



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades directivas y desempeño docente en instituciones
educativas privadas de la Ugel 01, Pachacámac 2023

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

AUTOR:

Rodriguez Altamiza, Yolvi Jhonatan (orcid.org/0000-0001-8913-5427)

ASESORES:

Dr. Cordova Garcia, Ulises (orcid.org/ 0000-0002-0931-7835)

Mg. Romani Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/ 0000-0002-1054-6715)

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/ 0000-0002-9453-9810)

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

2024

Dedicatoria

A mi madre, quien posibilitó culminar la universidad. A mi familia, mi pilar de perseverancia y responsabilidad reflejada en mis tíos Nancy y Lalo, a mi hija Catalina; quien emana mis fuerzas de seguir y que mis logros la motiven e inspiren a luchar sin declinar.

Agradecimiento

A Dios; quien optimiza mi presente, al maestro Ulises Córdova García; fuente de perseverancia en mi formación académica.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "

Habilidades directivas y desempeño docente en instituciones educativas privadas de la Ugel 01, Pachacámac 2023

", cuyo autor es RODRIGUEZ ALTAMIZA YOLVI JHONATAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 10 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 03-01-2024 15:17:34

Código documento Trilce: TRI - 0690606





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RODRIGUEZ ALTAMIZA YOLVI JHONATAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "

Habilidades directivas y desempeño docente en instituciones educativas privadas de la Ugel 01, Pachacámac 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
RODRIGUEZ ALTAMIZA YOLVI JHONATAN DNI: 10808886 ORCID: 0000-0001-8913-5427	Firmado electrónicamente por: YJRODRIGUEZR el 03-01-2024 22:58:38

Código documento Trilce: INV - 1432278

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
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	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Frecuencias descriptivas: Habilidades directivas y sus dimensiones	17
Tabla 2. Frecuencias descriptivas: Desempeño docente y sus dimensiones	18
Tabla 3. Prueba de normalidad	19
Tabla 4. Correlación: Habilidades directivas y desempeño docente	20
Tabla 5. Correlación: Habilidades personal y desempeño docente	20
Tabla 6. Correlación: Habilidades interpersonal y desempeño docente	21
Tabla 7. Correlación: Habilidades de grupo y desempeño docente	21
Tabla 8. Correlación: Habilidades de comunicación y desempeño docente	22

Índice de gráficos y figuras

	Página
Figura 1. Niveles de la variable habilidades directivas y dimensiones	17
Figura 2. Niveles de la variable desempeño docente y dimensiones	18

Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre las habilidades directivas y desempeño docente en instituciones educativas privadas de la Ugel 01, Pachacámac 2023. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, diseño del tipo básico no experimental, de alcance descriptivo correlacional, con un corte transversal, empleando el método hipotético deductivo. Se realizó la validez y confiabilidad de los instrumentos a una población de 70 docentes, se utilizó el cuestionario validado por juicio de expertos, al aplicar la prueba de normalidad se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

Asimismo, para la confiabilidad se hizo la prueba piloto para ambas variables que se procesaron a través del alfa de Cronbach, se halló una correlación igual a 0,762 correspondiente a una correlación positiva considerable. El valor p-valor 0.000 fue $<$ a 0,05; por ende, se rechazó el H_0 y se aprobó la H_A . Además, se recomienda enfocar los esfuerzos en las fortalezas y debilidades de su equipo de trabajo, desarrollando talleres de motivación con el fin de generar la participación de los maestros, respetando sus diferentes percepciones. De este modo, se mejorará el desempeño docente utilizando las herramientas y materiales que brinda la unidad educativa para ofrecer una enseñanza de calidad.

Palabras clave: Habilidades directivas, desempeño docente, personal, interpersonal, grupal.

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between management skills and teaching performance in private educational institutions of Ugel 01, Pachacámac 2023. The research presented a quantitative approach, the research presented a quantitative approach, non-experimental basic type design, of correlational descriptive scope, with a cut transversal, using the hypothetical deductive method. The validity and reliability of the instruments was carried out on a population of 70 teachers, the questionnaire validated by expert judgment was used; when applying the normality test, Spearman's Rho coefficient was used.

The reliability was assessed by pilot testing both variables and later by Cronbach's alpha, a correlation equal to 0.762 was found, corresponding to a considerable positive correlation. The p-value 0.000 was < 0.05 ; therefore, H_0 was rejected and H_1 was approved. In addition, it is recommended to focus your efforts on the strengths and weaknesses of your work team, developing motivation workshops in order to generate the participation of teachers, respecting their different perceptions. Thus, teaching performance will be improved using the tools and materials provided by the educational unit to offer quality teaching.

Keywords: management skills, teaching performance, personal, interpersonal, group.

