interacción con el personal, y 52 docentes que denota un 11.50% indicaron que **Siempre** fomentan la interacción con el personal. Sobre la consideración: ¿Aprecia Ud. si el personal muestra actividades complementarias para el trabajo? El resultado fue que, 65 docentes que simboliza un 14.38% contestaron que **Nunca** resuelven conflictos constructivamente, 48 docentes que simboliza un 10.62% contestaron que **A Veces** resuelven conflictos constructivamente, 25 docentes que simboliza un 5.53% contestaron que **Frecuentemente** resuelven conflictos constructivamente, y 88 docentes que simboliza un 19.47% contestaron que **Siempre** resuelven conflictos constructivamente.

**ANÁLISIS:** Analizando los datos, se concluye que tiene mayor aceptación en la primera parte la escala Nunca y en la segunda variable tiene mayor aprobación en Siempre.

**Tabla 11**

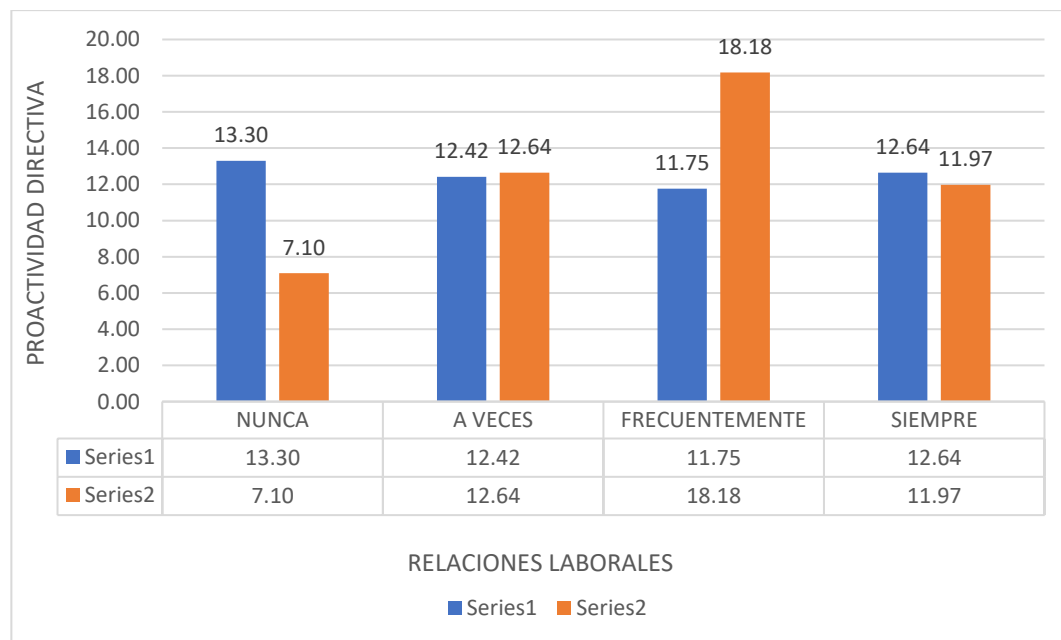
*¿Tiene capacidad de buscar nuevas opciones? \* ¿Facilita el cumplimiento de objetivos?*

Respuestas	Proactividad directiva		Relaciones laborales		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	60	13.30	32	7.10	92	20.40
A Veces	56	12.42	57	12.64	113	25.06
Frecuentemente	53	11.75	82	18.18	135	29.93
Siempre	57	12.64	54	11.97	111	24.61
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>50.00%</b>	<b>226</b>	<b>50.00%</b>	<b>354</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 4**

*¿Tiene capacidad de buscar nuevas opciones? \* ¿Facilita el cumplimiento de objetivos?*



**Nota.** En el primer prototipo de barras estadísticas muestra ascendencia en Nunca y en el segundo prototipo muestra ascendencia en Frecuentemente.



## INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla 11 en concerniente al enunciado "Proactividad directiva y su relación con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023". La muestra poblacional que se obtuvo fue de 226 docentes que tiene carácter de representatividad de un 100% de la población total, consecutivamente obteniendo los siguientes resultados:

Respecto al planteamiento: ¿Tiene el director capacidad de buscar nuevas opciones? Se evidenció que, 60 docentes que denota un 13.30% indicaron que **Nunca** promueven una interacción eficaz, 56 docentes que denota un 12.42% indicaron que **A veces** promueven una interacción eficaz, 53 docentes que denota un 11.75% indicaron que **Frecuentemente** promueven una interacción eficaz, y 57 docentes que denota un 12.64% indicaron que **Siempre** promueven una interacción eficaz. Sobre la consideración: ¿Facilita el personal de la comunidad educativa el cumplimiento de objetivos? El resultado fue que, 32 docentes que simboliza un 7.10% contestaron que **Nunca** existe un propósito y una visión compartida, 57 docentes que simboliza un 12.64% contestaron que **A Veces** existe un propósito y una visión compartida, 82 docentes que simboliza un 18.18% contestaron que **Frecuentemente** existe un propósito y una visión compartida, y 54 docentes que simboliza un 11.97% contestaron que **Siempre** existe un propósito y una visión compartida.

**ANÁLISIS:** Analizando los datos, se concluye que tiene mayor aceptación en la primera parte la escala Nunca y en la segunda variable tiene mayor aprobación en Frecuentemente.

