



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades directivas y desempeño docente en una institución
educativa del distrito de San Martín de Porres - Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Dextre Payva, Fiorella Kassandra (orcid.org/0000-0001-5801-2213)

ASESORES:

Mg. Pretell Chavez, Florencia Jesus (orcid.org/0000-0002-6229-2315)

Dr. Silva Nieves, Daniel Santos (orcid.org/0000-0002-9897-9805)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres Marina y Miguel, a quien debo todo lo que soy y lo que seré, ellos son mi fortaleza y mi motor de vida para alcanzar mis objetivos.

A mis abuelos, desde el cielo son esa luz que me dan fuerzas para continuar.

A mi novio, que es mi apoyo incondicional en el camino del éxito profesional.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a la prestigiosa Universidad César Vallejo y a los docentes que han sabido impartir sus conocimientos, sobre todo a mi asesora Florencia Pretell, que con mucha paciencia me ha sabido guiar y poder mejorar mis conocimientos y a mi familia por haberme dado fuerzas y aliento para culminar mi tesis.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PRETELL CHAVEZ FLORENCIA JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades directivas y desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres – Lima, 2023", cuyo autor es DEXTRE PAYVA FIORELLA KASSANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 12 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PRETELL CHAVEZ FLORENCIA JESUS DNI: 20025225 ORCID: 0000-0002-6229-2315	Firmado electrónicamente por: FPRETELLC el 13- 08-2023 08:51:10

Código documento Trilce: TRI - 0648373

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DEXTRE PAYVA FIORELLA KASSANDRA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades directivas y desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres – Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
FIORELLA KASSANDRA DEXTRE PAYVA DNI: 70157870 ORCID: 0000-0001-5801-2213	Firmado electrónicamente por: FDEXTREP el 12-08- 2023 15:25:55

Código documento Trilce: TRI - 0648374

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2.Variables y operacionalización.....	15
3.3.Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5.Procedimientos.....	17
3.6.Método de análisis de datos.....	17
3.7.Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 Niveles para la V1_Habilidades Directivas.	19
Tabla 2 Niveles de las dimensiones de la V1_Gestión institucional.	20
Tabla 3 Niveles para la V2_Desempeño docente.	211
Tabla 4 Niveles en las dimensiones de la V2_Habilidades directivas.	22
Tabla 5 Tabla cruzada habilidades directivas VS desempeño docente.	23
Tabla 6 Tabla cruzada habilidades personales vs desempeño docente.	24
Tabla 7 Tabla cruzada habilidades interpersonales vs desempeño docente.	25
Tabla 8 Tabla cruzada habilidades grupales vs desempeño docente.	26

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Página
Figura 1 Porcentajes de los niveles para la V1_Habilidades Directivas.	19
Figura 2 Niveles de las dimensiones de la V1_habilidades directivas.	20
Figura 3 Porcentajes de los Niveles para la V2_Desempeño docente.	211
Figura 4 Porcentajes de los niveles en las dimensiones de la V2_Desempeño docente.	22

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades directivas y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023. La investigación realizada responde a un enfoque cuantitativo diseño no experimental correlacional de corte transversal, método hipotético, enfoque cuantitativo y un diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 71 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados se obtuvieron a través del estadístico Rho de Spearman. Los resultados muestran que existe una correlación significativa entre la variable Habilidades Directivas y la variable Desempeño docente, de acuerdo al resultado de la Correlación de Spearman ($R = 0.355$) con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), el valor es significativo al 0.05, por lo que se afirma la correlación es significativa entre las dos variables. De igual manera, se afirma desde la perspectiva estadística que existe una correlación entre las variables Habilidades Directivas y Desempeño Docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023, con un nivel de significación de pertinente quedando verificada la hipótesis general.

Palabras clave: Habilidades directivas, desempeño docente, habilidades personales

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between managerial skills and teaching performance in a private educational institution, San Martin de Porres, Lima, Lima, 2023. It is a non-experimental research, which used the hypothetical deductive method under a deductive approach under a quantitative approach and a correlational design. The sample consisted of 71 teachers to whom Likert-type instruments were applied. The information was processed by means of inferential statistics using Spearman's correlation. The results show that there is a significant correlation between the variable Management Skills and the variable Teaching Performance, according to the result of Spearman's Correlation ($R = 0.355$) with a significance level of less than 5% ($p < 0.05$), the value is significant at 0.05, so the significant correlation between the two variables is affirmed. Likewise, it is affirmed from the statistical perspective that there is a significant correlation between the variables Management Skills and Teaching Performance in a private educational institution, San Martin de Porres, Lima, 2023, with a significance level of pertinent, thus verifying the general hypothesis.

Keywords: managerial skills, teaching performance, personal skills

I. INTRODUCCIÓN

Dado los nuevos retos que surgen cada día, es importante no perder de vista el rol del director, en estos tiempos de cambio, y sobre todo en la educación, es necesario tener la capacidad de gestionar las instituciones educativas ya que es una de las aptitudes que se exigen a los directores para lograr mecanismos que sean eficaces. La gestión de las instituciones exige que los responsables, tomen decisiones que influyan positivamente en la enseñanza, así como la eficacia del maestro en la gestión de las aulas, la implicación del grupo educativo, un entorno de aprendizaje positivo y un buen desempeño del docente.

Machado et al (2017), estableció un paradigma para la gestión basado en el director como líder de las instituciones educativas destacando su papel como líder de la organización y haciéndolo responsable de la implementación de estrategias de cambio y transformación al interior de las instituciones, fortaleciendo sus capacidades en la resolución de conflictos, en la mejora del acompañamiento docente y sobre todo en la gestión escolar basada en la eficacia y la eficiencia de las capacidades humanas.

El desarrollo de habilidades directivas es imprescindible para la gestión de una organización educativa. Las habilidades interpersonales comprende un conjunto de las habilidades blandas y las características propias de la organización; las interacciones ocurren en todo tipo de organizaciones y todos juegan un papel importante, algunos como gerentes, otros como empleados, pero ambos requieren habilidades. (Alles, 2007).

En el contexto internacional debido a cambios como la globalización, en el mercado laboral latinoamericano se ha incentivado a los trabajadores de las empresas a mejorar su conocimiento y habilidades gerenciales en los últimos diez años. Esto les permite competir en cualquier entorno y ser capaces de trabajar de manera efectiva en cualquier área productiva. (Ramírez, Bucheli y Morales, 2020).

Según el Ministerio de Educación (2018), el desempeño de los docentes en el país ha sido positivo, pero no se ha visto reflejado en su totalidad en las aulas. Como explica el Proyecto Nacional de Educación 2021, los éxitos alcanzados son principalmente en los distritos costeros, porque en la zona más alejada del país, el logro de los indicadores educativos y las metas nacionales no se relaciona con las metas estratégicas (Ministerio de Educación, 2021).

El líder educativo de hoy necesita gestionar cambios en la forma en que se enseñan y en la manera en la que los alumnos, adquieren conocimientos para lograr buenos resultados en dichas instituciones, convirtiendo al director en un líder transformador. Sin embargo, los líderes requieren que sean democráticos, proactivos y destrezas que se consideran en el sistema educativo, una de las cuales es la capacidad de relacionarse adecuadamente con el personal, ya que, de él también depende alcanzar los objetivos y metas del centro educativo, y proporcionar una educación de calidad. En el campo educativo, la habilidad directiva es muy importante para un buen rendimiento docente, pero si en las Instituciones Educativas son débiles, lo que finalmente conduce a dañar las relaciones entre los docentes, se resquebrajan por falta de comunicación, decisiones equivocadas, autoritarismo, etc. Es necesario que existan líderes que puedan conducir a los integrantes de la institución con la misión de conseguir los objetivos y las metas propuestas.

En el centro educativo, se observó que estos directores diariamente enfrentan dificultades en el desempeño de sus funciones porque se centran en tareas administrativas que implican documentación y descuidan la comunicación con los profesores. Como consecuencia, surgen problemas para mantener el rendimiento de los profesores. Donde se pueden evidenciar en las reuniones o capacitaciones que se realiza en las instituciones, inclusive no se realiza talleres o acompañamiento docente. Además, se logró observar que los involucrados no tienen una comunicación asertiva, generando que el trabajo en conjunto sea deficiente. Ocasionando una necesidad de habilidades directivas para conducir de manera favorable al centro educativo, lo cual se relaciona al calificar si el desempeño docente que presenta en su labor educativa es bueno o malo. Es necesario desarrollar habilidades de liderazgo para incentivar a los involucrados del centro educativo a trabajar en equipo. Dicho de otro modo, el director debe fomentar la comunicación asertiva y el desarrollo de habilidades individuales, interpersonales y de grupo que propicien un entorno favorable al trabajo en equipo para el mejoramiento del desempeño docente.

De lo expuesto anteriormente se formula el siguiente problema general, ¿De qué manera se relaciona las habilidades directivas y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023? y como problemas

específicos se tienen, ¿de qué manera se relacionan las habilidades personales y el desempeño docente en una en una institución educativa privada, San Martin de Porres, Lima, 2023? ¿De qué manera se relacionan las habilidades interpersonales y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martin de Porres, Lima, 2023? ¿De qué manera se relacionan las habilidades grupales y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martin de Porres, Lima, 2023?

Como justificación teórica de este estudio, se muestran a varios investigadores y una serie de conceptos, planteamientos, dimensiones que sustentan las variables en autores como: Chiavenato (2017), (Whetten y Cameron, 2011) quienes realizaron investigaciones y aportes científicos con sus conceptos brindando información, logrando desarrollar de forma sustancial este proyecto de investigación, que será de utilidad a futuros investigadores. La justificación metodológica, se desarrolla en base a que las hipótesis de la investigación pueden confirmarse con la ayuda de un modelo metodológico que demuestra un enfoque cuantitativo, utilizando métodos que brindan una comprensión clara de los problemas observados en el estudio actual, que son relevantes para otros investigadores. La justificación practica se efectúa mediante el instrumento de encuestas se conoció la relación de las variables, a través de las respuestas a los objetivos, las recomendaciones y la realidad observada, logrará contribuir a las competencias directivas.

Como objetivo general, determinar de qué manera se relacionan las habilidades directivas y el desempeño docente en una en una institución educativa privada, San Martin de Porres, Lima, 2023; y en relación a objetivos específicos se planteó, determinar las habilidades personales y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martin de Porres, Lima, 2023; determinar las habilidades interpersonales y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martin de Porres, Lima, 2023 y finalmente determinar las habilidades grupales y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martin de Porres, Lima, 2023.

Sobre la hipótesis general se plantea lo siguiente, existe relación ente las habilidades directivas y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martin de Porres, Lima, 2023; para el caso de las hipótesis específicas se

formulan las siguientes, existe una relación directa y significativa entre las habilidades personales y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023; existe una relación directa y significativa entre las habilidades interpersonales y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023; y existe una relación directa y significativa entre las habilidades grupales y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

De la revisión bibliográfica de trabajos anteriores de nivel internacional se tiene a Bermudez & Bravo (2016), tuvieron como objetivo principal definir el tipo de relación que hay sobre las capacidades directivas y al mismo tiempo el desempeño laboral en los educadores, Desarrollaron una investigación de tipo descriptivo correlacional, lo que permitió a los autores establecer una relación entre las variables planteadas, su investigación es un diseño no experimental transeccional. Como resultados obtenidos de las encuestas, fueron que existe mucha deficiencia en relación a los recursos de las instituciones, en temas de planificación, falta de actualización de tipo pedagógica. Los autores concluyeron que, los docentes a veces logran identificar y conocer las habilidades directivas y los procesos en temas gerenciales, produciendo un déficit dentro las instituciones Educativas. Es por ello, que recomiendan el incremento de habilidades directivas, para con ello, lograr una mejora en el desempeño laboral de los educadores.

Por su parte, Giami & Obienchina (2019), buscaron como objetivo comprobar qué dependencia hay entre las capacidades conceptuales de los rectores y sobre el desempeño laboral de los educadores. El estudio adoptó un diseño de tipo correlacional. La técnica empleada fue una encuesta, la cual les aplicaron a los 413 subdirectores en los 526 centros educativos de nivel secundario. La muestra consistió en 289 subdirectores y utilizaron la técnica de un muestreo de tipo aleatorio. Los instrumentos que emplearon para recopilar datos fueron, el grado de capacidades ejecutivas de los rectores y el grado del desempeño en los educadores. Sus resultados revelaron que hay una alta relación significativa entre las capacidades de gerencia de los directivos y el desempeño laboral técnico y docente. Los investigadores obtienen de que los directores son quienes deben desarrollar las habilidades de liderazgo necesarias para designar tareas a los profesores de acuerdo con sus áreas de especialización, ya que, de este modo conseguirían una mayor participación en la actualización de los objetivos y las metas planteadas del centro educativo.