I. INTRODUCCIÓN

Las deficientes habilidades que manifiestan los directivos afectan directa e indirectamente en el desempeño de sus subordinados. Los directivos centran su atención en la práctica docente, siendo esto fundamental en los procesos educativos. Por ello, en toda institución educativa, el logro o la negación de estos procesos se vinculan directamente con las habilidades directivas y el desempeño docente (Bonifaz, 2018). Asimismo, sino se mejora las habilidades de los directivos mermará la satisfacción de los docentes afectando su desempeño (Suresh & Kodikal, 2015)

A nivel mundial, hay una inquietud frecuente por mejorar las habilidades directivas y la práctica docente; por ello, los organismos y las instituciones buscan desarrollar frecuentemente estas destrezas directivas para lograr y mantener el éxito organizacional. El estudio en Tailandia de Batao y Cenas (2020) demostraron que ciertas competencias directivas requieren mejorar, ya que los directivos educativos necesitan adiestramiento en el control de apremios, en términos de habilidades humanas deben gestionar con eficacia y eficiencia. Zhang y Shi (2019) en su estudio también indicaron que el desempeño docente no es adecuado en el contexto académico y social, esto debido a la ausencia de estrategias de evaluación que ayuden a los educadores a evaluar los aprendizajes.

En Latinoamérica, en varias instituciones educativas públicas, existe el problema que el directivo no tiene un manejo adecuado en el desarrollo de habilidades directivas, ni dirige hábilmente la comunicación interpersonal, aplicadas a su equipo de trabajo, solo se cumple lo que ellos ordenan y no consideran sugerencias de los demás (Johnson, 2018). En una investigación sobre el liderazgo escolar en América, se concluyó que, en países como Ecuador y Perú, los directivos de las organizaciones educativas deben desarrollar unas óptimas habilidades directivas puesto que es insuficiente y no se cuenta con personas idóneas para cumplir dicho puesto. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Cultura y la Ciencia (Unesco, 2014) este inconveniente se viene presentando hace más de diez años, hecho que ha disminuido los cometidos de los directivos en la mayoría de las entidades.

En nuestro país, también se ha detectado una ineficiente gestión de los líderes educativos, Silva (2021) indicó que en las organizaciones existe una separación referente a la apreciación de las habilidades directivas versus las competencias técnicas, específicamente cuando un trabajador intenta alcanzar un puesto directivo. Sin embargo, no se toma en cuenta la valorización de las habilidades directivas lo que puede desembocar en colapso de una organización pública como privada. Moreno y Wong (2018) percibieron que los directivos son distantes con los docentes, por lo que aflora una debilidad que afecta tanto a las propias habilidades directivas como al desempeño docente. Esto generó un clima laboral desfavorable y desmotivó al personal en el desarrollo de sus labores que les impulsa a realizarlo por necesidad y no por vocación.

A nivel local, según los informes de gestión anual (IGA, 2022) en algunas instituciones educativas privadas de la Ugel 01, Pachacámac 2023, se percibió que los directores manifiestan algunas deficiencias en su labor directiva, manteniendo una comunicación vertical, no existe una adecuada relación interpersonal entre algunos docentes. Asimismo, no se planificó el desarrollo de las actividades institucionales con una anticipación adecuada, hay reuniones de coordinación sin previo aviso. Esto ocasionó desmotivación en el docente que no desarrolla sus sesiones a tiempo, incitándolo a no participar voluntariamente en las actividades programadas. Como consecuencia, los docentes no se sintieron identificados con la institución educativa.

Frente a la situación mencionada, se ha presentado como problema general: ¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de la Ugel 01, Pachacámac 2023? De igual modo, se planteó los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la habilidad personal, interpersonal, de grupo y de comunicación con el desempeño docente en instituciones educativas privadas?.

En el aspecto teórico se justifica según Whetten y Cameron (2016) quienes explicaron los principales elementos para el impulso en los directivos de sus habilidades considerando las dimensiones que las conforman como las habilidades,

grupales, de comunicación, personales e interpersonales. Se busca averiguar la relación entre ambas variables partiendo de las teorías examinadas, cuyos resultados valiéndose de medios estadísticos serán aportes como fuente de información en investigaciones futuras.

En lo práctico, se justifica que los directores accederán a los datos de las instituciones educativas privadas de la Ugel 01, Pachacámac 2023 y puedan interiorizar las habilidades directivas que todo líder debe poseer y como debe desplegarse el desempeño de los docentes actualmente y quienes lo ejecutarán en un futuro. Respecto a la fundamentación metodológica, dado que el estudio tiene un enfoque cuantitativo, se decidió medir las dos variables con instrumentos como el cuestionario. Según, Bernal (2010) si se formula un procedimiento nuevo metodológicamente la investigación es sólida, que permita alcanzar una comprensión fehaciente y que puedan ser usados como guía para otros investigadores.