**Tabla 12**

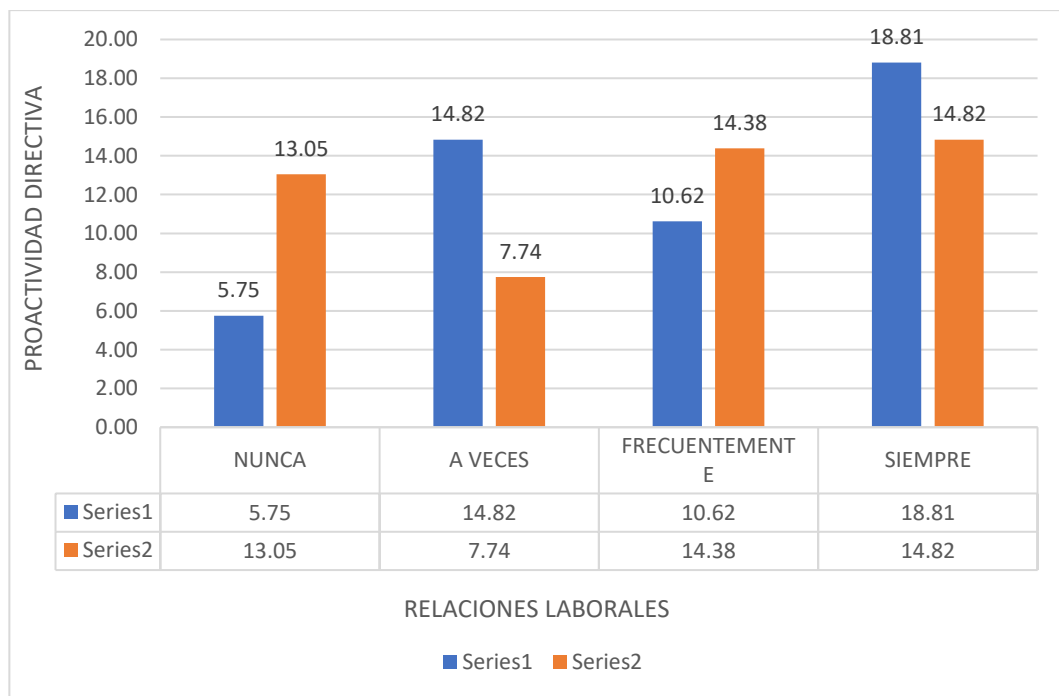
*¿Realiza voluntariamente un acto positivo? \* ¿Capacidad de responder ante tales expectativas?*

Respuestas	Proactividad directiva		Relaciones laborales		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	26	5.75	59	13.05	85	18.81
A Veces	67	14.82	35	7.74	102	22.57
Frecuentemente	48	10.62	65	14.38	113	25.00
Siempre	85	18.81	67	14.82	152	33.63
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>50.00%</b>	<b>226</b>	<b>50.00%</b>	<b>354</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Figura 5**

*¿Realiza voluntariamente un acto positivo? \* ¿Capacidad de responder ante tales expectativas?*



**Nota.** En el primer prototipo de barras estadísticas muestra ascendencia en Siempre y en el segundo prototipo muestra ascendencia en Siempre.



## INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla 12 en concerniente al enunciado "Proactividad directiva y su relación con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023". La muestra poblacional que se obtuvo fue de 226 docentes que tiene carácter de representatividad de un 100% de la población total, consecutivamente obteniendo los siguientes resultados:

Respecto al planteamiento: ¿Realiza el director voluntariamente un acto positivo? Se evidenció que, 26 docentes que denota un 5.57% indicaron que **Nunca** crean un entorno propicio para el aprendizaje, 67 docentes que denota un 14.82% indicaron que **A veces** crean un entorno propicio para el aprendizaje, 48 docentes que denota un 10.62% indicaron que **Frecuentemente** crean un entorno propicio para el aprendizaje, y 85 docentes que denota un 18.81% indicaron que **Siempre** crean un entorno propicio para el aprendizaje. Sobre la consideración: ¿Muestra el personal capacidad de responder ante tales expectativas? El resultado fue que, 59 docentes que simboliza un 13.05% contestaron que **Nunca** tienen en claro los roles que cada uno desempeña, 35 docentes que simboliza un 7.74% contestaron que **A Veces** tienen en claro los roles que cada uno desempeña, 65 docentes que simboliza un 14.38% contestaron que **Frecuentemente** tienen en claro los roles que cada uno desempeña, y 67 docentes que simboliza un 14.82% contestaron que **Siempre** tienen en claro los roles que cada uno desempeña.

**ANÁLISIS:** Analizando los datos, se concluye que tiene mayor aceptación en la primera parte la escala Siempre y en la segunda variable tiene mayor aprobación en Siempre.

**Tabla 13**

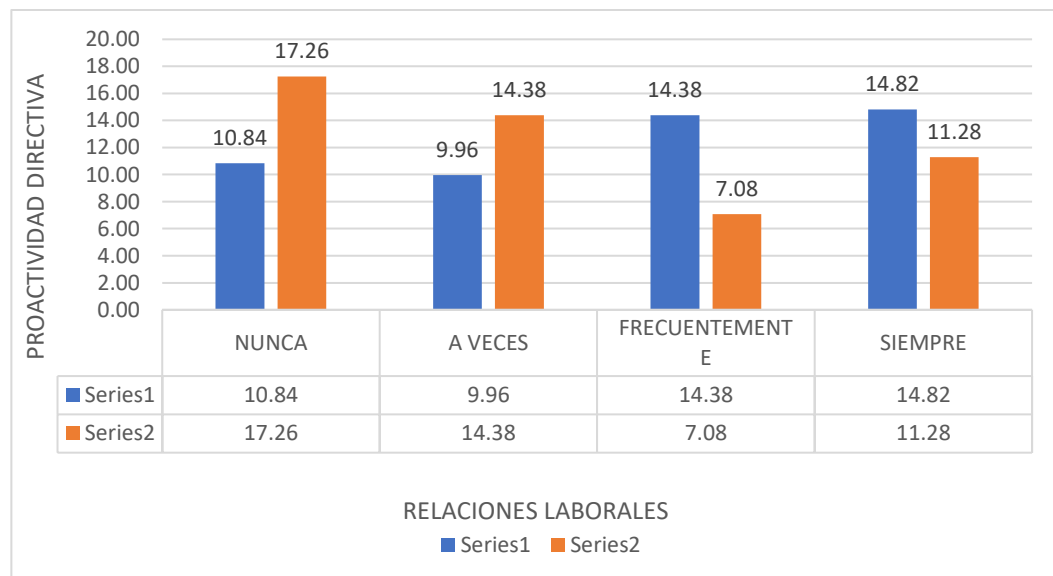
*¿Transforma y emplea la información de forma activa? \*¿Muestra motivación en la comunidad educativa?*