De igual manera, Aburto y Bonales (2011) se plantearon el objetivo de definir si la falta de habilidades directivas son causas principales del clima insatisfactorio que tiene la organización. Para su estudio emplearon una metodología basada en hipótesis, deductiva y descriptiva con un enfoque cuantitativo, así como un diseño

investigativo de tipo transversal. Emplearon un cuestionario con cincuenta ítems como técnica, la información fue procesada a través del software SPSS y Excel. Los resultados corroboraron la hipótesis de que las competencias directivas desempeñan un papel significativo en la determinación del clima de la organización, demostrando una estrecha dependencia de las variables del objeto de investigación. Los autores llegaron a la conclusión que su investigación logro definir el clima organizacional y las variables influyentes, en cuanto a la parte teórica, estuvo orientada a modelos ya existentes sobre habilidades directivas y sobre el clima laboral dentro de las organizaciones, identificando diferentes conceptos, medida y variables en base a las habilidades directivas que causan impactos negativos en el clima de las organizaciones.

Asimismo, Cordero y Gonzáles (2016). En el marco de la reforma de educación, propuso como objetivo analizar y simbolizar gráficamente el tipo de evaluación del desempeño docente para filtrar sus partes constituyentes, sus relaciones y el marco que las mantiene unidas. Desarrollaron una investigación descriptiva, de enfoque no experimental. La evaluación y análisis de los ejes centrales de la reforma fue a través de tablas Excel, para lo cual revisaron los cambios en la carrera docente, la reforma educativa, el proceso y el tipo de prueba de rendimiento del desempeño docente. Obteniendo como resultado que las pruebas de desempeño generan unas oportunidades para la mejora de los docentes, lo cual, genera impactos positivos en su carrera; además los modelos de evaluación para el desempeño deberán seguir mejorando varios aspectos como los indicadores y parámetros de evaluación. Finalmente, los autores concluyen que la prueba del desempeño de los educadores, viene siendo un procedimiento de evaluación con un impacto positivo muy alto.

Baibor, Franka (2019), llevaron a cabo su investigación con la misión de estudiar las capacidades directivas en los administradores y el rendimiento profesional para los profesores en los centros educativos del estado. Para su investigación utilizó un método correlacional de diseño cuantitativo. La investigación constó en 413 subdirectores de los 526 centros educativos de nivel secundario, los cuales fueron la población total de la investigación. El trabajo metodológico contó con 289 subdirectores y empleó la técnica de muestreo de tipo aleatorio. Utilizaron 02 instrumentos de elaboración propia con los siguientes títulos

"Escala de Capacidades Directivas de los Directores" y "Trabajo de los Profesores" respectivamente. Las conclusiones mostraron una fuerte correlación positiva entre las capacidades de gestión de los directores -es decir, sus tareas técnicas y de instrucción conceptuales, humanas y laborales- en las escuelas públicas del estado de Rivers. Sobre las conclusiones de esta investigación, se determinó que las aptitudes de gestiones de los directores, a saber de sus capacidades conceptuales, humanas y técnicas, tenían una significativa relación con la calidad del trabajo de los profesores en los centros estatales en Nigeria.

Desde otra perspectiva Pambudi y Gunawan (2020) su objetivo fue realizar un estudio de cómo afectaban el liderazgo y los antecedentes educativos a las habilidades instructivas de los docentes durante la era Sars cov2. El diseño de este estudio adoptado a través de estudiantes fue una metodología descriptiva con un enfoque cuantitativo. El análisis de datos que utilizaron es el muestreo intencional con análisis de retorno, con un tamaño de muestra de cuarenta y cinco docentes de una población de setenta y cinco profesores. En este estudio, los datos se recogieron mediante un cuestionario de preguntas cerradas. Las conclusiones de este estudio: (1) existe un impacto significativo del liderazgo pedagógico en las capacidades de los educadores; (2) existe un impacto significativo del liderazgo en metodología educativa basado en las competencias docentes de los maestros..

De igual forma Martinez (2017) analizaron la preparación de los educadores al inicio de la conferencia de Educación Física y la influencia en el desempeño de los profesionales. La metodología empleada en su investigación fue de tipo analítico transversal. La técnica que utilizaron fue un cuestionario. La muestra fue obtenida de una población de 697 alumnos y 28 profesores. Los datos obtenidos, los analizaron con el software libre R versión 3.3.1. Como resultados de su investigación obtuvieron que los docentes muestran altos niveles en relación a la formación que tuvieron inicialmente; encontrando diferencias significativas ($p \geq 0.05$) entre las puntuaciones de los profesores sobre su desempeño, y las apreciaciones que tienen los alumnos sobre sus profesores. Por ello, llegan a la conclusión que la formación hacia los docentes desde el inicio debe suministrar fundamentos y actitudes, que logren permitir a los docentes comprender y demostrar la realidad actual de educación para que de esa manera ellos puedan intervenir en las mejoras del desempeño laboral.

En referencia a los trabajos previos nacionales, tenemos el artículo científico de Soto (2019), su objetivo principal fue demostrar que hay correlación de las capacidades directivas y sobre el desempeño laboral en un centro educativo, en la provincia de Huánuco. La metodología que emplearon para su estudio fue descriptivo correlacional, de diseño de tipo no experimental y transversal. Utilizando como técnica para su estudio una encuesta, y como instrumentos empleo un cuestionario para las capacidades directivas y un cuestionario para el desempeño docente. La muestra de investigación estuvo atendida por una población de 16 profesores, la cual representaba el 100%. Los datos que obtuvo, los procesó mediante el software estadístico SPSS VS 22. Como resultado del trabajo, identificaron que un 88,70% de profesores encuestados indicaron que existe un porcentaje muy alto de dependencia sobre las capacidades directivas y el desempeño laboral en los profesores y que estas variables dependen entre sí. El autor concluye que, los educadores necesitan de habilidades directivas para lograr un alto desempeño laboral.

Asimismo, Fernandez J. M. (2021) en su artículo científico, se planteó el objetivo de definir la dependencia que hay entre las variables de gestión en la dirección y el desempeño laboral de los educadores de una I.E, en el Departamento de Arequipa. La metodología de su estudio fue de tipo pura, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo. Su muestra fue representada por 28 profesores. El autor utilizó para su estudio la técnica de encuesta, y para los instrumentos empleo un cuestionario para la gestión administrativa y un cuestionario para el desempeño laboral. Los datos obtenidos los procesó mediante el software estadístico SPSS. Los resultados que obtuvo fueron que, el 78.57% de los educadores tienen un alto conocimiento sobre dirección de la I.E., mientras que el 21.43% presentan un medio y bajo conocimiento; y el 71.43% de los educadores muestran un alto nivel de desempeño laboral, y el 28.57% presentan un medio y bajo nivel de desempeño laboral. Concluyendo que entre la gestión administrativa tiene una correlación muy positiva en relación al desempeño laboral de los profesores.

Por otro lado, Misad et al (2022) tuvieron como objetivo promocionar el clima escolar propicio desde el oficio directivo y como este logra impactar en el aprendizaje. El artículo tiene una metodología de un enfoque cualitativo y un diseño documental, con un alcance de tipo explicativo. La técnica empleada fue la revisión

de investigaciones referentes al tema, para lo cual realizaron una selección de 31 artículos como muestra de estudio. Los resultados que obtuvieron, arrojan como datos que los directores cuentan con una muy marcada visión en temas de gestión administrativa, sobre el clima escolar identificaron que este depende del respeto entre los actores de las instituciones. Concluyendo que un buen clima escolar, mejora el desempeño tanto de los alumnos como el de los profesores en relación a las buenas prácticas pedagógicas y al logro de aprendizaje.

También, Farfán (2019) su objetivo del estudio fue definir la dependencia que hay entre las capacidades de liderazgo y el desempeño de los docentes de un centro educativo. La investigación que utilizó es de diseño descriptivo con análisis correlacional. Su población de investigación consistió en 45 profesores de un centro educativo, y los instrumentos se establecieron por cada variable de tipo Likert. Arrojó como resultado que las dos variables se correlacionan directa y significativamente entre sí.

En esa misma línea, Cotaquispe et. al (2021) buscaron identificar el significado de desempeño docente a través de una revisión bibliográfica. La metodología que emplearon fue de tipo cuantitativo y de forma descriptiva. La técnica que utilizaron fue la revisión documental y los datos que recopilaron los ordenaron en una tabla de Excel. La muestra de la investigación fueron 28 artículos sobre el desempeño docente entre los años 2017 y 2021. Como resultado, encontraron que el Perú presenta entre el año 2017 y 2021, 15 artículos publicados sobre el desempeño docente, siendo el país que más destaca sobre el tema a nivel de América; también identificaron que, de los artículos revisados, el 54% son del nivel de secundaria, el 32% superior y el 14% primaria. Concluyendo que, el desempeño docente alcanza las acciones perfeccionadas por el profesor, lo cual agrupa varios aspectos que pueden considerar otros investigadores.

De igual forma, Chambi y Zela Payi (2021) tuvieron como objetivo demostrar el desempeño docente en la época de pandemia en relación a los profesores de inicial. Su investigación es descriptiva transversal de diseño de tipo no experimental. El estudio estuvo conformado por 180 profesores de inicial los cuales fueron la muestra. La técnica que empleo es la encuesta, y su instrumento fue un Cuestionario. Como resultado obtuvieron fue que, el 65.56%

de los docentes demostraron tener un regular desempeño, el 25.56% un desempeño negativo y solo el 8.89% su desempeño es óptimo; en relación a la práctica de la comunicación corporativa prevalece el desempeño regular de los profesores. Los autores concluyen que los profesores de inicial tienen un desempeño regular referente a las dimensiones aplicadas por cada uno.

En referencia a los trabajos previos locales, tenemos el artículo científico de Vasquez et al. (2019) quienes tuvieron como objetivo principal determinar cómo es que se relaciona directamente el bienestar laboral con el desempeño laboral, en los profesores. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, enfoque correlacional y transversal. La técnica que emplearon fue la aplicación de dos cuestionarios, los cuales sirvieron para hacer las mediciones de las variables de satisfacción laboral y el desempeño laboral. La muestra a la que se le aplicaron los cuestionarios fue a 74 profesores. Como resultados obtuvieron que, a un mayor nivel de satisfacción laboral, será el desempeño laboral mayor de los educadores ya que existe una relación directa, además, los profesores tienen vocación por la enseñanza. Llegando a la conclusión de que los datos analizados indican que el desempeño laboral de los educadores en las actividades educativas guarda relación con el nivel de satisfacción laboral; cumpliendo con la realización personal y una mejora económica.

Asimismo, Galvez & Mila (2018) plantearon como objetivo del artículo de investigación, poder graficar un modelo para la evaluar el desempeño docente partiendo del dominio de elaboración para el aprendizaje de los estudiantes. El método de estudio fue aplicado, de enfoque tipo cualitativo, usaron también métodos de tipo descriptivo. Como técnica de estudio emplearon entrevistas, el instrumento que emplearon fue un cuestionario tanto para los directivos como para los profesores. La muestra del estudio fue a 94 docentes y 06 directivos. Los resultados demuestran que existen niveles muy bajos en relación al desempeño de los profesores, en relación con la preparación del aprendizaje e interrupción de las intenciones de los educadores en el transcurso de evaluación, esto afecta directamente a los conocimientos que puedan adquirir los estudiantes. Concluyendo, que es muy importante implementar un nuevo modelo de evaluación para los docentes, que sea necesaria una nueva manera de evaluar, con la visión de mejorar el desempeño de los profesores.

En esa misma línea, Guizado et al. (2019) su objetivo se enfocó en definir la dependencia que hay entre la competencia digital y el crecimiento profesional de los educadores. La metodología que utilizaron fue básico, de diseño de tipo no experimental, correlacional causal y transversal. Su población total fueron 215 profesores de los cuales tomaron una muestra a 100 profesores en dos I.E. de la Red 08 de Lima. La técnica que emplearon fue la entrevista, y como instrumento para recolectar datos utilizaron dos cuestionarios, uno con 25 ítems por variable de competencias digitales y el otro con 20 ítems para la variable de desarrollo docente. La información que obtuvieron fue procesada empleando el software SPSS VS 24. En sus resultados lograron verificar que el 78% de los profesores tienen un nivel regular sobre competencias digitales, mientras que el 22% presenta un buen nivel; en relación al desempeño docente el 54% tienen un nivel moderado, mientras que el 46% cuentan con un nivel alto. Concluyendo que los profesores cuentan con un alto nivel de competencia digital, lo cual hace que presenten un mejor desempeño profesional.