En cuanto al objetivo general, se planteó implantar el vínculo entre habilidades directivas y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de la Ugel 01, Pachacámac 2023. Asimismo, como objetivos específicos se consideró fijar la relación de las habilidades de comunicación, de grupo, interpersonales, personales y el desempeño docente en las instituciones educativas privadas.

Por último, se buscó comprobar la hipótesis general: Existe relación significativa entre habilidades directivas y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de la Ugel 01, Pachacámac 2023. En tanto que, las hipótesis específicas fueron: Existe relación significativa entre las habilidades de grupo, interpersonales, personales, de comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas privadas.

II. MARCO TEÓRICO

Existen indagaciones anteriores que exponen esta problemática referente a las habilidades directivas y práctica docente. A nivel internacional se referenció a Baribor y Franka (2019) inspeccionaron las capacidades directivas y la práctica docente. Se adoptó una metodología cuantitativa de diseño correlacional, el índice z se usó para probar las hipótesis nulas a un nivel alfa de 0,05. Se concluyó, que las destrezas directivas tienen una positiva relación con la práctica de los docentes en escuelas públicas de Nigeria.

Mientras tanto, Coello et al. (2021) indagaron saber la ocurrencia de las destrezas directivas en los efectos de la institución educativa. Se adoptó una orientación cuantitativa de diseño no experimental correlacional, se alcanzó un valor Rho de Spearman de 0,112. Se ultimó que el directivo debe incentivar el trabajo colegiado y manejar las relaciones interpersonales. Entre tanto, Mbon (2017) cuyo objetivo fue investigar el comportamiento gerencial de los directivos y la labor de los docentes, los datos coleccionados se analizaron con una correlación de momentos de producto de Pearson en 0.05 nivel de significancia. El resultado del estudio concluyó que las habilidades de comunicación y el modo de liderazgo de los directores inciden significativamente en la práctica docente en las escuelas de la muestra.

Por otra parte, Webster y Litchka (2020) se centraron en evaluar el vínculo entre las capacidades de liderazgo educativo y las destrezas personales orientadas a las apreciaciones de los docentes, la investigación acogió una metodología cuantitativa, la correlación fue de 0,954 entre ítems, con una significativa relación muy fuerte entre ambas variables. Se concluyó que los directivos requieren entender y aplicar tanto las iniciaciones del liderazgo educativo como los principios relacionados con el éxito docente. Asimismo, Hartinaha, Suharsob y Umamc (2019) indagaron con el propósito de examinar la ascendencia del liderazgo tácito de los directivos en el medio laboral para optimar la labor de los maestros. El enfoque de la investigación se ejecutó cuantitativamente con un diseño transversal. Los efectos mostraron que el desempeño del docente está direccionado por el mando del director. Por ende, ultimaron que la

práctica de los docentes mejora, si las habilidades personales de los directores también lo hacen.

A nivel nacional, también existen investigaciones previas, entre ellas se mencionó a Morales (2019) quien indagó referente a las habilidades directivas y práctica docente. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, se determinó que entre ambas variables existe relación significativa, con un $Rho=0,587$ de esta manera se alcanzó el objetivo general del estudio. De igual manera, Álvarez (2018) estableció la relación entre las destrezas directivas y el mandato educativo. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, se concluyó que existe significativamente una relación entre las variables, con un Rho Spearman de 0.847. De manera semejante, en su artículo científico, Soto (2019) tuvo por objetivo demostrar que existe correlación entre las capacidades directivas y la práctica laboral del maestro, la metodología usada fue descriptivo correlacional. Los resultados justificaron que, para mejorar el desempeño laboral, los maestros requieren desarrollar sus habilidades directivas.

A su vez, Meza et al. (2020) consideraron por objetivo examinar los resultados de la labor educativa en el desempeño docente, los resultados presentaron una relación positiva ($r = 0.623$, $p < 0.05$), el estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo. Los autores concluyeron que la gestión directiva admite que los docentes empleen eficientemente los métodos pedagógicos y metodológicos para elevar el aprendizaje de los educandos. Por otra parte, Becerra (2017) buscó establecer la correlación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral docente. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo con un diseño de investigación correlacional de Spearman ($R = 0.493$). Así, se ultimó que entre ambas variables existe una relación relevante. De igual modo, Guillen et al. (2021) se propusieron determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la toma de decisiones en empleados de una organización. La investigación fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de $R=0.957$. Se concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables en estudio.