Respuestas	Proactividad directiva		Relaciones laborales		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	49	10.84	78	17.26	127	28.10
A Veces	45	9.96	65	14.38	110	24.34
Frecuentemente	65	14.38	32	7.08	97	21.46
Siempre	67	14.82	51	11.28	118	26.11
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>50.00%</b>	<b>226</b>	<b>50.00%</b>	<b>354</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 6**

*¿Transforma y emplea la información de forma activa? \*¿Muestra motivación en la comunidad educativa?*



**Nota.** En el primer prototipo de barras estadísticas muestra ascendencia en Siempre y en el segundo prototipo muestra ascendencia en Nunca.

## INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla 13 en concerniente al enunciado "Proactividad directiva y su relación con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023". La muestra poblacional que se obtuvo fue de 226 docentes que tiene carácter de representatividad de un 100% de la población total, consecutivamente obteniendo los siguientes resultados:

Respecto al planteamiento: ¿Transforma y emplea el director la información de forma activa? Se evidenció que, 49 docentes que denota un 10.84% indicaron que **Nunca** mejoran el diseño de las experiencias de aprendizaje, 45 docentes que denota un 9.96% indicaron que **A veces** mejoran el diseño de las experiencias de aprendizaje, 65 docentes que denota un 14.38% indicaron que **Frecuentemente** mejoran el diseño de las experiencias de aprendizaje, y 67 docentes que denota un 14.82% indicaron que **Siempre** mejoran el diseño de las experiencias de aprendizaje. Sobre la consideración: ¿Muestra el personal motivación en la comunidad educativa? El resultado fue que, 78 docentes que simboliza un 17.26% contestaron que **Nunca** existe el espíritu de colaboración en los equipos, 65 docentes que simboliza un 14.38% contestaron que **A Veces** existe el espíritu de colaboración en los equipos, 32 docentes que simboliza un 7.08% contestaron que **Frecuentemente** existe el espíritu de colaboración en los equipos, y 51 docentes que simboliza un 11.28% contestaron que **Siempre** existe el espíritu de colaboración en los equipos.

**ANÁLISIS:** Analizando los datos, se concluye que tiene mayor aceptación en la primera parte la escala Siempre y en la segunda variable tiene mayor aprobación en Nunca.

## 4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

### Hipótesis general

**H1:** Existe relación entre la proactividad directiva con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023. Es de profundo significado

**H0:** No existe relación entre la proactividad directiva con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023.

**Tabla 14**

*Relaciones laborales y relaciones laborales*

Correlaciones		Proactividad directiva	Relaciones laborales
<b>Proactividad directiva</b>	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,785**
	N	226	226
	<b>Relaciones laborales</b>	,785**	1,000
<b>Pearson</b>	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,000	.
	N	226	226

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

### Interpretación

Como se observa en la tabla un Sig. Bilateral de  $0.000 < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, da a conocer el valor correlativo de 0.785, por lo cual, refiere que existe una correlación positiva considerable, concluyéndose que la relación entre la proactividad directiva con las relaciones laborales en las instituciones

educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023. Es de profundo significado

### Hipótesis específica 1

**H1:** Existe relación entre las relaciones laborales con la toma de iniciativa en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023.

**H0:** No existe relación entre las relaciones laborales con la toma de iniciativa en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023.

**Tabla 15**

*Relaciones laborales y toma de iniciativa*

Correlaciones		Relaciones laborales	Toma de iniciativa	
Pearson	Relaciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	226	226
	Toma de iniciativa	Coefficiente de correlación	,633**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	226	226

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

### Interpretación

Se observa en la tabla Sig. Bilateral de  $0.001 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De esta forma, da a conocer el coeficiente de correlación de 0.633, concluyendo que existe una correlación positiva en nivel medio, por ello se infiere que existe relación entre las relaciones laborales con la toma de iniciativa en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023.

## Hipótesis específica 2

**H1:** Existe relación directa entre las relaciones laborales con la búsqueda de oportunidades en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023.

**H0:** No existe relación directa entre las relaciones laborales con la búsqueda de oportunidades en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023.

**Tabla 16**

*Relaciones laborales y búsqueda de oportunidades*

Correlaciones		Relaciones laborales	Búsqueda de oportunidades
Pearson	Relaciones laborales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 0,758** 226
	Búsqueda de oportunidades	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,758** 1,000 226

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

## Interpretación

Como se presenta en la tabla un Sig. Bilateral de  $0.000 < 0,05$ , por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De esta forma, presenta un coeficiente de correlación de 0.758, el cual significa que existe una correlación directa entre las relaciones laborales con la búsqueda de oportunidades en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023.