En esa misma línea, Hans y Solis (2020) se traza el objetivo de conocer la dependencia que hay entre las destrezas gerenciales, la toma de decisiones y la gestión de las I.E. públicas. La metodología que aplicó es de tipo básico, de diseño de tipo no experimental correlacional, de enfoque transversal. El autor aplicó la encuesta como técnica para su investigación, y como instrumentos empleo un cuestionario para las destrezas gerenciales, la toma de decisiones y un cuestionario para la gestión. Los datos obtenidos los procesó mediante el coeficiente de Spearman. La muestra a la que se le aplicaron los cuestionarios fue a 100 profesores. Los resultados que obtuvo son que, el 53% de los directores tienen competencias directivas; el 58% cuenta con habilidades técnicas, el 49% cuenta con habilidades conceptuales y el 52% cuenta con habilidades personales. Por lo tanto, el autor concluye que, las destrezas gerenciales y la toma de decisiones tienen una relación muy significativa en relación a la gestión de los directivos.

Por otra parte, Fernandez (2018) plantea como objetivo principal investigar la dependencia que hay entre la orientación a la meta, habilidades de aprendizaje, autoeficacia y la apreciación del trabajo docente. La metodología que utilizó en la investigación fue un diseño correlacional. Los instrumentos que utilizó fueron, un

cuestionario de Orientación a la Meta, un cuestionario sobre estrategias de aprendizaje y Metacognitiva, y un Cuestionario de autorreporte del desempeño docente. Su muestra fue agrupada por 313 profesores de las distintas sedes, de los cuales 224 fueron mujeres y 89 varones. Los resultados demuestran que, la orientación a la meta de rendimientos presenta unas relaciones moderadas en referencia a las prácticas de aprendizaje de los docentes, percibiendo valores muy bajos en relación al desempeño docente, autoeficacia observada y metodología de aprendizaje. Concluyendo que si hay una relación efectiva entre la eficacia docente y la orientación a objetivos, se observa que las prácticas de enseñanza influyen en la eficacia docente según los rangos de autoeficacia y las destrezas de enseñanza.

En esa misma línea, Quispe (2020) se propuso como objetivo comprobar la dependencia entre la gestión educativa del director y el rendimiento de los pedagogos de secundaria de una I.E. La metodología de la investigación es de tipo cuantitativa, con un diseño de tipo correlacional de enfoque transversal. Su muestra fue una población de 234 alumnos, 49 profesores y 9 directivos a los que le realizaron la encuesta (técnica). Los resultados indican que la gestión pedagógica tiene una relación muy significativa cuando de desempeño docente se habla; identificando que la planificación del aprendizaje y la preparación generan ambientes que son propicios para un buen procedimiento de enseñanza y aprendizaje. El autor concluye, que el progreso de rendimiento de los profesores será más altos en una gestión pedagógica idónea por parte del directivo. En cambio, si no se prioriza la gestión pedagógica del director, el rendimiento de los profesores será limitado y deficiente.

Las siguientes teorías, objetivos y definiciones apoyarán el análisis de la habilidad directiva.

En caso de la variable habilidades directivas, la capacidad de influir en los demás y dirigirlos hacia un objetivo común, al tiempo que se les motiva y compromete para un buen rendimiento, se denominan colectivamente habilidades de liderazgo. Todo ello en un entorno adecuado y con una comunicación eficaz.

La clasificación de las habilidades directivas, hay cuatro tipos diferentes de capacidades directivas: intelectuales, técnicas, políticas y humanas (Sunindijo et al, 2017)

En la variable de las habilidades directivas, según Whetten y Cameron , (2011) están presentes las siguientes dimensiones:

- a) Las personales, tienen que ver con nuestro "yo" interior, como el desarrollo de la autoconciencia, la gestión del estrés personal y la búsqueda de formas constructivas de abordar problemas acuciantes.
- b) Las interpersonales son las que proceden de las interacciones con otras personas e incluyen en fortalecer las relaciones mediante comunicaciones más asertivas, la obtención de poder e influencia, el uso de la motivación externa y el manejo hábil de las situaciones tensas.
- c) Las grupales surgen cuando un individuo participa en equipo, ya sea como líder o como miembro activo. Esta dimensión está relacionada con la delegación, la autorización, la creación de grupos de trabajo eficaces y la participación en dichos grupos.

El desarrollo de habilidades directivas es crucial porque permite comprender lo que hacen los directivos, lo que necesitan hacer, lo que tienen que hacer para conseguirlo y, sobre todo, los objetivos que se esperan de ellos. Dicho de otro modo, dirigir requiere algo más que tener conocimientos especializados sobre el área que se dirige; también hay que saber cómo hacerlo, por lo que, las habilidades interpersonales son cruciales para motivar, liderar, guiar, informar y persuadir a los equipos de trabajo. Esto, junto con las cualidades que todo director debe poseer, conforma lo ideal para alcanzar el éxito en los centros institucionales. (Madrigal, 2009).

El desempeño docente, según el Ministerio de Educación (2016), en el marco del buen desempeño docente, existen 04 dimensiones específicas que mandan el ejercicio del conocimiento:

- a) La preparación para el aprendizaje de los alumnos se menciona a una estructura de la actividad educativa basada en la contextualización de los programas curriculares, los componentes didácticos y las sesiones de clase utilizando un paradigma integrado e intercultural.
- b) Instrucción para el aprendizaje de los estudiantes, que se refiere a la forma en que el docente orienta el desarrollo de la instrucción con base en un modelo interculturalidad y holístico, además se refiere a la participación formativa del docente, que incluye un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes,

el manejo adecuado del contenido, la inspiración constante de los alumnos, el desarrollo de diversas habilidades metódico de evaluación, y el uso de materiales pertinentes.

c) La participación en la gestión de la escuela integrada en la comunidad, se refiere a la implicación del profesor en la dirección de la institución educativa o red de instituciones educativas desde punto crítico con el objetivo de crear comunidades de aprendizaje. Está relacionada con un dialogo asertivo del profesor con los distintos miembros de una institución educativa, así como su implicación en el plan de trabajo, realización y evaluación de los proyectos educativas.

d) Desarrolla tu identidad profesional y tus competencias como docente. Esta sección se centra con el desarrollo y la promoción de la profesión docente. Por lo tanto, es crucial que los profesores reflexionen periódicamente sobre su propio trabajo y de sus colegas, el trabajo en equipo, el apoyo entre colegas y la colaboración en las actividades de desarrollo profesional, incluida la creación y aplicación de planes de clases y actividades.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

Se realizó un tipo básico de investigación porque el propósito es aumentar el conocimiento y no tiene un propósito práctico, el diseño propuesto no es experimental porque el fenómeno o variable ya ocurrió y por lo tanto no se manipula la variable; el nivel de investigación de esta tesis es descriptivo correlacional porque apunta al grado de conocimiento sobre la asociación o relación entre la variable seleccionada y la sección transversal, ya que el estudio se realiza en un momento dado, la muestra se evalúa una sola vez, (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño

Este trabajo tiene como estudio un enfoque de tipo cuantitativo, ya que, se utilizó la cuantificación para determinar el valor de la respuesta, metodológicamente es un método hipotético deductivo, que comienza con la formulación de una hipótesis para expresar la situación observada hasta su conclusión y relacionarla con la experiencia. (Hernández y Mendoza, 2018)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades directivas

Definición conceptual

El término habilidades directivas se refiere a las capacidades asociadas a las técnicas, la práctica, las herramientas y estrategia, así como los rasgos individuales y los tipos de personalidad que cada director emplea para producir resultados favorables que beneficien a las organizaciones en las que trabaja. (Whetten y Cameron, 2011)

Definición operacional:

Esta variable operaba según el cuestionario de Whetten et al. (2011) que el investigador había modificado. Constaba de 03 dimensiones: habilidades grupales, personales e interpersonales. Adicionalmente, este cuestionario incluía 20 preguntas organizadas en niveles y rangos utilizando la escala de Likert.

Variable 2: Desempeño Docente

Definición conceptual:

En el desempeño docente es un rol complejo que requiere de una mentalidad reflexiva, o una correspondencia imparcial y crítica, para estar al tanto de cómo actuar y poder tomar decisiones en cada situación de aprendizaje. (MINEDU, 2016).

Definición operacional:

Esta variable se definió operacionalmente a través de la matriz de competencias, habilidades y resultados docentes propuesta por el MINEDU (2016), en el marco del buen desempeño docente, la cual estaba conformada por cuatro dimensiones: preparar a los alumnos para un aprendizaje significativo, apoyar el aprendizaje de los alumnos, contribuir a la gestión de la institución y fortalecer la función docente. Adicionalmente, el cuestionario elegido contó con 23 interrogantes formateadas utilizando escalas de Likert, rangos y niveles.

3.3. Población, muestra muestreo, unidad de análisis.

3.3.1 Población

La población de este estudio fueron 88 docente (incluyendo profesores de talleres) y el director de un Centro educativo de San Martín de Porres.

- Criterios inclusión: La investigación se realizó a todos los docentes del nivel primaria.
- Criterios de exclusión: No existe exclusión, ya que todos los docentes tienen las mismas características y se trabajará con todos los profesores de nivel primaria.

3.3.2. Muestra

Una muestra es uno de los compendios representativos elegidos al azar de una población que se somete a un estudio científico para lograr resultados valiosos para la población estudiada. López et al. (2015). De la misma forma, la población es una agrupación de todos los componentes que contemplan el área crítica de interés y de la que se extraen las soluciones de una investigación. (López Roldán y Fachelli, 2015)

3.3.3 Muestreo

La muestra consistió en 71 docentes mencionados anteriormente.

3.3.4 Unidad de análisis

Docentes de nivel primario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica adecuada para esta investigación es la encuesta, Hernandez y Mendoza (2018) menciona, que la técnica de investigación más empleada para la exploración, descripción, predicción y explicación de una situación particular en un momento determinado.

Covacevich (2014) señala que los instrumentos son herramientas utilizadas en el estudio. Por ende, se empleó en esta investigación dos cuestionarios.

Para ambas variables de esta investigación, se planteó el método de encuesta, y los instrumentos utilizados serán cuestionarios.

Confiabilidad: Se determinó la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alpha de Cron Bach, cuyo resultado fue 0.946, lo cual determina que la consistencia interna es de nivel excelente.

Validación: Fue determinado por juicio de expertos. (Ver anexo 4)

3.5. Procedimiento

Se completó la petición para que el director del instituto educativo aprobara este estudio y, al hacerlo, se le explicó el fin de la investigación y el anonimato de los profesores con los que se contactó por zoom y correo electrónico para que facilitaran la información necesaria para los fines del estudio. Finalmente se recopilaron los datos y se procesaron en Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Sobre el estudio descriptivo, los datos se organizaran en tablas y figuras, respectivamente. A continuación, se propusieron correlaciones mediante el método Rho de Spearman basadas en la naturaleza ordinal y categórica de las dos variables estudiadas. El método Rho de Spearman se utiliza para comprobar el

valor de dependencia entre dos variables a nivel ordinal donde los componentes de la muestra pueden ajustarse mediante rangos (Hernandez, 2014)

3.7. Aspectos éticos

Para la presente investigación, se consideró la Resolución de Consejo 470-022 de la UCV proporcionó principios éticos para la conducta de la realización de investigaciones educativas que se basan en el respeto por las personas, el conocimiento, los principios democrático y la libertad académica.