Luego de plasmar las indagaciones previas se procedió a plasmar las bases teóricas que sustentaron la presente investigación. Respecto a las Habilidades directivas están fundamentadas por Drucker (2008), esta teoría neoclásica indica que los directivos deben desarrollar habilidades de liderazgo, siendo guías antes de establecer las actividades organizacionales o instaurar horarios estrictos, que terminan por ahuyentar la innovación. Indicó que los directivos deben enfatizar que el respeto y el buen trato son recíprocos e importantes para promover la participación en el equipo,

Referente a las definiciones conceptuales se citó a Madrigal (2009) sustentó que la habilidad implica el conocimiento especializado en un determinado campo; es decir, modo de hacer las cosas valiéndose de las técnicas correctas que comprenden métodos y la capacidad de analizar problemas. De igual manera, Arbaiza (2010) fundamentó a la habilidad como la capacidad de transformar el conocimiento en acciones para regentar el buen desempeño. En las instituciones esa capacidad para hacer se convierte en una parte elemental para el desempeño docente. Por otra parte, Pérez (1996) definió al directivo como el individuo capaz de convertir en oportunidades los problemas presentes del entorno.

Por otra parte, Huerta (2006) describió las habilidades gerenciales como las destrezas necesarias que todo directivo debe poseer, como el motivar y transmitir confianza en los demás, valiéndonos de diversas metodologías adecuadas al contexto y al personal con quienes se gestiona para lograr y mantener el éxito de la institución. En referencia a las competencias gerenciales, Madrigal (2009) mencionó que es conocer y comprender las labores que desarrollan los directivos; qué hacer, cómo hacerlo y los resultados que se esperan. Para lograr resultados idóneos, todo directivo debe tener y combinar tres elementos: saber hacer (habilidades y capacidades), saber ser (cualidades) y saber (conocimientos). Asimismo, Chiavenato (2011) la describió como la capacidad que los directivos deben poseer de convertir los conocimientos en acciones, como resultado de su experiencia, que le permitan guiar de forma eficiente y eficaz su equipo de trabajo para obtener el desempeño esperado.

A su vez, Mancheno y Villalba (2016) precisaron que es la determinación para afrontar conflictos e inconvenientes frecuentes en beneficio propio y de las instituciones, con el propósito de construir las relaciones y asignar los recursos. Dichas habilidades que incluyen habilidades sociales, se enlazan con las relaciones interpersonales que beneficia a los equipos de trabajo motivándolas y entendiéndolas a nivel personal y grupal. Según, Herawaty et al. (2019) indicaron que las competencias directivas son un conglomerado de rasgos, que los líderes poseen para comandar las organizaciones. Dichas virtudes direccionan a que los resultados sean favorables alcanzando logros y un alto rendimiento relacionado con las metas esperadas. En caso de ser adversas, su actuar debe mantener la fe para proseguir.

En términos de Ramírez (2018) mencionó que las habilidades directivas son competencias de liderazgo que implican conocimientos y destreza personal para relacionarse con otros sujetos y conducir el trabajo colaborativo con el fin de supervisar y dirigir al personal bajo su mando, para lograr que cumplan su labor dentro de la institución. Como indica Griffin y Van (2016) puntualizaron que es el conglomerado de habilidades, destrezas y capacidades que todo directivo utiliza para coordinar y cumplir su rol eficaz de liderazgo entre él y los docentes. Crea relaciones humanas, coordina y demuestra su experiencia, que permita guiar de manera idónea a los docentes. En cambio, Bonifaz (2012) definió que son aquellas habilidades que el directivo debe poseer, siendo capaz de resolver conflictos entre su equipo de labor e inspirando a otros individuos al logro de los propósitos de la institución.

Además, otra definición indica que son las capacidades que todo líder posee para brindar información, solucionar problemas, seleccionar y dirigir al personal, encomendar tareas, ejercer su liderazgo a través de la motivación con el fin de conseguir los objetivos trazados (Gonzales, 2006). En cambio, Guilera (2021) puntualizó que las competencias gerenciales son conocimientos y capacidades imprescindibles que todo director debe tener para gestionar y liderar de manera idónea a su personal y así poder desarrollarse en el terreno profesional. Por su parte, Jafarzadeh (2013) señaló que son capacidades que transforman los saberes previos en acciones enfocadas a lograr un desempeño óptimo en lo laboral. También, Perren

(2002) indicó que para alcanzar un desempeño óptimo es necesario desarrollar destrezas directivas que son la base para el trabajo integral, ejecutando métodos y técnicas de la administración.