### Hipótesis específica 3

**H1:** Existe relación directa entre las relaciones laborales con la conducta de forma activa en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023

**H0:** No existe relación directa entre las relaciones laborales con la conducta de forma activa en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023

**Tabla 17**

*Relaciones laborales y conducta de forma activa*

Correlaciones		Relaciones laborales	Conducta de forma activa	
Pearson	Relaciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,502**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	N	226	226	
	Conducta de forma activa	Coefficiente de correlación	,504**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N		226	226	

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

### Interpretación

Se observa en la tabla 16 un Sig. Bilateral de  $0.001 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Igualmente, ostenta un coeficiente de correlación de 0.502, por ello se concluye que existe una correlación directa entre las relaciones laborales con la conducta de forma activa en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023



### 4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Flores (2023) Los resultados de esta investigación proporcionan información valiosa sobre la proactividad directiva y su relación con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román en el año 2023. En lo que respecta a la proactividad directiva, los datos señalan una diversidad significativa en la aplicación de estrategias proactivas entre los líderes escolares. Mientras algunos exhiben de manera clara un enfoque proactivo al abordar desafíos anticipadamente y buscar mejoras constantes en el entorno laboral, otros líderes parecen mostrar menos proactividad. Esta disparidad resalta la importancia de implementar programas de desarrollo profesional dirigidos a fortalecer estas habilidades de liderazgo.

En cuanto a las relaciones laborales, se evidencia una relación positiva entre la proactividad directiva y la calidad de estas relaciones. Los líderes educativos que adoptan un enfoque proactivo tienden a promover un ambiente laboral más colaborativo y positivo, lo que tiene un impacto directo en la satisfacción de los docentes y, en última instancia, en la calidad de la educación. No obstante, es fundamental reconocer ciertas limitaciones, como la variabilidad en las condiciones laborales y el tamaño de las instituciones, que podrían afectar la generalización de estos resultados. Considerar estos matices es esencial al interpretar los hallazgos de la investigación. Los resultados resaltan la importancia de promover la proactividad directiva en las instituciones educativas secundarias. El desarrollo de programas de formación específicos, la promoción de prácticas de liderazgo efectivas y la atención a las necesidades individuales



de las instituciones pueden contribuir de manera significativa a mejorar la calidad de las relaciones laborales y, en última instancia, al éxito educativo en la provincia de San Román.

Adicionalmente, la investigación indica que la proactividad directiva no solo influye en la satisfacción laboral de los docentes, sino que también guarda una relación positiva con el rendimiento académico de los estudiantes. Los líderes escolares proactivos muestran una mayor capacidad para abordar y resolver desafíos pedagógicos, generando así un entorno de aprendizaje más efectivo. Es fundamental reconocer que, aunque la proactividad directiva es un factor significativo, existen otros elementos que inciden en las relaciones laborales y el rendimiento educativo. Factores externos, como cambios en las políticas educativas o condiciones socioeconómicas, pueden tener un impacto considerable y deben considerarse en investigaciones futuras. Adicionalmente, se destaca la importancia de implementar políticas institucionales que fomenten la proactividad directiva, incluyendo incentivos para el desarrollo de habilidades de liderazgo, la creación de redes de apoyo entre colegas y la promoción de una cultura organizacional que valore la innovación y la anticipación de desafíos.

Los hallazgos subrayan la estrecha relación entre la proactividad directiva y las relaciones laborales en el ámbito educativo. Estos resultados ofrecen una base sólida para la aplicación de estrategias destinadas a fortalecer la proactividad de los líderes escolares, con el propósito de cultivar entornos educativos más saludables y eficientes en las instituciones secundarias públicas de la provincia de San Román en el año 2023.



Asimismo, los resultados resaltan la importancia de tener en cuenta el contexto específico de cada institución educativa al abordar la proactividad directiva. Variables como la composición demográfica de los estudiantes, las características socioeconómicas de la comunidad y la infraestructura escolar pueden afectar la eficacia de las estrategias proactivas. Por lo tanto, se sugiere adaptar de manera flexible estas estrategias para satisfacer las necesidades particulares de cada entorno educativo.

La discusión también subraya la necesidad de establecer mecanismos de retroalimentación continua entre los líderes escolares y el personal docente. La comunicación abierta y la retroalimentación constructiva pueden fortalecer aún más la proactividad directiva al permitir ajustes y mejoras basados en las experiencias y percepciones del personal educativo. No obstante, se reconoce que esta investigación presenta ciertas limitaciones, como la omisión de factores externos no controlables y la posibilidad de sesgos en la percepción de los participantes. Investigaciones futuras podrían abordar estas limitaciones y profundizar en aspectos específicos de la proactividad directiva, proporcionando así una comprensión más completa de su impacto en las relaciones laborales y el rendimiento educativo.

La discusión de los resultados destaca la relevancia de fomentar una cultura de liderazgo proactivo en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román. De este modo, se contribuirá no solo a mejorar las relaciones laborales, sino también a potenciar el desarrollo académico y personal de los estudiantes en este contexto educativo específico en el año 2023.



Adicionalmente, los resultados sugieren que la proactividad directiva no solo se manifiesta en la resolución de problemas inmediatos, sino que también puede influir en la capacidad de anticipar y prevenir posibles desafíos a largo plazo. Los líderes educativos que adoptan enfoques proactivos demuestran una mayor disposición para implementar cambios anticipados en políticas y prácticas, contribuyendo así a la resiliencia de la institución frente a futuros obstáculos.

Es importante señalar que, aunque la proactividad directiva muestra beneficios claros, la implementación efectiva de estas estrategias puede requerir un cambio cultural y estructural en las instituciones educativas. La resistencia al cambio y la necesidad de desarrollar capacidades proactivas en todo el personal son aspectos que deben abordarse cuidadosamente para lograr una transición exitosa hacia un liderazgo más proactivo. La discusión de resultados también destaca la relevancia de la formación continua para los líderes escolares, enfocándose no solo en el desarrollo de habilidades proactivas, sino también en la promoción de la inteligencia emocional y la empatía, aspectos cruciales para mejorar las relaciones laborales en el ámbito educativo.