Este trabajo se realizó en un ambiente de respeto y confidencialidad en el momento en que se distribuyeran los cuestionarios físicos y por medio de correo electrónico de los profesores, con la aprobación previa del director de dicha institución educativa.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla1

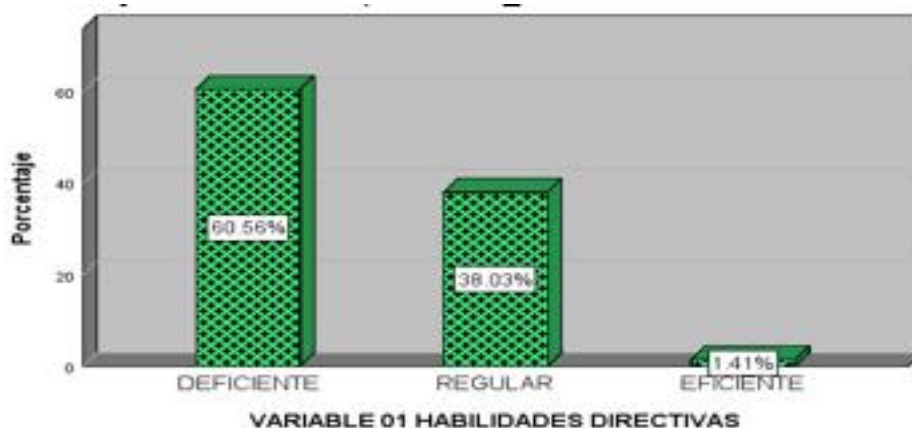
Niveles para la V1_ Habilidades directivas

VARIABLE 01 HABILIDADES DIRECTIVAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	43	60.6	60.6	60.6
	REGULAR	27	38.0	38.0	98.6
	EFICIENTE	1	1.4	1.4	100.0
Total		71	100.0	100.0	

Nota. Datos del cuestionario V1_Habilidades directivas.

Figura1

Porcentajes de los niveles para la V1_Gestión institucional.



Nota. Datos del cuestionario V1_Habilidades directivas.

Con apoyo de la tabla y gráfica agrupada descriptiva adjunta, se puede visualizar que el 1,41% de los docentes encuestados indicaron que se tiene un nivel eficiente de habilidades directivas. Por otra parte, un 38,3% de los docentes señalaron que se tiene un nivel regular de habilidades directivas. Por último, un 60,56 % de los docentes encuestados detallaron que se tiene una habilidad directiva de nivel regular.

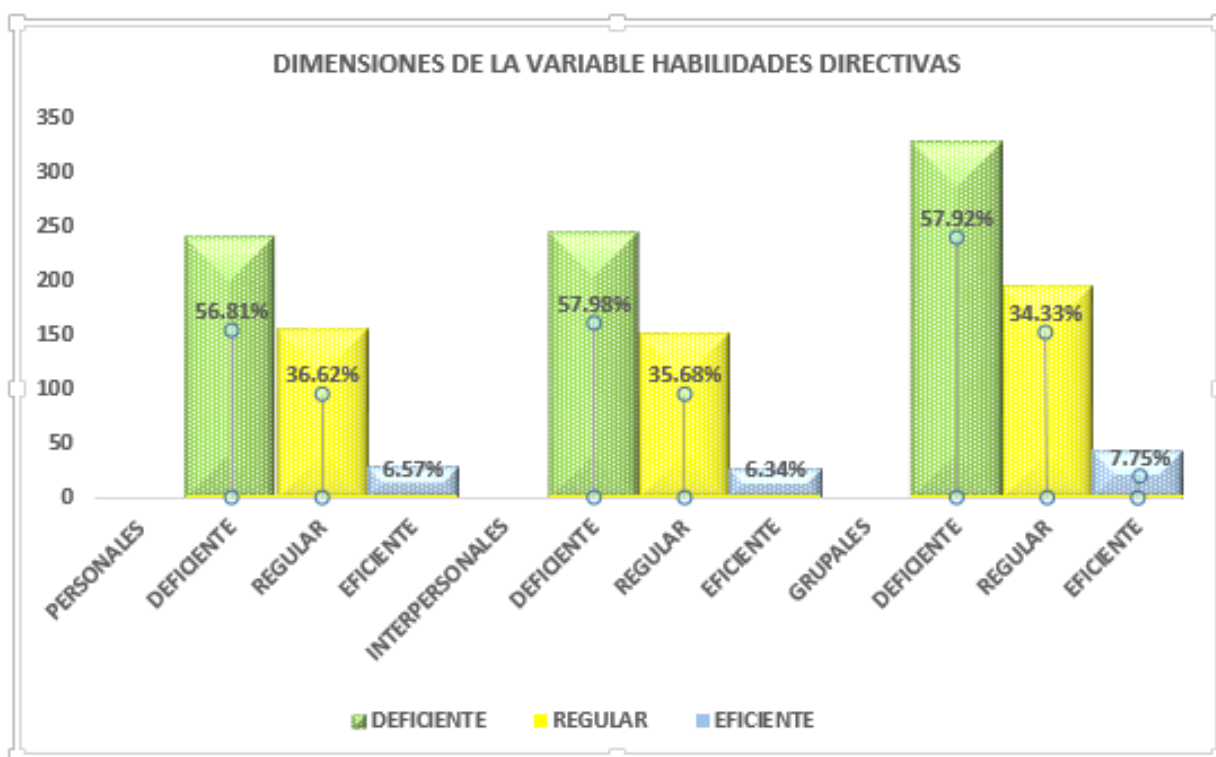
Tabla2

Niveles de las dimensiones de la V1_Habilidades directivas

Niveles	Personales		Interpersonales		Grupales	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	40	56.81%	41	57.98%	41	57.92%
Regular	26	36.62%	25	35.68%	24	34.33%
Eficiente	5	6.57%		6.34%	6	7.75%
Total	71	100%	71	100%	71	100%

Figura 2:

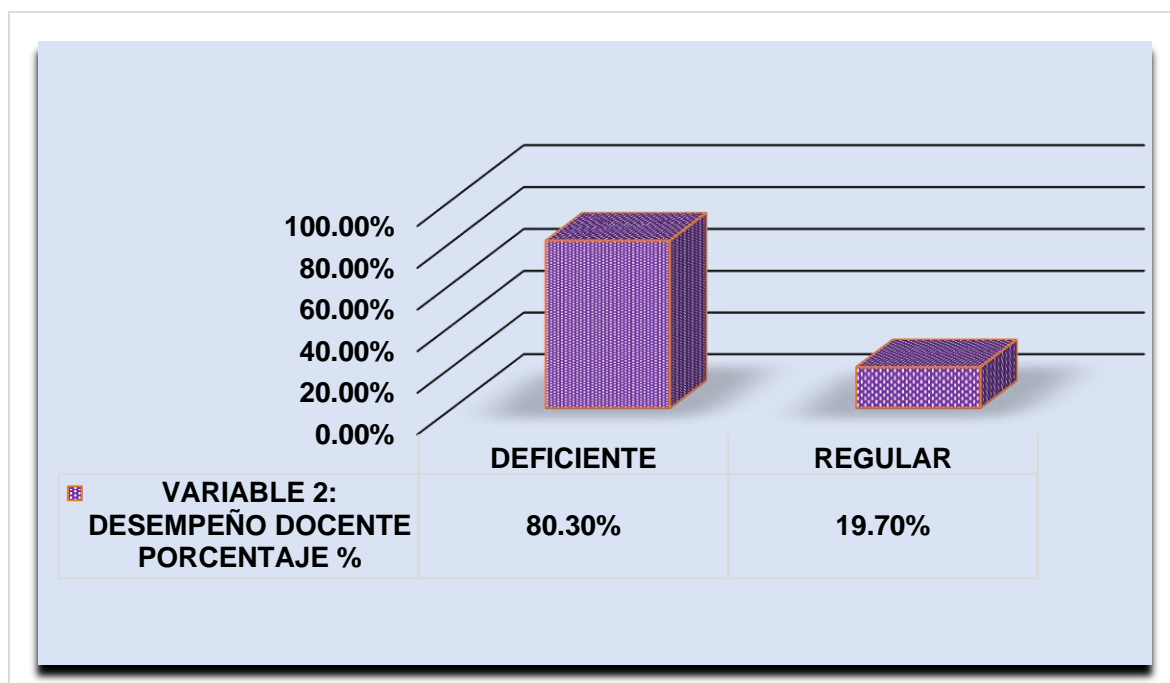
Porcentajes de las dimensiones de la V1_Habilidades directivas



Con apoyo de la tabla y gráfica agrupada descriptiva adjunta, se puede visualizar que el 56,81% de los docentes encuestados indicaron que ellos tienen un nivel deficiente en las habilidades personales. Por otra parte, un 35,68% de los docentes señalaron que tienen un nivel regular en las habilidades interpersonales. Por último, un 57,99% de los docentes encuestados detallaron que se tiene una habilidad grupal de nivel deficiente.

Tabla3*Niveles para la V2_Desempeño docente.*

VARIABLE 02 DESEMPEÑO DOCENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	57	80.3	80.3	80.3
	REGULAR	14	19.7	19.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

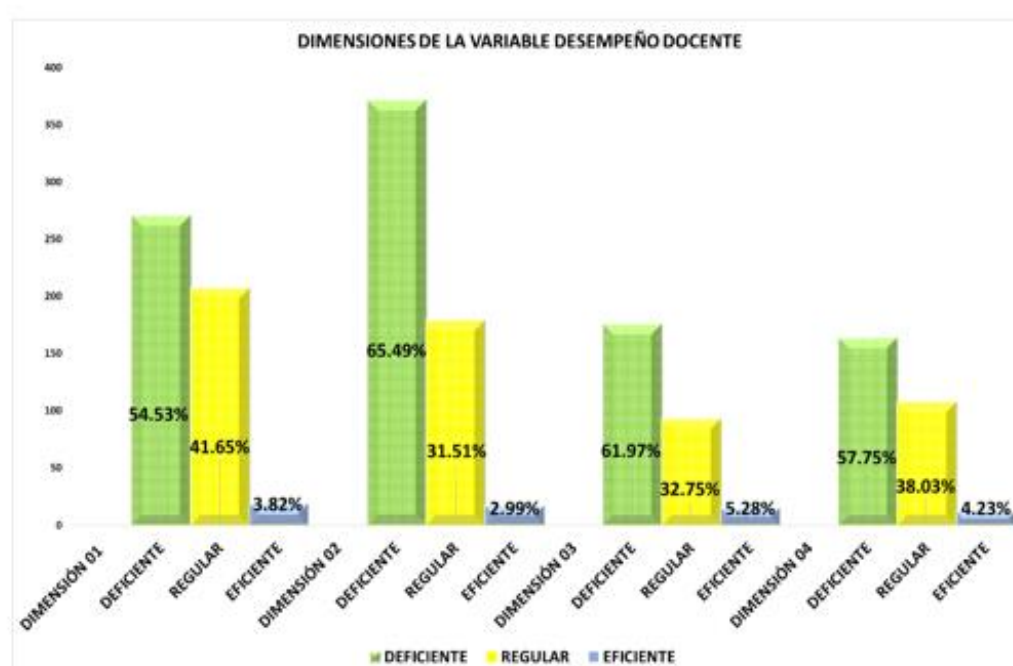
Figura3*Porcentajes de los Niveles para la V2_Desempeño docente.*

Nota. Valores del cuestionario V2_Desempeño docente.

Para la V2_Desempeño docente, se puede visualizar que el 0.4% de los docentes encuestados indicaron que se tiene un nivel eficiente en desempeño docente. Por otra parte, un 80,36% de los docentes señalaron que se tiene un nivel regular en desempeños docente. Por último, un 19.70 % de los docentes encuestados detallaron que se tiene un desempeño docente de nivel regular.

Tabla4*Niveles en las dimensiones de la V2_Desempeño docente.*

Niveles	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	39	54.53%	47	65.49%	44	61.97%	41	57.75%
Regular	29	41.65%	22	31.51%	23	32.75%	27	38.03%
Eficiente	3	3.82%		2.99%		5.28%	3	4.22%
Total	71	100%	71	100%	71	100%	71	100%

Figura4*Porcentajes de las dimensiones de la V2_Desempeño docente*

Según la tabla y gráfico 4, se puede visualizar que el 54,53% de los docentes encuestados indicaron que tienen un nivel deficiente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Por otra parte, un 31,51% de los docentes señalaron que se tiene un nivel regular en la enseñanza el aprendizaje de los estudiantes. Y un 61,97 % de los docentes señalaron que tienen un nivel deficiente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Por último, un 57,75% de los docentes encuestados detallaron que en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de nivel deficiente.