Finalmente, acorde al autor de referencia Whetten y Cameron (2011) indicaron que las competencias gerenciales son actitudes desarrolladas por el equipo directivo, dichas habilidades (basadas en herramientas de estrategia y técnicas prácticas de administración) permitirán una mejor interrelación con los integrantes de la organización; por ende, el director es el líder pedagógico, quien manifiesta su estilo estratégico logrando resultados esperados que guiará a cumplir con los objetivos institucionales favoreciendo el buen desempeño.. En referencia a ello propusieron las siguientes dimensiones: (a) Habilidades personales, que son propias al sujeto, como los valores, el autoconocimiento y las capacidades de dominio emocional y solución de problemas en lo personal y lo profesional, (b) Habilidades interpersonales, constituidas por las actitudes y comportamientos que admiten interacciones de comunicación oportunas, claves para lograr metas y objetivos, (c) Habilidades grupales, implica un conjunto de cualidades, fortalezas y habilidades que tiene el individuo, se toma en cuenta las comisiones u organización de equipos de trabajo guiados por un individuo poseedor de competencias comunicativas, participativas y colaborativas. Según Hermel y Stanescu (2016) puntualizaron que es imperioso que los directivos deleguen facultades a los integrantes de su equipo, lo cual fomentará e incrementará la eficiencia, productividad e integración entre todo su equipo de trabajo y (d) Habilidades de comunicación, es imprescindible en la labor del directivo, lo cual favorece a poder adaptarse ante escenarios problemáticos, a actuar de modo flexible, adecuado y fluido.

Respecto al desempeño docente se encuentra fundamentada por la teoría de la autoeficacia, fundamentada por Bandura (1977) quien sustenta, que el ser humano posee habilidades de autorregulación, autoorganización, y autorreflexión. La autoeficacia implica el convencimiento de lograr una conducta terminante con éxito y así conseguir el resultado propuesto. Por un lado, Aravena y Saillán (2019) puntualizaron que el desempeño es la capacidad de dirigirse a una persona con la

finalidad de influir en las medidas estudiantiles y guiando eficientemente de manera deseada al logro de las metas institucionales. A continuación, Chiang y Martín (2015) describieron que el desempeño es la ejecución de métodos para desplegar conductas adecuadas que contribuyen al progreso de las organizaciones para ofrecer un servicio de calidad.

Por otra parte, Orellana (2003) indicó que docente es un individuo instruido quien orienta el aprendizaje acerca de un tema probado. Como guía de un conocimiento específico cumple su función planteando estrategias de educación, que influyan en la etapa enseñanza-aprendizaje de las competencias del educando. En referencia al desempeño docente, Montes et al. (2017) estipularon que, en el ámbito educativo, la práctica docente constituye las acciones habituales con los estudiantes, a través de interacciones interpersonales para que logren sus metas. En cambio, Martínez y Lavín (2017) mencionaron que son acciones inseparables al trabajo docente, hechos que se espera cumplan los maestros como pieza de su actividad educativa

Según, Cahuana (2006) lo evidenció como la rutina pedagógica normada social e institucionalmente de un maestro, quien desarrolla su labor y obligaciones a la profesión docente, de cómo se enseña y se aprende a través de estrategias didácticas, pedagógicas y las disposiciones a evaluar. A su vez, Jiménez et al. (2022) definieron al desempeño laboral docente como la actividad pedagógica que el competente responsable direcciona englobando diferentes responsabilidades y actividades relacionadas a la enseñanza. Implica el uso de recursos y estrategias para que los estudiantes aprendan para la resolución de conflictos dentro del proceso pedagógico. Por su parte, Herzberg (1999) mencionó que son las competencias y capacidades del docente desarrolladas en la práctica para conseguir los propósitos de la organización y optimizar los aprendizajes de los educandos en el tiempo establecido.

Conforme a Guizado et al. (2020) el desempeño docente lo definieron como el acatar y cumplir las funciones pedagógicas relacionadas a los propios maestros y al entorno educativo. Asimismo, Flores et al. (2021) conceptualizaron al desempeño

docente como la columna elemental de la educación en donde el maestro valiéndose de particularidades profesionales influyen significativamente en los estudiantes en cómo actúan y piensan. En tanto, Martínez et al. (2015) lo describieron como la acción pedagógica que responsablemente cumple un maestro de orientar y evaluar el aprendizaje del estudiante, acorde a sus capacidades académicas. También, Escribano (2018) sustentó que es la acción, el desenvolvimiento del maestro, quien emplea numerosas metodologías didácticas para guiar y gestionar el aprendizaje afrontando los retos que se presenten.

Mientras que, Baribor y Franka (2019) mencionaron que el desempeño laboral docente implica cumplir la labor asignada dentro del lapso de tiempo establecido. Asimismo, implica la capacidad de aplicar la actitud conductual idónea, puesto que los docentes se comportan indistintamente en diferentes situaciones con el fin de conseguir las metas y objetivos institucionales. Los directivos institucionales deben estimular constantemente a sus docentes para lograr un desempeño laboral eficaz. Asimismo, Hassan et al. (2017) afirmaron que la práctica docente implica que el maestro comparte conocimientos a través de sus habilidades, utilizando métodos adecuados para optimizar el aprendizaje y los logros de los educandos. Además, manifiesta la capacidad de enseñar con destreza un contenido pedagógico referente a su materia, que conlleve al aprendizaje efectivo del estudiante. Finalmente, como autor de referencia se tuvo en cuenta el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD, 2012), así se definió a la práctica docente como el área de habilidades y conocimientos necesarios para una enseñanza apropiada, visible en trabajo en equipo a través de la colaboración e intervención de los docentes.