En resumen, los hallazgos de esta investigación resaltan la importancia de la proactividad directiva en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román en 2023, señalando la necesidad de estrategias específicas para fomentar y apoyar este enfoque de liderazgo con el fin de mejorar la calidad educativa y fortalecer las relaciones laborales. Es esencial destacar que, a pesar de los beneficios evidentes de la proactividad directiva, la implementación exitosa de estas estrategias puede requerir un cambio cultural y estructural en las



instituciones educativas. Abordar la resistencia al cambio y la necesidad de cultivar habilidades proactivas en todo el personal son elementos que deben ser abordados con precaución para lograr una transición exitosa hacia un liderazgo más proactivo.

La discusión de los resultados también subraya la importancia de la formación continua para los líderes escolares, centrándose no solo en el desarrollo de habilidades proactivas, sino también en la promoción de la inteligencia emocional y la empatía. Estos aspectos son fundamentales para mejorar las relaciones laborales en el ámbito educativo. Los hallazgos de esta investigación destacan la relevancia de la proactividad directiva en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román en 2023. Esto subraya la necesidad de estrategias específicas para fomentar y respaldar este enfoque de liderazgo con el objetivo de mejorar la calidad educativa y fortalecer las relaciones laborales.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El propósito general de la investigación se enfocó en examinar la conexión entre la proactividad directiva y las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román en 2023, empleando análisis cuantitativos. Los resultados revelan que el coeficiente de correlación entre la proactividad directiva (variable de estudio 1) y las relaciones laborales (variable de estudio 2) es de 0.785. Desde una perspectiva estadística, este valor indica una relación directa y sólida entre ambas variables. El coeficiente positivo de 0.785 señala una asociación significativa y positiva, destacando su relevancia al ser mayor a 0.5, lo que sugiere una conexión robusta específicamente en este contexto.

La importancia de este hallazgo se sustenta en el nivel de significancia, que supera el umbral de 0.5, interpretándose como positivo en este contexto. La proximidad a 1 del coeficiente de correlación refuerza la fuerza de la relación entre la proactividad directiva y las relaciones laborales. Este descubrimiento implica que a medida que la proactividad directiva aumenta, la calidad de las relaciones laborales también experimenta un incremento en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román en 2023.

**SEGUNDA.-** En consonancia con el primer objetivo de la investigación, se logró un coeficiente de correlación de 0.673 al examinar la relación entre



las relaciones laborales y la toma de iniciativa en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román en 2023. A pesar de que este valor se califica como moderado, evidencia una asociación positiva entre ambas variables. Este resultado respalda la hipótesis inicial planteada en la investigación, estableciendo una base sólida para comprender la dinámica entre la toma de iniciativa y la calidad de las relaciones laborales en el contexto educativo específico de la provincia.

Es pertinente subrayar que, a pesar de que el coeficiente se clasifica como moderado, su positividad respalda la premisa de que la toma de iniciativa desempeña un papel significativo en la configuración de relaciones laborales más efectivas y satisfactorias. Esta información proporciona un marco valioso para la formulación de estrategias y programas que impulsen la iniciativa entre los líderes educativos, contribuyendo así a un ambiente laboral más positivo y colaborativo en las instituciones educativas secundarias de la provincia.

**TERCERA.-** Dentro del segundo objetivo, el análisis cuantitativo revela un coeficiente de correlación de 0.758, indicando una correlación positiva de magnitud media entre las relaciones laborales y la búsqueda de oportunidades en las instituciones educativas secundarias públicas de San Román en 2023. Este hallazgo sugiere que conforme mejoran las relaciones laborales, aumenta la probabilidad de que se busquen oportunidades en este entorno educativo específico. Es crucial destacar que este resultado posee significancia estadística, respaldado por un nivel de confianza del



85%. Este respaldo estadístico fortalece la validez de la premisa inicial de la investigación. En conclusión, se confirma que existe una conexión sustancial y positiva entre las relaciones laborales y la propensión a buscar oportunidades en el ámbito educativo específico de San Román en 2023.

**CUARTA.-** En un contexto investigativo, de acuerdo con el tercer objetivo, el análisis estadístico desvela un coeficiente de correlación de 0.502. Este valor señala una correlación positiva de magnitud moderada entre las relaciones laborales y la conducta activa en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román en 2023. La presencia de esta conexión indica que a medida que mejoran las relaciones laborales, hay una mayor tendencia a la manifestación de comportamientos activos en este específico entorno educativo. Es crucial destacar que este resultado tiene relevancia estadística, respaldado por un nivel de confianza del 77%. Esta confirmación estadística fortalece la premisa inicial formulada en la investigación. De manera más detallada, se ratifica la existencia de una conexión significativa y positiva entre las relaciones laborales y la propensión hacia la conducta activa en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia.



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA.-** Se recomienda implementar a la Dirección regional de Educación destinados a fortalecer habilidades proactivas entre los líderes educativos. Estos programas podrían incluir talleres, seminarios y mentorías para cultivar estrategias proactivas que mejoren la toma de decisiones y la resolución de problemas y fomentar una comunicación abierta y la retroalimentación constructiva entre líderes educativos y personal docente. Estos mecanismos permitirán ajustes y mejoras basados en las experiencias y percepciones del personal, contribuyendo así a un liderazgo más receptivo y adaptativo.
- SEGUNDA.-** Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local adoptar un enfoque de liderazgo participativo que involucre a los miembros del personal en la toma de decisiones y en la formulación de estrategias. Este enfoque puede fortalecer las relaciones laborales al proporcionar a los empleados un sentido de pertenencia e influencia en el proceso decisional y establecer políticas que reconozcan y recompensen la proactividad directiva. Incentivar iniciativas proactivas a través de programas de reconocimiento, premios o beneficios que destaquen y valoren las contribuciones positivas al entorno educativo.
- TERCERA.-** Se propone al Ministerio de Educación promover la creación de entornos de trabajo colaborativos mediante la facilitación de espacios y actividades que fomenten la interacción entre el



personal. Un ambiente colaborativo puede contribuir significativamente a relaciones laborales más saludables y a un sentido de comunidad y ofrecer capacitación en inteligencia emocional para líderes educativos, destacando la importancia de la empatía y la gestión efectiva de las emociones en el contexto laboral. La inteligencia emocional puede fortalecer las relaciones interpersonales y el liderazgo efectivo.