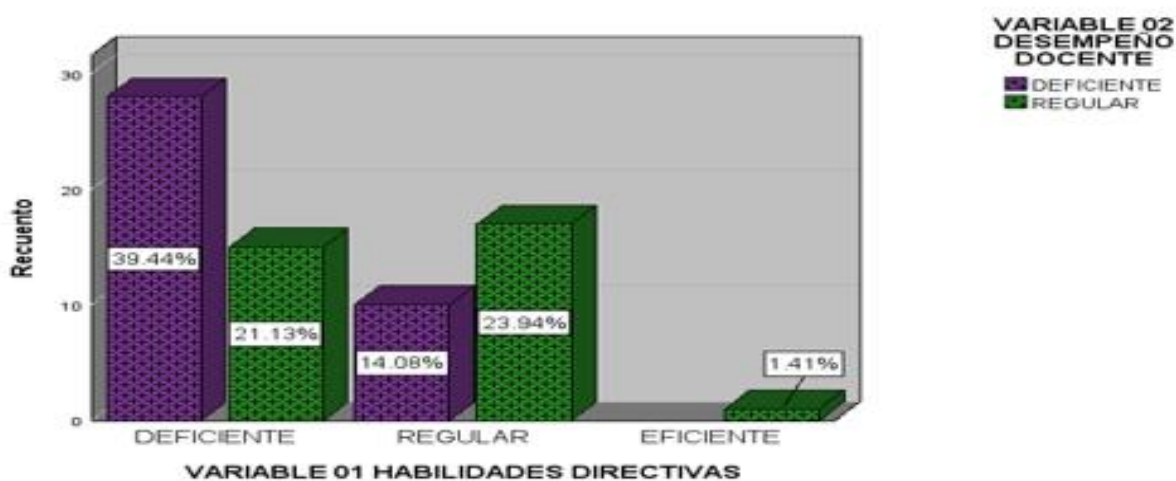
Tabla5.

Tabla cruzada entre habilidades directivas vs desempeño docente

			VARIABLE 02 DESEMPEÑO DOCENTE	Total	
			DEFICIENTE	REGULAR	
VARIABLE01 HABILIDADES DIRECTIVAS	DEFICIENTE	Recuento	28	15	43
	E	% del total	39.4%	21.1%	60.6%
	REGULAR	Recuento	10	17	27
		% del total	14.1%	23.9%	38.0%
	EFICIENTE	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	1.4%	1.4%
Total		Recuento	38	33	71
		% del total			
			53.5%	46.5%	100.0%

Figura5

Porcentajes de las habilidades directivas vs desempeño docente



Con apoyo de la tabla y grafica cruzadas de apoyo, se observa que, de los 71 docentes encuestados, el 23,94% expresaron que se tiene habilidades directivas regular y un desempeño docente regular. Por otra parte, 14,03 % de los docentes indicaron que se tiene habilidades directivas regular, sin embargo, su nivel de desempeño docente es eficiente. Por último, un 1,41% de ellos mencionaron que se tiene habilidades directivas de nivel eficiente, sin embargo, el desempeño docente percibido es regular.

Tabla6

Tabla cruzada Habilidades personales vs desempeño docente

DIMENSIÓN PERSONALES	01	DESEMPEÑO DOCENTE	VARIABLE02		Total
			DEFICIENTE	REGULAR	
PERSONALES	DEFICIENTE	Recuento	23	16	39
		% del total	32.4%	22.5%	54.9%
	REGULAR	Recuento	14	17	31
		% del total	19.7%	23.9%	43.7%
	EFICIENTE	Recuento	1	0	1
		% del total	1.4%	0.0%	1.4%
Total			38	33	71
% del total			53.5%	46.5%	100.0%

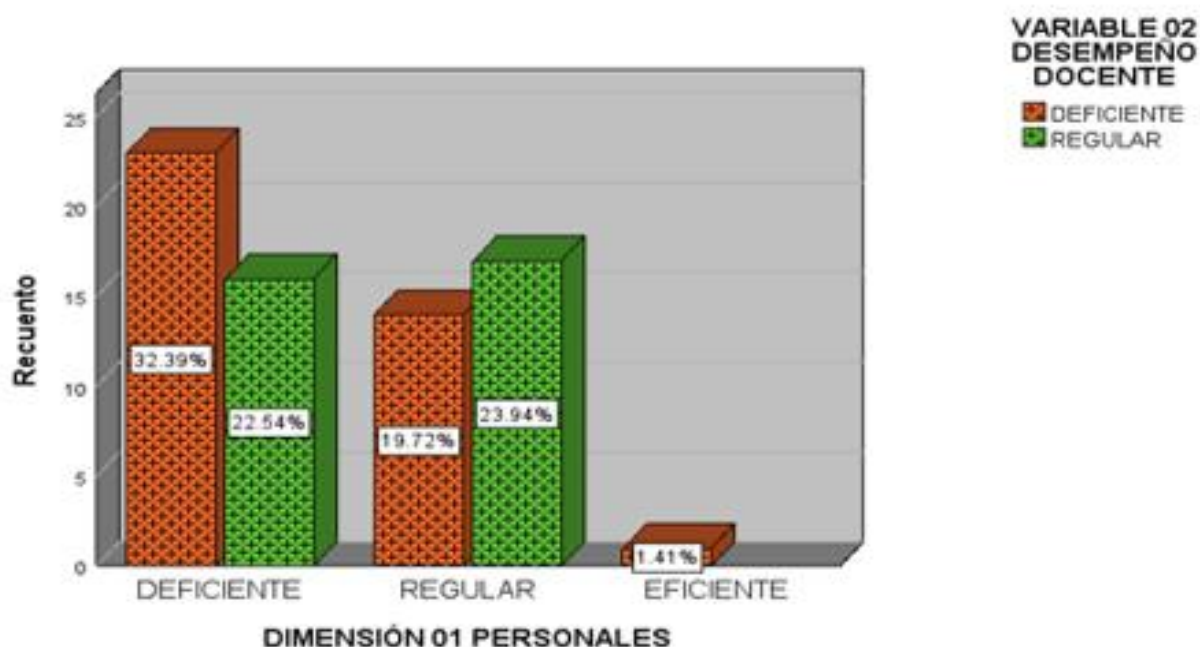


Figura6

Porcentajes de las Habilidades personales vs Desempeño docente

Con base en la tabla y gráfica cruzada, se puede observar que, de los 71 docentes encuestados, el 23,94% de ellos señalaron que se tiene habilidades personales regular y un desempeño docente regular. Por otra parte, el 1,41% de los docentes indicaron que se tiene habilidades personales de nivel eficiente y un desempeño docente de nivel eficiente. Finalmente, un 19,72% de los docentes expresaron que se tiene habilidades personales de nivel regular, sin embargo, el desempeño docente es de nivel deficiente.

Tabla7

Tabla cruzada entre habilidades interpersonales vs desempeño docente.

DIMENSIÓN	02	DESEMPEÑO DOCENTE	Recuento	VARIABLE02		total
				DEFICIENTE	REGULAR	
INTERPERSONALES	E	DEFICIENTE	24	12	36	
		% del total	33.8%	16.9%	50.7%	
	REGULAR	REGULAR	14	19	33	
		% del total	19.7%	26.8%	46.5%	
	EFICIENTE	EFICIENTE	0	2	2	
		% del total	0.0%	2.8%	2.8%	
Total		Recuento	38	33	71	
		% del total	53.5%	46.5%	100.0%	

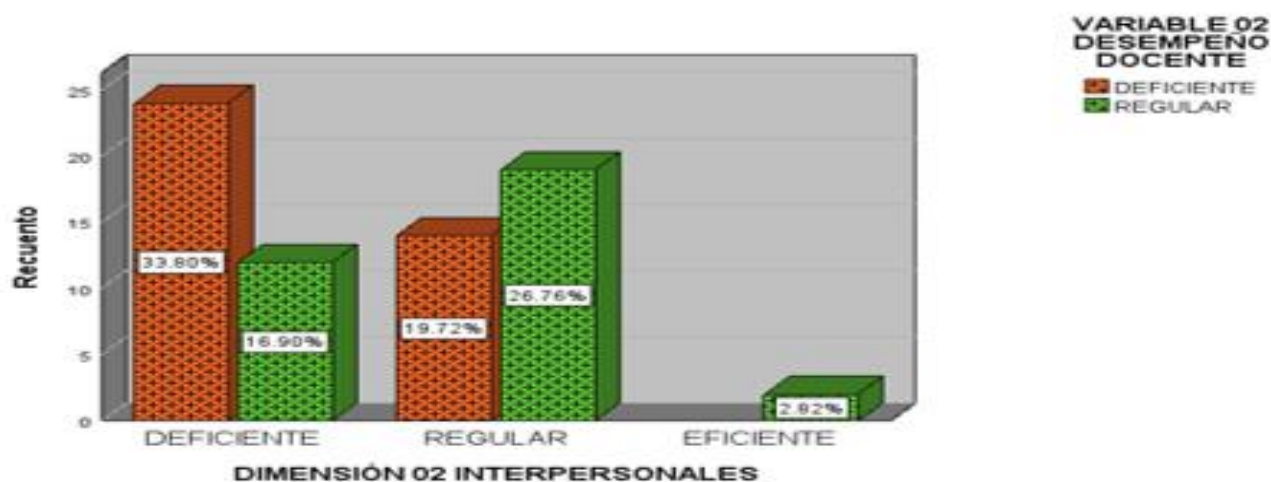


Figura7

Porcentajes de las habilidades interpersonales vs desempeño docente

Con base en la tabla y gráfica cruzada, se puede observar que, de los 71 docentes encuestados, el 26,76% de ellos señalaron que se tiene habilidades interpersonales y desempeño docente. Por otra parte, el 2,82% de los docentes indicaron que se tiene habilidades interpersonales de nivel eficiente y un desempeño docente de nivel deficiente. Finalmente, un 19,72% de los docentes expresaron que se tiene habilidades directivas de nivel regular, sin embargo, una preparación para el aprendizaje del estudiante es de nivel deficiente.

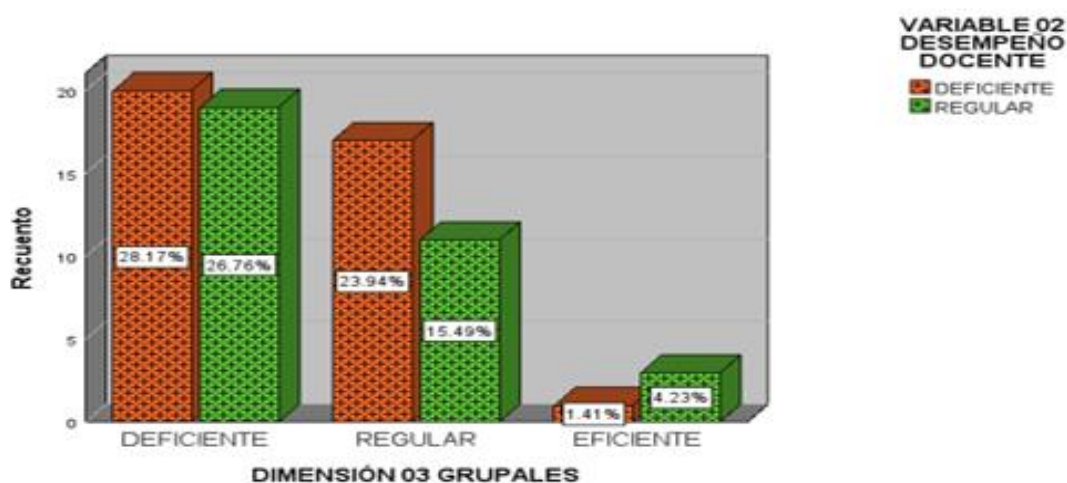
Tabla8.

Tabla cruzada entre habilidades grupales vs desempeño docente

		VARIABLE 02 DESEMPEÑO DOCENTE			
		DOCENTE			
		DEFICIENTE	REGULAR	Total	
DIMENSIÓN 03 GRUPALES	DEFICIENTE	Recuento	20	19	39
		% del total	28.2%	26.8%	54.9%
	REGULAR	Recuento	17	11	28
		% del total	23.9%	15.5%	39.4%
	EFICIENTE	Recuento	1	3	4
		% del total	1.4%	4.2%	5.6%
Total		Recuento	38	33	71
		% del total	53.5%	46.5%	100.0%

Figura8

Porcentajes de las habilidades grupales vs desempeño docente



Con apoyo en la tabla y gráfica cruzada, se puede apreciar que de los 71 docentes que fueron encuestados, el 15,49% de ellos señalaron que se tiene habilidades grupales regular y un desempeño docente. Así también, un 1,41% de los docentes expresaron que se tiene habilidades grupales deficiente, sin embargo, su desarrollo institucional es eficiente. Finalmente, un 4,23% de los docentes consideran que se tiene habilidades grupales es eficiente, sin embargo, el desempeño docente es regular.

4.2 Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a porque la muestra que se optó es superior a 50, por lo cual, es la que más se ajusta para su medición. Para el análisis se tomó como base 2 premisas, las cuales indican que:

H₀: Los datos constituyentes de la muestra resultan de una distribución normal.

H₁: Los datos constituyentes de la muestra no resultan de una distribución normal.