De acuerdo al MBDD (2012) el desempeño docente constituye los dominios siguientes: (a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, implica como labor previa las sesiones de aprendizaje y unidades didácticas que los docentes realizan acorde al programa curricular considerando la interculturalidad y la inclusividad. Involucra el conocimiento de los contenidos tanto pedagógicos como disciplinarios dentro de su contexto social, cultural y emocional de sus estudiantes, así como el uso apropiado de los recursos didácticos y tecnológicos, (b) Enseñanza para el aprendizaje

de los estudiantes, abarca el transcurso de enseñanza basada en la perspectiva que valore la diversidad e inclusividad en todas sus manifestaciones. También representa la mejora de un clima optimista en cada sesión de clase, la estimulación frecuente de sus estudiantes, el proceso de destrezas metodológicas, como también el uso de medios pedagógicos relevantes. Considera el diseño y uso adecuado de instrumentos que facilitan la obtención del progreso y logros de cada estudiante, (c) Participación en la gestión de la institución relacionada a la comunidad, considera la labor administrativa de las organizaciones a través de un punto de vista democrático, con el propósito de aplicar una modificación en la comunidad pedagógica (Wang, 2021). Así, el docente refiere una comunicación eficaz con los diferentes actores educativos e incluye el valorar y respetar a la comunidad. Según Shibuya (2020) involucra consideración y el trato idóneo hacia la comunidad, considerando las cualidades de los integrantes familiares para alcanzar los resultados de aprendizajes necesarios y (d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, conlleva las labores y ejercicios que dan base a la identidad de su labor pedagógica, abarca las actividades y la participación dinámica hacia su formación y desenvolvimiento profesional (Sancar et al., 2021). Además, genera mejoras en los procesos de aprendizaje y equipo de trabajo considerando el manejo de información sobre la ejecución de las políticas educativas tanto del entorno regional y nacional (Dille & Rokenes, 2021).

III. METODOLOGÍA

El estudio se sustentó con un enfoque cuantitativo, al respecto Hernández y Mendoza (2018) mencionaron al enfoque como un conjunto de operaciones reglamentadas en secuencia para probar una hipótesis. La divulgación de los resultados estuvo vinculado a la predicción de los sucesos que suscitan ambas variables en estudio. Asimismo, el paradigma fue positivista, acorde a Ricoy (2006) sustentó que la naturaleza cuantitativa, basado en lo analítico y empírico, enfatiza un enfoque sistemático y científico. En efecto, la evidencia de la hipótesis se destacó a través de procesos estadísticos.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

La investigación fue de tipo básica, ya que el desarrollo de las variables y sus respectivas dimensiones, se efectuaron con la intención de descubrir nueva información y teorías (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación:

El diseño de investigación fue no experimental; puesto que, los fenómenos son medidos sin intervención, se ejecutó sin manipular las variables (Fuentes et al., 2020). Asimismo, fue de nivel descriptivo correlacional, puesto que se explica el contexto y el vínculo de las variables en un lapso establecido (Fuentes et al., 2020). Además, fue de corte transversal, porque la información se obtuvo en un tiempo oportuno para estudiar las ocurrencias de las variables y describir las interacciones a través del tiempo (Hernández et al., 2014). Finalmente, el método empleado fue el hipotético deductivo debido a que inicia de una hipótesis, que admite proporcionar contestaciones y conclusiones a los diferentes inconvenientes de investigación, las cuales serán comprobados (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variable y operacionalización

Hernández y Mendoza (2018) describieron la variable como objeto de estudio dependiente al cambio, cuya variación se observa y puede medirse, pudiendo asumir varios valores susceptibles de registrarse con herramientas de medición. Referente a

la operacionalización de variables se evidenció como acciones que consideran los investigadores para condensar información de la población (Hernández y Mendoza, 2018).

Variable 1: Habilidades directivas

Definición conceptual: Según Whetten y Cameron (2011) los refirió como capacidades que todo directivo posee y utiliza herramientas estrategias basado en procedimientos y técnicas de administración que optimicen los recursos y el tiempo para lograr resultados que favorezcan un desempeño eficiente y eficaz, para alcanzar los objetivos trazados.