**CUARTA.-** Se sugiere a los docentes establecer foros regulares de diálogo donde el personal pueda expresar inquietudes, compartir ideas y colaborar en la mejora continua del entorno laboral. Estos espacios pueden servir como plataformas para construir una cultura organizacional basada en la transparencia y la participación.



## REFERENCIAS

- Bolívar, A. (2016a). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 9-33.  
Recuperado de [www.scielo.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf](http://www.scielo.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf)
- Dordelly, I., (2018). La Gerencia. [Documento en línea]. Consultado el 25 de Noviembre. Disponible en:  
[http://www.sappiens.com/castellano/articulosnsf/educadores/los\\_gerentes](http://www.sappiens.com/castellano/articulosnsf/educadores/los_gerentes)
- Fraser, B.J. (2008). Investigación sobre el aula y el clima escolar. En D. Gabel (Ed.), *Manual de investigación en la enseñanza y el aprendizaje de las ciencias* (págs. 483–541): MacMillan.
- Fraser, B.J. y Walberg, H.J. (Eds.). (1991). *Ambientes educativos: Evaluación, antecedentes y consecuencias*.
- Gibson J., Ivancevich J. y Donnelly J., (2017). *Organizaciones, Conducta, Estructura y Procesos*. México. Nueva Editorial Interamericana.
- Hernández, Fernández y Baptista (2016). *Metodología de la Investigación*. (6ta Edición). McGraw- Hill. Interamericana.
- Bateman, T. S. y Crant, J. M. (2019). El componente proactivo del comportamiento organizacional: medir y correlacionar. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Bateman, T. S. y Crant, J. M. (2019). Comportamiento proactivo: significados, impacto y recomendaciones. *Business Horizons*, 42, 63–70.
- Becherer, R. C. y Maurer, J. G. (2021). La disposición proactiva de la personalidad y el comportamiento emprendedor entre los presidentes de



- pequeñas instituciones. *Journal of Small Business Management*, 37, 28–36.
- Bindl, U. K. y Parker, S. K. (2019). Fases de la proactividad: ¿Cómo hacemos realmente un esfuerzo adicional? En: M. Frese & SK Parker (Eds), *Proactividad / iniciativa personal: Desenredar el concepto*. Simposio invitado en el Congreso Europeo de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Santiago de Compostela, España
- Bledow, R., y Frese, M. (2019). Una prueba de juicio situacional de la iniciativa personal y su relación con el desempeño. *Psicología del personal*, 62, 229-258.
- Bennet, S.N. (1999). *Estilos de enseñanza y progreso del alumno*. : Libros abiertos.
- Brekelmans, J.M.G. (2014). *Comportamiento interpersonal del maestro en el aula*.
- Brophy, J.E. y Good, T.L. (1986). Comportamiento de los maestros y logros de los estudiantes. *Manual de investigación sobre la docencia* (3ª ed., Págs. 328-275).
- Campbell, D. J. (2016). El empleado proactivo: iniciativa de gestión del lugar de trabajo. *Academy of Management Executive*, 14, 52–66.
- Chen, G. y Kanfer, R. (2016). Hacia una teoría del sistema del comportamiento motivado en equipos de trabajo. En: B. M. Staw (Ed.), *Investigación en comportamiento organizacional* (vol. 27, págs. 223-267). Greenwich, CT: JAI.
- Crant, J. M. (2015). Comportamiento proactivo en las organizaciones. *Journal of Management*, 26 435-462.



- Crant, J. M., y Bateman, T. S. (2019). Liderazgo carismático visto desde arriba: el impacto de la personalidad proactiva. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 63–75.
- Deluga, R. J. (2016). Proactividad presidencial estadounidense, liderazgo carismático y desempeño calificado. *Leadership Quarterly*, 9, 265–291.
- De Vos, A., De Clippeleer, I. y Dewilde, T. (2009). Conductas profesionales proactivas y éxito profesional durante el inicio de la carrera. *Revista de Psicología Ocupacional y Organizacional*, 82, 761–777.
- Frese, M. y Fay, D. (2001). Iniciativa personal: un concepto de desempeño activo para el trabajo en el siglo XXI. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187.
- Frese, M., Van Gelderen, M. y Ombach, M. (2000). Cómo planificar como propietario de una pequeña institución: características del proceso psicológico de las estrategias de acción y el éxito. *Journal of Small Business Management*, 38, 1–18.
- Fuller, J. B. y Marler, L. E. (2011). Cambio impulsado por la naturaleza: una revisión metaanalítica de la literatura sobre personalidad proactiva. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 329–345.
- Goerdel, H. T. (2017). Tomando la iniciativa: Gestión proactiva y desempeño organizacional en entornos en red. *Revista de investigación y teoría de la administración pública*, 16, 351–367.
- Grant, A. M. y Ashford, S. J. (2008). La dinámica de la proactividad en el trabajo. *Investigación en Comportamiento Organizacional*, 28, 3–34.