Teniéndose claro las hipótesis indicadas previamente, se continuó con el análisis de normalidad, lograndose como resultado lo siguiente:

Tabla9

Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE 01 HABILIDADES DIRECTIVAS	.388	71	<.001
VARIABLE 02 DESEMPEÑO DOCENTE	.358	71	<.001
PERSONALES	.359	71	<.001
INTERPERSONALES	.332	71	<.001
GRUPALES	.348	71	<.001
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DEL ESTUDIANTE	.365	71	<.001
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	.424	71	<.001
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	.415	71	<.001
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	.355	71	<.001

En la tabla adjunta de normalidad se muestran los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K – S), en donde se observa que todos los puntajes de la variable no se aproximan a una distribución normal porque el coeficiente obtenido es significativo ($p < 0, 05$) y la prueba estadística a emplearse tendrá que ser no paramétrica: Prueba de Rho de Spearman.

Hipótesis general

H_a: Existe relación entre las habilidades directivas y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023.

H₀: No existe relación entre las habilidades directivas y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023.

Tabla 10

Prueba de correlación entre las habilidades directivas y el desempeño docente.

			VARIABLE 01 HABILIDADES DIRECTIVAS	VARIABLE 02 DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	VARIABLE 01 HABILIDADES DIRECTIVAS	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 71	.455** .002 71
	VARIABLE 02 DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.455** .002 71	1.000 . 71

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

Con respecto a la correlación mostrada en la tabla de apoyo, se observa que la asociación entre las habilidades directivas y el desempeño docente es de 0,445, por lo que se afirma que existe un nivel de correlación moderada, con un p valor de 0,000 ($p < 0,05$), por lo que se niega la hipótesis baja y se acepta la hipótesis alterna; por lo tanto se afirma que existe relación entre las habilidades directivas y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023.

Hipótesis específica 1

H_a: Existe una relación directa y significativa entre las habilidades personales y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023

H₀: No existe una relación directa y significativa entre las habilidades personales y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023

Tabla 11

Prueba de correlación entre las habilidades personales y desempeño docente.

			VARIABLE 02 DESEMPEÑO DOCENTE	DIMENSIÓN 01 PERSONALES
Rho de Spearman	VARIABLE 02 DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	1.000	.407**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	71	71
	DIMENSIÓN 01 PERSONALES	Coeficiente de correlación	.407**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	71	71

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

Con sustento de la tabla de correlación de apoyo, se logró determinar que el nivel de correlación entre las habilidades personales y el desempeño docente es de 0,407, por lo que existe un nivel de correlación positiva moderada, con un p valor de 0,000 ($p < 0,05$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; consecuentemente se afirma existe una relación directa y significativa entre las habilidades personales y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023.

Hipótesis específica 2

H_a: Existe una relación directa y significativa entre las habilidades interpersonales y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023.

H₀: No existe una relación directa y significativa entre las habilidades interpersonales y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023.

Tabla 12

Prueba de correlación entre las habilidades interpersonales y desempeño docente.

			VARIABLE 02 DESEMPEÑO DOCENTE	DIMENSIÓN 02 INTERPERSON ALES
Rho de Spearman	VARIABLE 02	Coeficiente de correlación	1.000	.446**
	DESEMPEÑO DOCENTE	Sig. (bilateral)	.	.001
		N	71	71
	DIMENSIÓN 02	Coeficiente de correlación	.446**	1.000
	INTERPERSONALES	Sig. (bilateral)	.001	.
		N	71	71

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

Con base en la tabla de correlación adjunta, se pudo determinar que el nivel de asociación entre habilidades interpersonales y el desempeño docente es 0,446, por lo que hay un nivel de correlación positiva moderada, con un p valor de 0,000 ($p < 0,05$), por ende se niega la hipótesis nula y se acepta la alterna; como consecuencia se afirma que existe una relación directa y significativa entre las habilidades interpersonales y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023.

Hipótesis específica 3

H_a: Existe una relación directa y significativa entre las habilidades grupales y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023.

H₀: No existe una relación directa y significativa entre las habilidades grupales y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023.

Tabla 13

Prueba de correlación entre las habilidades grupales y desempeño docente.

			VARIABLE 02 DESEMPEÑO DOCENTE	DIMENSIÓN 03 GRUPALES
Rho de Spearman	VARIABLE 02	Coeficiente de correlación	1.000	.315**
	DESEMPEÑO DOCENTE	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	71	71
	DIMENSIÓN 03	Coeficiente de correlación	.315**	1.000
	GRUPALES	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	71	71

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

Con apoyo de la tabla correlacional adjunta, se alcanzó a determinar que el nivel de correlacionalidad entre el habilidades grupales y el desempeño docente es 0,315, por lo que se expresa que si hay un nivel de correlación positiva moderada, con un p valor de 0,000 ($p < 0,05$), por lo cual se niega la hipótesis nula y se acepta la alterna; por consecuencia se afirma existe una relación directa y significativa entre las habilidades grupales y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023.

V. DISCUSIÓN

Considerando los resultados del análisis estadístico y tomando en consideración el objetivo general en las evidencias encontradas se planteó en esta investigación que existe correlación moderada entre las habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2023 a la cual se pueden visualizar con los resultados encontrados con una (Rho 0,455 y p -valor 0,00) se concluye que se relaciona moderadamente las habilidades directivas y el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, estos resultados se coincide con la tesis de Bermúdez & Bravo (2016) donde comprobaron que los docentes a veces logran identificar y conocer las habilidades directivas y los procesos en temas gerenciales, produciendo un déficit dentro las instituciones Educativas, es por ello, que puede concluir que no existe una correlación fuerte no siempre las habilidades directivas van a relacionarse con el desempeño laboral de los educadores, porque según resultados estadísticos es así que en la investigación (Fernandez J. M., 2021) en su artículo científico, planteaba que hay relación entre las variables de gestión en la administración y el desempeño laboral de los educadores, se consolida con la investigación de Mendoza (2019) donde menciona que existe una relación elevada porque los maestros requieren habilidades de un líder para que se desempeñen de manera óptima en su trabajo. En contraste con los hallazgos de las diversas investigaciones realizadas, del hallazgo encontrado en el presente investigación se puede afirmar que para un buen desempeño de los maestros no depende necesariamente de las habilidades directivas toda vez que el maestro ya está formado académicamente y profesionalmente, muchas veces su desempeño va depender de otros factores como la motivación, su profesionalismo por ser educador, prepara a generaciones, o por incentivos económicos o reconocimiento por su trabajo con un diploma o resolución, etc.

Considerando los resultados del análisis estadístico y tomando en consideración el objetivo específico 1 en las evidencias encontradas entre la relación de las habilidades personales y el desempeño docente se obtuvo con un (Rho 0,407 y p -valor 0,000) significando que hay una correlación moderada, estos

resultados se contradicen porque no hay una correlación fuerte en las habilidades personales directivas y el desempeño del maestros y esto se puede dar a causa de otros aspectos que van a influir en que maestro tenga buen desempeño es así como lo menciona la investigación en su artículo científico de Vásquez et al. (2019) como resultados obtuvieron que a un mayor nivel de satisfacción laboral, será el desempeño laboral mayor de los educadores porque tienen vocación por la enseñanza, por ello concluye que el desempeño laboral de los educadores en las actividades educativas guarda relación con el nivel de satisfacción laboral; cumpliendo con la realización personal y una mejora económica.

Considerando los resultados del análisis estadístico y tomando en consideración el objetivo específico 2 en las evidencias encontradas entre la relación de las habilidades interpersonales y el desempeño docente se obtuvo con un (Rho 0,446 y p -valor 0,001) se concluye que ambas variables presentan una correlación moderada, esto se coincide con la investigación del artículo científico de Soto (2019), donde tuvo como hallazgo que un 88,70% de profesores encuestados indicaron que existe un porcentaje muy alto de dependencia sobre las capacidades directivas y el desempeño laboral en los profesores y que estas variables dependen entre sí. El autor concluye que, los educadores necesitan de habilidades directivas para lograr un alto desempeño laboral pero esta afirmación se contradice con los resultados hallados en la presente investigación entonces podemos concluir que hay una correlación tenue moderada entre la variable de habilidades interpersonales de los directivos en el desempeño de los docentes, por lo tanto existe otros factores que tengan que ver que va relacionar con el desempeño docente como lo plantea el Manual del buen desempeño de los docentes(2016) donde menciona que el desarrollo de la identidad profesional y tus competencias como docente, está centrada en el desarrollo y la promoción de la profesión docente, donde el profesores reflexiona periódicamente sobre su propio trabajo y de sus colegas, el trabajo en equipo, el apoyo entre colegas y la colaboración en las actividades de desarrollo profesional, incluida la creación y aplicación de planes de clases y actividades, aunque no debemos descartar que las habilidades del directivo se relaciona pero mínimamente y es una factor importante que un directivo presente habilidades personales, ya que repercute al desempeño docente. Cuando un director presenta autocontrol de sus emociones,

control del estrés y sobre todo una solución crítica se observara un mayor y eficaz resultado en el desempeño docente, por lo cual al no poseer con esta habilidad el director debe mejorar con apoyo profesional pero no es un factor muy significativo y determinante para un buen desempeño del docente.

Considerando los resultados del análisis estadístico y tomando en consideración el objetivo específico 3 en las evidencias encontradas entre la relación de las habilidades grupales y el desempeño docente se obtuvo con un (Rho 0,315 y p -valor 0,000) se concluye que ambas variables presentan una correlación moderada, estos resultados se coinciden con la investigación de Baibor, Franka (2019), donde las conclusiones mostraron una fuerte correlación positiva entre las capacidades de gestión de los directores es decir, sus tareas técnicas y de instrucción conceptuales, humanas y laborales- en las escuelas públicas del estado de Rivers, se determinó que las aptitudes de gestiones de los directores, a saber de sus capacidades conceptuales, humanas y técnicas, tenían una significativa relación con la calidad del trabajo de los profesores en los centros estatales en Nigeria, estos nos indica que el directivo debe manejar las habilidades de trabajar en equipo, humana, pero los hallazgos encontrados no necesariamente estas habilidades grupales van a influir en el desempeño del docente existe otros factores que va permitir un buen desempeño docente como lo menciona el investigación de (Fernández, 2018) donde planteó que hay una dependencia en la ordenación a la meta, destrezas de aprendizaje, autoeficacia y la apreciación del desempeño del educando, concluyendo que si hay una relación efectiva entre la eficacia docente y la orientación a objetivos, se observa que las prácticas de enseñanza influyen en la eficacia educandos según los rangos de autoeficacia como las destrezas de enseñanza, pero el clima laboral es otro factor muy importante en el desempeño docente y para lograr mejores aprendizajes como lo sustenta en la investigación de Misad et al (2022) donde planteó que es importante el manejo de las habilidades en grupo para generar un buen el clima escolar, el manejo de las habilidades en grupo identificaron que este depende del respeto entre los actores de las instituciones. Concluyendo que un buen clima escolar, mejora el desempeño tanto de los alumnos como el de los profesores en relación a las buenas prácticas pedagógicas y al logro de aprendizaje, podemos deducir finalmente sobre lo

presentado en esta investigación que las habilidades de grupo del directivo no tiene impacto muy significativo en la eficacia docente, especialmente en términos de salvoconducto y representación de responsabilidades, unos espacios efectivos, la mejora del trabajo grupal y preguntarnos como el líder promueve cambios positivos en la institución educativa, existen otros factores que se relacionan con el buen desempeño del maestro.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La significación estadística (Sig.=0.000) comprobó que la V1_habilidades directivas se asocia de manera significativa con la V2_Desempeño docente, además ser directa y moderadamente alta (Rho=0.445); se relacionan con un nivel de correlación moderado.

Segunda: La significación estadística (Sig.=0.000) comprobó que D1_habilidades personales se asocia de manera significativa con la V2_Desempeño docente, además ser directa y moderadamente alta (Rho=0.407); los niveles aceptables y destacados del desempeño docente; asimismo, el restante de evaluados se corresponde entre sí en sus niveles intermedios, así como en sus niveles bajos.