Definición operacional: Las habilidades directivas constó de cuatro dimensiones: (a) personales, (b) interpersonales, (c) grupales y (d) de comunicación (Whetten & Cameron, 2011)

Indicadores: Para Hernández et al. (2018) son aquellas variables con particularidades de ser directamente evaluadas a través de una o más operaciones definidas.

Escala de medición: Ordinal tipo Likert que incluyen cuatro opciones: Nunca, a veces, frecuentemente y siempre (Anexo 2).

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual: Según, MBDD (2012) lo conceptualizó como una acción compleja, que en la práctica pedagógica demanda un accionar reflexivo, necesario para una instrucción colaborativa de trabajo en equipo; es decir, una concordancia crítica para saber cómo pensar, actuar y decidir en cada contexto del aprendizaje.

Definición operacional: El desempeño docente constituye los siguientes dominios: a) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, b) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, c) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y d) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (MBDD, 2012).

Indicadores: Es una particularidad específica, observable y medible para revelar los cambios y conseguir una respuesta específica (Hernández y Mendoza, 2018).

Escala de medición: Ordinal, politómica del tipo Likert (Anexo 2),

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población: La población según Hernández y Mendoza (2018) lo conceptualizaron como el conjunto de sujetos con características comunes pertenecientes a un grupo dentro de un ámbito determinado, que pueden ser analizados. La población materia de estudio estuvo conformada por 70 docentes de la institución materia del estudio.

Criterios de inclusión: Se consideró a todos los maestros del nivel inicial, primario y secundario, sin mediar su edad, género, años de servicio, ni condición laboral, que voluntariamente aceptaron colaborar y respondan las interrogantes de investigación.

Criterios de exclusión Se omitió a todo personal que ejerce labores administrativas, padres de familia, estudiantes y otros profesionales que no desean ser parte de la investigación.

3.3.2 Unidad de análisis: Arias (2020) refirió a la unidad de análisis como el ente de estudio, quienes son analizados para obtener información y estará constituido por cada sujeto perteneciente a la institución educativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La técnica Hernández y Mendoza (2018) lo definieron como un método para recabar datos relacionados con la variable en estudio, se consideró oportuno aplicar la encuesta. Asimismo, conceptualizaron a la encuesta, como un proceso que pretende recabar los criterios de los maestros a través del registro de información acorde a las variables de investigación.

Instrumento: Hamodi et al. (2015) lo conceptualizaron como herramientas utilizadas para exponer una información organizada, con el objetivo de captar información para registrarla y realizar un análisis riguroso, se utilizó el cuestionario

para ambas variables; según Hernández y Mendoza (2018) el cuestionario es la herramienta compuesta por un listado de ítems concernientes a las variables a medir, cuyas respuestas fueron plasmadas con carácter cerrada, presentándose sistemáticamente en escala de Likert acorde a sus dimensiones para obtener información fidedigna de las variables en estudio.

Validez: Fuentes et al. (2018) mencionó que la validez implica la fiabilidad de un instrumento revelando el comportamiento verdadero de la investigación, principalmente existen tres clases de validez: constructo, contenido y criterio. La validez utilizada fue de contenido mediante el juicio de expertos; para Hernández (2018) la legitimidad de este método de colección de datos son destrezas del señalado método para lograr medir correctamente al objeto de análisis que es la población. En el estudio se consultó a tres validadores expertos quienes certificaron la eficacia de los dos cuestionarios para su aplicación.

Confiabilidad: Fuentes et al. (2018) describió que el índice de confiabilidad implica proveer resultados consistentes, cuya medida oscila entre los valores de cero y uno. En la investigación, se utilizó el Alfa de Cronbach ya que el instrumento presentó diferentes niveles de respuesta (escala Likert politómica). Acorde con Ñaupas et al. (2018) el alfa de Cronbach es un índice que valora la confiabilidad y la consistencia interna de los ítems de un test y se establece mediante ordenamientos matemáticos.

La prueba piloto, se efectuó a 20 encuestados que no pertenecían a la población de estudio; para la habilidad directiva la confiabilidad fue de 0.965 y de desempeño docente 0.989 resultando en ambas una muy alta confiabilidad variables acorde con Ruiz (2002) (ver anexo 6).