- Morrison, E. W. (1993b). Búsqueda de información para recién llegados: exploración de tipos, modos, fuentes y resultados. *Academy of Management Journal*, 36, 557–589.
- Parker, S. K., Bindl, U. y Strauss, K. (2010). Proactividad en el lugar de trabajo: avances, síntesis y orientaciones futuras. *Journal of Management*, 36, 827–856.
- Parker, S. K. y Collins, C. G. (2010). Haciendo balance: Integrando y diferenciando múltiples conductas proactivas. *Journal of Management*, 36, 633–662.



# ANEXOS



#### PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LA RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE DE ESTUDIO 1: PROACTIVIDAD DIRECTIVA		
¿Cuál es la relación entre la proactividad directiva con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023?	Determinar la relación que existe entre la proactividad directiva con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023	Existe relación entre la proactividad directiva con las relaciones laborales en las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> a) ¿Cuál es la relación que existe entre los Relaciones laborales con los beneficios de la Proactividad directiva en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023?  b) ¿Cuál es la relación que existe entre los Relaciones laborales con las competencias básicas de una Proactividad directiva en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023?  c) ¿Cuál es la relación que existe entre los Relaciones laborales con las habilidades de la Proactividad directiva en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023?	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> a) Establecer la relación que existe entre los Relaciones laborales con los beneficios de la Proactividad directiva en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023  b) Describir la relación que existe entre los Relaciones laborales con las competencias básicas de una Proactividad directiva en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023  c) Analizar la relación que existe entre los Relaciones laborales con las habilidades de la Proactividad directiva en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> a) Los Relaciones laborales se relacionan directamente con los beneficios de la Proactividad directiva en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023  b) Los Relaciones laborales se relacionan directamente con las competencias básicas de una Proactividad directiva en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023  c) Los Relaciones laborales se relacionan directamente con las habilidades de la Proactividad directiva en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023	Toma de iniciativa	Posee cualidad de iniciar alguna cuestión Comienza algo que ve como necesario	a) Si b) No c) A Veces d) Casi siempre
			Búsqueda de oportunidades	Busca soluciones Tiene capacidad de buscar nuevas opciones	
			Conducta de forma activa	Realiza voluntariamente un acto positivo Transforma y emplea la información de forma activa	
			VARIABLE DE ESTUDIO 2: RELACIONES LABORALES		
			Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
			Comunicación	Existe acuerdo entre los miembros de la comunidad educativa Muestra habilidades de comunicación	a) Si b) No c) A Veces d) Casi siempre
			Trabajo en equipo	Muestran actividades complementarias para el trabajo Facilita el cumplimiento de objetivos	
			Creatividad y cooperación	Capacidad de responder ante tales expectativas Muestra motivación en la comunidad educativa	



#### MÉTODO Y DISEÑO

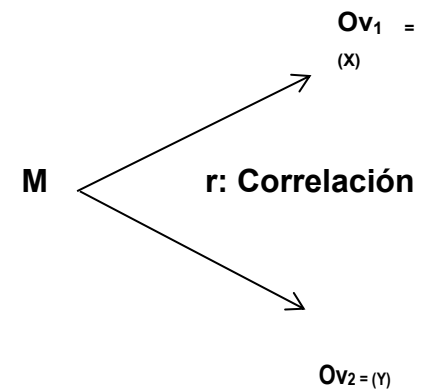
##### MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Rodriguez Peñuelas (2010, p.32), señala que el **método cuantitativo**

**DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Corresponde al **diseño: descriptivo correlacional simple, no experimental**

**NOTACIÓN FUNCIONAL:**



**Dónde:**

**M:** Muestra

**Ov<sub>1</sub> = (X)** Observación de la variable 1: Proactividad directiva

**Ov<sub>2</sub> = (Y)** Observación de la variable 2: Relaciones laborales

**r = Correlación entre dichas variables**

**NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Pertenece al nivel No Experimental

**TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Investigación No experimental

#### POBLACIÓN Y MUESTRA

##### POBLACIÓN

La población es el conjunto total de personas y objetos que van a ser investigados, en éste caso de acuerdo a nuestro trabajo de investigación planteado, la población de estudio está constituida por 861 docentes de las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023

**Tabla 1**

*Número de población de docentes de las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023*

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	TOTAL
1	Colegio 32 "Mariano H. Comejo"	99
2	Colegio 91 "José Ignacio Miranda"	38
3	Colegio "Cesar Vallejo"	53
4	Colegio "Inca Garcilaso de la Vega"	26
5	Colegio "José Antonio Encinas"	143
6	Colegio "José María Arguedas"	44
7	Gran Unidad Escolar las "Mercedes"	90
8	Colegio "Manuel Núñez Butrón"	60
9	Colegio "Politécnico Regional los Andes"	138
10	Colegio "Rodolfo Diesel"	16
11	Colegio "San Francisco de Borja"	38
12	Colegio "San Martín"	68
13	Colegio "Santa Mónica"	14
14	Colegio "Santa Rosa de Lima"	20
15	Colegio "Thomas Alva Edison"	14
Total		<b>861</b>

**FUENTE:** UGEL San Román

##### TÉCNICAS

- Entrevista
- Encuesta

**INSTRUMENTOS**

Estructura del cuestionario. Variable: proactividad directiva y relaciones laborales

##### DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

**DISEÑO ESTADÍSTICO**

Para comprobar la veracidad de la hipótesis que se plantea en el presente trabajo de investigación de tipo correlacional se utilizará la explicación de Karl Pearson.

La fórmula de Pearson es el siguiente:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{[\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}][\sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}]}$$

##### DETERMINACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS.

H1:  $R_{xy} \neq 0$  (significa que existe relación directa entre las dos variables)

H0:  $R_{xy} = 0$  (significa que no existe relación directa entre las dos variables)

##### NIVEL DE SIGNIFICANCIA.

Se usó un nivel de significancia entre el 1% y el 10% cuando no se precisa este nivel, se asume un nivel de significancia del 5% es decir,  $\alpha=0.05$

##### ESTADISTICA DE PRUEBA

Se usó la distribución T con n-2 grados de libertad.