Tercera: La significación estadística (Sig.=0.000) comprobó que D2_habilidades interpersonales se asocia de manera significativa con la V2_Desempeño docente, además ser directa y alta (Rho=0.446); que el equipo directivo conlleva de manera óptima y proactiva a la institución, que a su vez se corresponde con los niveles aceptables y destacados del desempeño docente; asimismo, el restante de evaluados se corresponde entre sí en sus niveles intermedios, así como en sus niveles bajos

Cuarta: La significación estadística (Sig.=0.000) comprobó que D3_habilidades grupales se asocia de manera significativa con la V2_Desempeño docente, además ser directa y moderadamente alta (Rho=0.315); que el equipo directivo conlleva de manera óptima la comunicación (efectiva) entre los miembros y en la resolución oportuna de conflictos, que a su vez se corresponde con los niveles aceptables y destacados del desempeño docente; asimismo, el restante de evaluados se corresponden entre sí en sus niveles intermedios, así como en sus niveles bajos.

VII. RECOMENDACIONES

A continuación se ofrece algunas ideas al equipo directivo para mejorar significativamente las habilidades directivas y el desempeño docente. Estas recomendaciones se basan en una revisión de las fortalezas y limitaciones de la institución educativa encontradas en los hallazgos, así como de necesidades y expectativas de la institución:

Primera: Construir proyectos de formación y capacitar a los profesores a nivel educativo para potenciar el desempeño docente, las competencias personales y la actualización de los docentes.

Segunda: A la dirección del centro educativo se modifiquen los instrumentos para incluir estrategias de intervención en sus contenidos para mejorar las habilidades de gestión y la eficiencia docente.

Tercera: A los investigadores que modifiquen los instrumentos de esta investigación para que puedan ser utilizados en otros centros educativos y niveles educativos.

Cuarta: Se recomienda mantener la práctica de habilidades interpersonales en múltiples interacciones, especialmente con el profesor, ya que la autoconciencia, la iniciativa, el aprendizaje continuo, la tolerancia, la apertura al cambio y el control de los impulsos son beneficiosas para el desempeño docente.

REFERENCIAS

- Aburto, H. y Bonales, J. (2011). *Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. Investigación y ciencia*. Universidad Autónoma de Aguas Calientes - México.
- Alles, M. (2007). *Dirección estratégica de recursos humanos (Gestión por competencia)*. España. Ediciones Granica.
- Baibor, F. (2019). Principals' Managerial Skills and Teachers' Job Performance in Public Secondary Schools In Rivers State, *Revista científica Nigeria. International Journal of Innovative Psychology y Social Development* 7(2):97-104, <https://seahipaj.org/journals-ci/june-2019/IJIPSD/full/IJIPSD-J-13-2019.pdf>
- Bermudez, E., & Bravo, V. (2016). *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias*. (Tesis de maestría)
- Calle. (2019). *Promoción del desarrollo profesional de los docentes* .
- Chambi, N., & Zela Payi, O. (2021). *Vista de Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial*.
- Cordero & Gonzáles . (2016). *El marco de la reforma de la educación*. *Revista Científica Teaching Evaluation in the University: Views of the Students*
- Cotaquispe et al, (2021). *Revisión sistemática del desempeño docente en la educación Mg. Lourdes Ana Cotaquispe Guzmán*.
- Covacevich. (2014). *Instrumentos para evaluar aprendizajes*.
- Farfán. (2019). *Las capacidades de liderazgo y el desempeño docente*. (Tesis de maestría)
- Fernandez. (2018). Teachers' Performance and its Relationship to Goal Orientation, Learning Strategies and Self-Efficacy: a Study with Elementary School Teachers in Lima, Peru Perú. *Revista Científica. Universitas Psychologica*. 7(2), 385 – 401.
- Fernandez, J. (2021). *Administrative management and labor performance in an educational entity in Arequipa in the situation of COVID-19*. *Revista científica*

- Galvez & Mila. (2018). Evaluación del desempeño docente: *Revista científica Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. Dialnet-EstudioDeHabilidadesDirectivasEnElDesempenoDeUnCor-5662016.*
- Guizado et al. (2019). *Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones de educación básica regular del distrito de Los Olivos, Lima-Perú.* (Tesis de maestría)
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación.* Las rutas 752 (5753) <http://dokumen.pub/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativas-spanish-edition-1nbsped-1456260960-9781456260965.html>.
- López y Fachelli. (2015). *Recursos para investigación social.*
- Machado, E., Machado, C., Abelha, M. y Albuquerque, A. (2017). Competencies of the school director: perspectives of the project coordinators. *Revista científica Agrupamento de Escolas de Vila das Aves DOI:10.21125/iceri.2017.0956*
- Martinez, E. (2017). *Formación Inicial Del Docente De Educación Física Y Su Desempeño Profesional.*(Tesis de Maestría)
- Magrinal, B. (2009). *Habilidades Directivas.* Editorial :Mc Graw Hill, Internacional. México McGraw Hill. <http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/habilidadesdirectivas.pdf>
- Ministerio de Educación. (2021). *Habilidades Interpersonales.* (1ª Edición). Lima, Perú: Inversiones Gráfica G&M SAC – Gráfica Littons
- Ministerio de Educación. (2016). *Marco del Buen desempeño docente.* Lima, Perú.
- Misad et al. (2022). *El clima escolar y el aprendizaje.* (Tesis de maestría)
- Pambudi y Gunawan. (2020). *Cómo afecta el liderazgo y los antecedentes educativos .*(Tesis de maestría)

- Perez, F., Guzman, T. L., & Cruz, F. G. (2014). *Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España)*.
- Ramírez, Bucheli y Morales (2020) *Competencias gerenciales: Una visión estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador*
- Quispe, P. (2020). *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. Pedagogical management to improve the teacher performance (Revista científica)*
- Soto. (2019). *Habilidades directivas y su relación con el desempeño docente en la I.E. N°32043 Páucar-\$marilis 2019. Revista científica .*
- Solis, B. (2020) *Habilidades directivas en el desempeño laboral en instituciones educativas de la Red N° 24, Comas. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV.*
- Sunindijo et al. (2017). Clasificación de las habilidades directivas . *Revista científica Emotional Intelligence and Leadership Styles in Construction Project Management*
- Vasquez et al, S. A. (2019). Bienestar Laboral y desempeño Laboral *Revista científica The Quality of Life and the Factors of Labor Performance in teachers of the Town of Trujillo, Year 2022 <https://orcid.org/0000-0001-9405-0794>.*
- Whetten, D. y Cameron, K. (2014). *Desarrollo de Habilidades Directivas. (Octava Edición.) Pearson Educación de México.*
- Whetten, D. y Cameron, K. (2005). *Desarrollo de Habilidades Directivas. Octava edición. Ediciones Pearson Educación - México*

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de operacionalización de variables o Tabla de categorización

Primera Variable: Habilidades directivas

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<p>Son capacidades y actitudes utilizadas por un Directivo que demuestra ser eficaz y eficiente. Maneja diversas estrategias, procedimientos e instrumentos para una excelente administración y así optimizar tiempo y recursos cumpliendo los objetivos establecidos previamente (Whetten y Cameron, 2011)</p>	<p>Esta variable considera, en cuanto a su estructura, tres dimensiones evaluadas con doce indicadores e igual cantidad de ítems para la recolección de información a través del instrumento de cuestionario tipo Likert.</p>	Personales	Autoconocimiento	¿El Director demuestra capacidad y conocimiento para determinar cuáles son las principales necesidades de los Docentes?	Ordinal
			Manejo del tiempo y el estrés	¿Desarrolla buenas relaciones internas en todos los niveles de la organización?	
				¿Muestra capacidad para planificar, organizar, dirigir y controlar el desenvolvimiento de la Institución Educativa?	
		Solución analítica y creativa de problemas.	¿Respeto los puntos de vista diferentes, sobre sus soluciones planteadas ante los problemas que surgen en la institución educativa?		
			¿Genera la participación de los docentes, en la búsqueda de soluciones creativas a los problemas que se presenta en la institución educativa?		
		Interpersonales	Comunicación de apoyo.	¿Contribuye en el desarrollo de estrategias de motivación a los Docentes para mejorar su rendimiento?	
			Motivación de los demás.	¿Se desenvuelve con los Docentes tratando de tener un trato amable, justo e imparcial?	
			Ganar poder e influencia.	¿Demuestra capacidad para comunicarse de forma afectiva, clara y precisa con los miembros de la organización?	
Manejo de conflictos.	¿Asigna recursos enfocados en los aprendizajes de los estudiantes? ¿Da felicitaciones de inmediato y otras formas de reconocimiento, a los logros significativo de los docentes?				

				¿Es mediador cuando dos docentes están en conflicto, ayudando a buscar alternativas de solución?	
		Grupales	Facultamiento y delegación.	¿Desarrolla políticas de integración para los miembros de la organización?	
				Es eficaz en la solución de conflictos organizacionales ¿Se muestra confiable para los docentes?	
			Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo.	¿La personalidad del director, permite que pueda influir positivamente en el desempeño de los Docentes?	
				¿Propone acuerdos para un buen trabajo en equipo, para lograr su mejor desempeño, cuando interactúa con ellos.	
				¿Ayuda a forjar relaciones fuertes y cohesión entre los docentes miembros de un equipo	
		Liderar el cambio positivo.		¿Da recomendaciones a los docentes, en aprovechar sus fortalezas y no solo en superar debilidades?	
				¿Fomenta la participación de todos los integrantes de un equipo, para obtener buenos resultados y evitar los conflictos dentro del equipo?	

Operacionalización de variables:

Segunda Variable: Desempeño Docente

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<p>Poner en práctica las competencias y habilidades de cada docente con el fin de alcanzar los objetivos de toda la institución y, al hacerlo, lograr el aprendizaje de los alumnos teniendo en cuenta las pausas previstas (Herzberg, 1999).</p>	<p>Esta variable considera, en cuanto a su estructura, cuatro dimensiones evaluadas con treinta indicadores e igual cantidad de ítems para la recolección de información a través del instrumento de cuestionario tipo Likert.</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Planificación de su trabajo pedagógico.</p>	<p>Conoce y comprende las características individuales, las necesidades especiales, y los contextos en los que viven sus estudiantes</p>	<p>Ordinal</p>
				<p>Muestra conocimientos actualizados y comprensión de los contenidos disciplinares de las áreas que enseña</p>	
				<p>Maneja las teorías pedagógicas vigentes, los procesos pedagógicos y los procesos didácticos de las áreas que enseña</p>	
			<p>Características de estudiantes y contextos</p>	<p>Elabora la programación curricular, analizando con sus pares, el plan más pertinente al contexto que presenta su aula.</p>	
				<p>Elabora la programación curricular, analizando con sus pares, el plan más pertinente al contexto que presenta su aula.</p>	
				<p>Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que los estudiantes deben desarrollar</p>	
		<p>Promoción de capacidades de alto nivel.</p>	<p>Diseña creativamente sesiones de aprendizajes, capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.</p>		
			<p>Contextualiza las sesiones; en base a los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.</p>		
		<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Clima óptimo para el aprendizaje.</p>	<p>Promueve de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales cony entre sus estudiantes.</p>	
				<p>Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta seexpres y sea valorada adecuadamente.</p>	
<p>Resuelve conflictos, a través del diálogo con sus estudiantes, sobre la base de los acuerdos de convivencia y mecanismos pacíficos.</p>					

		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Manejo de los contenidos disciplinares	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para los aprendizajes, atendiendo a la diversidad. Propicia oportunidades para que sus estudiantes solucionen problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.
			Uso de estrategias y recursos.	Comprueba que todos sus estudiantes comprenden los propósitos de las sesiones de aprendizaje.
				Plantea estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que desarrollan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.
				Utiliza recursos, materiales y tecnologías diversas y accesibles, en función al propósito de la sesión de aprendizaje.
			Participación activa en la Institución Educativa.	Se reúne con sus pares, de forma colaborativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar los procesos de enseñanza.
				Participa activamente en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.
		Relación cordial con los integrantes de la comunidad educativa.	Desarrolla proyectos de investigación, de innovación pedagógica y de mejora de la calidad educativa, en beneficio de su institución educativa.	
			Promueve respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias, en el aprendizaje de sus estudiantes, reconociendo sus aportes.	
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Desarrollo de su quehacer profesional con ética.	Reflexiona en comunidades de profesionales, sobre su práctica pedagógica e institucional, y el aprendizaje de todos sus estudiantes. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional por iniciativa propia.
			Reflexión sobre su práctica docente y la de sus colegas.	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente, en diversos conflictos que se presentan en la vida escolar. Actúa y toma decisiones, respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de habilidades directivas

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación tiene 20 preguntas sobre las habilidades directivas, por ello debes marcar con el número de tabla de la que consideras correcta.

ÍTEMS O PREGUNTAS	1	2	3
	Nunca	A veces	Siempre
VARIABLE 1: Habilidades Directivas.			
Dimensión 1: Personales.			
1. ¿El Director demuestra capacidad y conocimiento para determinar cuáles son las principales necesidades de los Docentes?			
2. ¿Desarrolla buenas relaciones internas en todos los niveles de la organización?			
3. ¿Muestra capacidad para planificar, organizar, dirigir y controlar el desenvolvimiento de la Institución Educativa?			
4. ¿Tiene capacidad de guía e influencia positiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados?			
5. ¿Respeto los puntos de vista diferentes, sobre sus soluciones planteadas ante los problemas que surgen en la institución educativa?			
6. ¿Genera la participación de los docentes, en la búsqueda de soluciones creativas a los problemas que se presenta en la institución educativa?			
Dimensión 2: Interpersonales.			
7. ¿Contribuye en el desarrollo de estrategias de motivación a los docentes para mejorar su rendimiento?			
8.- ¿Se desenvuelve con los docentes tratando de tener un trato amable, justo e imparcial?			
9. ¿Demuestra capacidad para comunicarse de forma afectiva, clara y precisa con los miembros de la organización?			
10. ¿Asigna recursos enfocados en los aprendizajes de los estudiantes?			
11. ¿Da felicitaciones de inmediato y otras formas de reconocimiento, a los logros significativo de los docentes?			
12. Es mediador cuando dos docentes están en conflicto, ayudando a buscar alternativas de solución.			
Dimensión 3: Grupales.			

13. ¿Desarrolla políticas de integración para los miembros de la organización?			
14. ¿Es eficaz en la solución de conflictos organizacionales?			
15. ¿Se muestra confiable para los docentes?			
16. ¿La personalidad del director, permite que pueda influir positivamente en el desempeño de los Docentes?			
17. ¿Propone acuerdos para un buen trabajo en equipo, para lograr su mejor desempeño, cuando interactúa con ellos.			
18. ¿Ayuda a forjar relaciones fuertes y cohesión entre los docentes miembros de un equipo.			
19. ¿Da recomendaciones a los docentes, en aprovechar sus fortalezas y no solo en superar debilidades?			
20. ¿Fomenta la participación de todos los integrantes de un equipo, para obtener buenos resultados y evitar los conflictos dentro del equipo?			

Cuestionario de Desempeño Docente

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación tiene 23 preguntas sobre el desempeño docente, por ello debes marcar con el número de tabla de la que consideras correcta.

ÍTEMS O PREGUNTAS	1	2	3
	Nunca	A veces	Siempre
VARIABLE 2: Desempeño Docente.			
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.			
1. ¿Conoce y comprende las características individuales, las necesidades especiales, y los contextos en los que viven sus estudiantes?			
2. ¿Muestra conocimientos actualizados y comprensión de los contenidos disciplinares de las áreas que enseña?			
3. ¿Maneja las teorías pedagógicas vigentes, los procesos pedagógicos, y los procesos didácticos de las áreas que enseña?			
4. ¿Elabora la programación curricular, analizando con sus pares, el plan más pertinente al contexto que presenta su aula?			
5. ¿Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que los estudiantes deben desarrollar?			
6. ¿Diseña creativamente sesiones de aprendizajes, capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?			
7.- ¿Contextualiza las sesiones; en base a los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?			
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.			
8. ¿Promueve de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes?			
9. ¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada adecuadamente?			
10. ¿Resuelve conflictos, a través del diálogo con sus estudiantes, sobre la base de los acuerdos de convivencia y mecanismos pacíficos?			
11. ¿Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para los aprendizajes, atendiendo a la diversidad?			
12. ¿Propicia oportunidades para que sus estudiantes solucionen problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?			
13. ¿Comprueba que todos sus estudiantes comprenden los propósitos de las sesiones de aprendizaje?			

14. ¿Plantea estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que desarrollan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?			
15. ¿Utiliza recursos, materiales y tecnologías diversas y accesibles, en función al propósito de la sesión de aprendizaje?			
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.			
16. ¿Se reúne con sus pares, de forma colaborativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar los procesos de enseñanza?			
17. ¿Participa activamente en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua?			
18. ¿Desarrolla proyectos de investigación, de innovación pedagógica y de mejora de la calidad educativa, en beneficio de su institución educativa?			
19. ¿Promueve respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias, en el aprendizaje de sus estudiantes, reconociendo sus aportes?			
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.			
20. ¿Reflexiona en comunidades de profesionales, sobre su práctica pedagógica e institucional, y el aprendizaje de todos sus estudiantes?			
21. ¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional por iniciativa propia?			
22. ¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente, en diversos conflictos que se presentan en la vida escolar?			
23. ¿Actúa y toma decisiones, respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?			

Anexo 3: Autorización de la organización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E "SANTA ANA DE LOS JARDINES"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Johnny Fernando Reyes Santos	DNI: 09516824

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa Privada, San Martín de Porres, Lima, 2023.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la educación.	
Autor: Nombres y Apellidos Fiorella Dextre Payva	DNI: 70157870

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: San Martín De Porres, 31 de mayo del 2023.

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 4: Matriz de evaluación por juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula B3, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título y nombre de mi proyecto de investigación es **Habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

Fiorella Dextre Payva
D.N.I 70157870

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **HABILIDADES DIRECTIVAS** elaborado por **IORELLA DEXTRE PAYVA** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como señalar sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: HABILIDADES DIRECTIVAS

- **Primera dimensión: PERSONALES**
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconocimiento	1. ¿El Director demuestra capacidad y conocimiento para determinar cuáles son las principales necesidades de los Docentes?	4	4	4	
Manejo del tiempo y el estrés	2. ¿Desarrolla buenas relaciones internas en todos los niveles de la organización?	4	4	4	
Solución analítica y creativa de problemas.	3. ¿Muestra capacidad para planificar, organizar, dirigir y controlar el desenvolvimiento de la Institución Educativa?	4	4	4	
	4. ¿Tiene capacidad de guía e influencia positiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados?	4	4	4	
	5. ¿Respeta los puntos de vista diferentes, sobre sus soluciones planteadas ante los problemas que surgen en la institución educativa?	4	4	4	
	6. ¿Genera la participación de los docentes, en la búsqueda de soluciones creativas a los problemas que se presenta en la institución educativa?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: INTERPERSONALES**
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación de apoyo.	7. ¿Contribuye en el desarrollo de estrategias de motivación a los docentes para mejorar su rendimiento?	4	4	4	
Motivación de los demás.	8.- ¿Se desenvuelve con los docentes tratando de tener un trato amable, justo e imparcial?	4	4	4	
Ganar poder e influencia.	9. ¿Demuestra capacidad para comunicarse de forma afectiva, clara y precisa con los miembros de la organización?	4	4	4	
Manejo de conflictos.	10. ¿Asigna recursos enfocados en los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	
	11. ¿Da felicitaciones de inmediato y otras formas de reconocimiento, a los logros significativo de los docentes?	4	4	4	
	12. Es mediador cuando dos docentes están en conflicto, ayudando a buscar alternativas de solución.	4	4	4	

- Tercera dimensión: GRUPALES
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facultamiento y delegación. Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo. Liderar el cambio positivo.	13. ¿Desarrolla políticas de integración para los miembros de la organización?	4	4	4	
	14. ¿Es eficaz en la solución de conflictos organizacionales?	4	4	4	
	15. ¿Se muestra confiable para los docentes?	4	4	4	
	16. ¿La personalidad del director, permite que pueda influir positivamente en el desempeño de los Docentes?	4	4	4	
	17. ¿Propone acuerdos para un buen trabajo en equipo, para lograr su mejor desempeño, cuando interactúa con ellos.	4	4	4	
	18. ¿Ayuda a forjar relaciones fuertes y cohesión entre los docentes miembros de un equipo.	4	4	4	
	19. ¿Da recomendaciones a los docentes, en aprovechar sus fortalezas y no solo en superar debilidades?	4	4	4	
	20. ¿Fomenta la participación de todos los integrantes de un equipo, para obtener buenos resultados y evitar los conflictos dentro del equipo?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Olivera Carhuaz, Edith Soledad

Especialidad del validador: Doctora en Educación- Investigadora RENACYT P0058407

19.dejunio del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo

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

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



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Moutilaineo & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos: Instrumentos 2

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño Docente elaborado por **IORELLA DEXTRE PAYVA** el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial (lejana) con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
IRRELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitarle brinde sus observaciones que considere pertinentes

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: DE SEMPENO DOCENTE

Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de su trabajo pedagógico. Características de estudiantes y contextos. Contenidos, enfoques y procesos pedagógicos. Promoción de capacidades de alto nivel.	1. ¿Conoce y comprende las características individuales, las necesidades especiales, y los contextos en los que viven sus estudiantes?	4	4	4	
	2. ¿Muestra conocimientos actualizados y comprensión de los contenidos disciplinares de las áreas que enseña?	4	4	4	
	3. ¿Maneja las teorías pedagógicas vigentes, los procesos pedagógicos, y los procesos didácticos de las áreas que enseña?	4	4	4	
	4. ¿Elabora la programación curricular, analizando con sus pares, el plan más pertinente al contexto que presenta su aula?	4	4	4	
	5. ¿Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que los estudiantes deben desarrollar?	4	4	4	
	6. ¿Diseña creativamente sesiones de aprendizajes, capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?	4	4	4	
	7.- ¿Contextualiza las sesiones; en base a los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?	4	4	4	

Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima óptimo para el aprendizaje. Manejo de los contenidos disciplinares. Uso de estrategias, materiales y recursos. Evaluación permanente del aprendizaje.	8. ¿Promueve de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes?	4	4	4	
	9. ¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada adecuadamente?	4	4	4	
	10. ¿Resuelve conflictos, a través del diálogo con sus estudiantes, sobre la base de los acuerdos de convivencia y mecanismos pacíficos?	4	4	4	
	11. ¿Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para los aprendizajes, atendiendo a la diversidad?	4	4	4	
	12. ¿Propicia oportunidades para que sus estudiantes solucionen problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	4	4	4	
	13. ¿Comprueba que todos sus estudiantes comprenden los propósitos de las sesiones de aprendizaje?	4	4	4	
	14. ¿Plantea estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que desarrollan el	4	4	4	

Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación activa en la Institución Educativa. Relación cordial con los integrantes de la comunidad educativa.	16. ¿Se reúne con sus pares, de forma colaborativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar los procesos de enseñanza?	4	4	4	
	17. ¿Participa activamente en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua?	4	4	4	
	18. ¿Desarrolla proyectos de investigación, de innovación pedagógica y de mejora de la calidad educativa, en beneficio de su institución educativa?	4	4	4	
	19. ¿Promueve respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias, en el aprendizaje de sus estudiantes, reconociendo sus aportes?	4	4	4	

Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

- **Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión sobre su práctica docente y la de sus colegas. Desarrollo de su quehacer profesional con ética.	21. ¿Reflexiona en comunidades de profesionales, sobre su práctica pedagógica e institucional, y el aprendizaje de todos sus estudiantes?	4	4	4	
	22. ¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional por iniciativa propia?	4	4	4	
	23. ¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente, en diversos conflictos que se presentan en la vida escolar?	4	4	4	
	24. ¿Actúa y toma decisiones, respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Olivera Carhuaz Edith Soledad

Especialidad del validador: Doctora en Educación- Investigadora Renacyt P0058407

19 de junio del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto validador

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Olivera Carhuaz Edith Soledad**

Especialidad del validador: **Doctora en Educación- Investigadora Renacyt P0058407**

19 de junio del 2023

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

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

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

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



Firma del Experto validador

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **El instrumento tiene suficiencia para ser aplicado**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Pretell Chávez Florencia Jesús**

Especialidad del validador: **Lic. En pedagogía y Humanidades y Grado de maestría en Tecnología educativa**

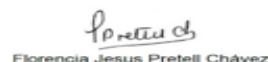
19 .de junio del 2023

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

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

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

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



Florencia Jesus Pretell Chávez

Firma del Experto validador

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **PUEDA SER APLICADO EL INSTRUMENTO**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **VALQUI OXOLON JOSE**

Especialidad del validador: **TEMATICA**

19 de junio del 2023

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

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

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

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



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PRETELL CHAVEZ FLORENCIA JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades directivas y desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres – Lima, 2023", cuyo autor es DEXTRE PAYVA FIORELLA KASSANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 12 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PRETELL CHAVEZ FLORENCIA JESUS DNI: 20025225 ORCID: 0000-0002-6229-2315	Firmado electrónicamente por: FPRETELLC el 13- 08-2023 08:51:10

Código documento Trilce: TRI - 0648373