**Dónde:**

$t_c$ ; T calculada

n : tamaño de muestra

r : coeficiente de efecto.

##### REGLA DE DECISIÓN.

Si  $t_c > t_\alpha$ , entonces se rechaza H0



<b>MUESTRA</b> Según la fórmula estadística se trabajó con una muestra de 226 docentes de las instituciones educativas secundarias públicas de la provincia de San Román, 2023.	
Población	N=
Alfa (Error tipo I)	α=
Nivel de Confianza (error tipo II)	β=1-α/2
Z de (1-α/2)	Z(1-α/2)
Desviación estándar	s=
Varianza	s <sup>2</sup>
Precisión	d=
Tamaño de muestra	n=
<p><b>Donde:</b></p> $n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}$ $n = \frac{861 * (1,96)^2 * (0,39)^2}{(0,07)^2(861 - 1) + (1,96)^2 * (0,39)^2}$ <p><b>n = 225,826 &lt;&gt; 226</b></p> <p>La muestra es: <b>226</b></p>	



**ANEXO 2: INSTRUMENTO (S) DE INVESTIGACIÓN**

**INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

**ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE EL PROACTIVIDAD DIRECTIVA**

**ENCUESTA PARA DOCENTES**

**Instrucciones**

A continuación le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: Si= S, No= N, A veces= AV, Casi siempre= CS. Agradecemos su colaboración y participación:

**ESCALA DE VALORACIÓN**

S: Si	N: No	AV: A veces	CS: Casi Siempre
1	2	3	4

Componente	INDICADORES	S	N	AV	CS
<b>TOMA DE INICIATIVA</b>	¿Posee el director cualidad de iniciar alguna cuestión?	1	2	3	4
	¿Comienza el director algo que ve cómo necesario?	1	2	3	4
<b>Sub Total</b>					
Componente	INDICADORES	S	N	AV	CS
<b>BUSCA DE OPORTUNIDADES</b>	¿Busca el director soluciones?	1	2	3	4
	¿Tiene el director capacidad de buscar nuevas opciones?	1	2	3	4
<b>Sub Total</b>					
Componente	Indicadores	S	N	AV	CS
<b>CONDUCTA DE FORMA ACTIVA</b>	¿Realiza el director voluntariamente un acto positivo?	1	2	3	4
	¿Transforma y emplea el director la información de forma activa?	1	2	3	4
<b>Sub Total</b>					
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					



### Observaciones Personales:


Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión. **Muchas gracias por su colaboración.**

**GRACIAS**



### INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

#### ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

#### ENCUESTA PARA DOCENTES

#### Instrucciones

A continuación le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: Si= S, No= N, A veces= AV, Casi siempre= CS. Agradecemos su colaboración y participación:

#### ESCALA DE VALORACIÓN

S: Si	N: No	AV: A veces	CS: Casi Siempre
1	2	3	4

Componente	INDICADORES	S	N	AV	CS
<b>COMUNICACIÓN</b>	¿Existe satisfacción en los acuerdos de la comunidad educativa?	1	2	3	4
	¿Aprecia Ud. si existen mejoras en las habilidades de comunicación?	1	2	3	4
Sub Total					
Componente	INDICADORES	S	N	AV	CS
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	¿Aprecia Ud. si el personal muestra actividades complementarias para el trabajo?	1	2	3	4
	¿Facilita el personal de la comunidad educativa el cumplimiento de objetivos?	1	2	3	4
Sub Total					
Componente	Indicadores	S	N	AV	CS
<b>CREATIVIDAD Y COOPERACIÓN</b>	¿Muestra el personal capacidad de responder ante tales expectativas?	1	2	3	4
	¿Muestra el personal motivación en la comunidad educativa?	1	2	3	4
Sub Total					
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					



### Observaciones Personales:


Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión. **Muchas gracias por su colaboración.**

**GRACIAS**



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO



Título: **PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023**

I. REFERENCIAS

- 1.1. Nombre del experto : CANAS ADOLFO LUJAN UNUIOLA
- 1.2. Profesión : .....
- 1.3. Cargo actual : .....
- 1.4. Grado académico : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					✓
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables					✓
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					✓
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					✓
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, items e índices					✓
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					✓
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					✓

COEFICIENTE DE VALORACIÓN PORCENTUAL C = ..... 100% .....

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0.75)  
Desaprobado (C<75% = 0.75)

  
Firma  
DNI° 61 21 33 64



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO



Título: PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS RELACIONES
LABORALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS
PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023

I. REFERENCIAS

- 1.1. Nombre del experto : Enrique Genaro Apaza Chirinos
1.2. Profesión :
1.3. Cargo actual :
1.4. Grado académico : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Table with 5 columns: 1 (Deficiente), 2 (Regular), 3 (Buena), 4 (Muy buena), 5 (Excelente)

Table with 3 columns: INDICADORES, CRITERIOS, VALORES. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGIA, PERTINENCIA.

COEFICIENTE DE VALORACIÓN PORCENTUAL C =

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C > 75% = 0.75)
Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Handwritten signature

Firma
DNI° 02913103



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 11-09-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: VIDAL FLORES COILA

Dirección: JR. ROSENDO HUIRSE 171-A

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01296943

Teléfono: 96904477 email: vidalflores@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: PROACTIVIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES

EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): PROACTIVIDAD DIRECTIVA, RELACIONES LABORALES, HABILIDADES.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?

1,2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

Firma de Autor



huella digital

11- SEPTIEMBRE - 2020

Fecha