3.5. Procedimientos

Se requirió el permiso a la Universidad Cesar Vallejo mediante una carta de presentación, una vez admitida la carta, se solicitó la autorización ante los directores de las instituciones seleccionadas. Luego de validar los instrumentos, se compartió el enlace aplicó los mismos de manera virtual los cuestionarios a todos los docentes partícipes, para que respondan los interrogantes, la participación fue voluntaria y anónima. Posteriormente, se procedió con el análisis de los resultados, ya que el

formulario virtual permitió recabar los datos automáticamente a través de la creación de una hoja de cálculo de Google. Luego la información se analizó con el SPSS 26.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó la estadística descriptiva, sistematizándolo con gráficos y tablas estadísticas, para luego descifrar la información. De igual modo, para la prueba de hipótesis se tomó en cuenta la estadística inferencial, se desarrolló la prueba de normalidad, resultando no paramétrico. El Rho de Spearman es un procedimiento utilizado para establecer el valor de relación entre las variables, en el cual los elementos de la muestra se adecuan conforme a rangos (Hernández et al., 2014)

3.7. Aspectos éticos

Las normas de ética y los principios profesionales de la Universidad Cesar Vallejo fueron parte del desarrollo de la presente investigación, al respecto Steden (2020) mencionó que la ética en todo trabajo de indagación es primordial, puesto que implica la originalidad de la investigación, metodología, aprobación, aplicación y transmisión de los resultados. Los datos obtenidos en este estudio tuvieron un carácter confidencial, los participantes respondieron de forma anónima. Referente a la bibliografía se citó y referenció correctamente cada una de las fuentes según la American Psychological Association (APA) edición 7.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

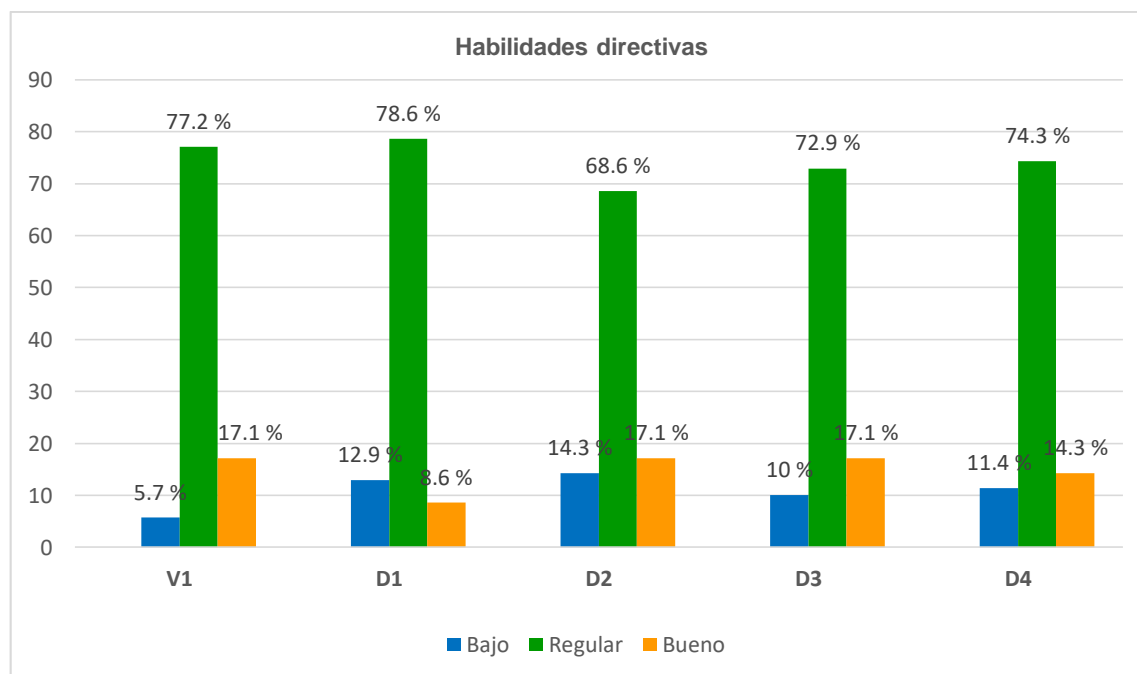
Frecuencias Descriptivas: Habilidades directivas y sus dimensiones.

Nivel	H. Directivas		H. Personales		H. Interpersonales		H. de Grupo		H. de Comunicación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	4	5.7	9	12.9	10	14.3	7	10	8	11.4
Regular	54	77.1	55	78.6	48	68.6	51	72.9	52	74.3
Bueno	12	17.1	6	8.6	12	17.1	12	17.1	10	14.3
Total	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

Nota: Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

Figura 1

Niveles habilidades directivas y sus dimensiones



Nota: La figura representa el índice porcentual de la variable y dimensiones.

Referente a la tabla y figura 1, los resultados exponen que el 77.2 % percibe las habilidades directivas como regular, el 17.1 % como bueno y el 5,7% bajo. Asimismo, referente a las dimensiones, las habilidades personales obtuvieron el mayor porcentaje de 78.6 % en el nivel regular. En el rango bueno, las habilidades interpersonales y de

grupo lograron destacar con un 17.1 %. Las habilidades de grupo, en el nivel bajo, muestran el mayor porcentaje con un 14.3 %.

Tabla 2

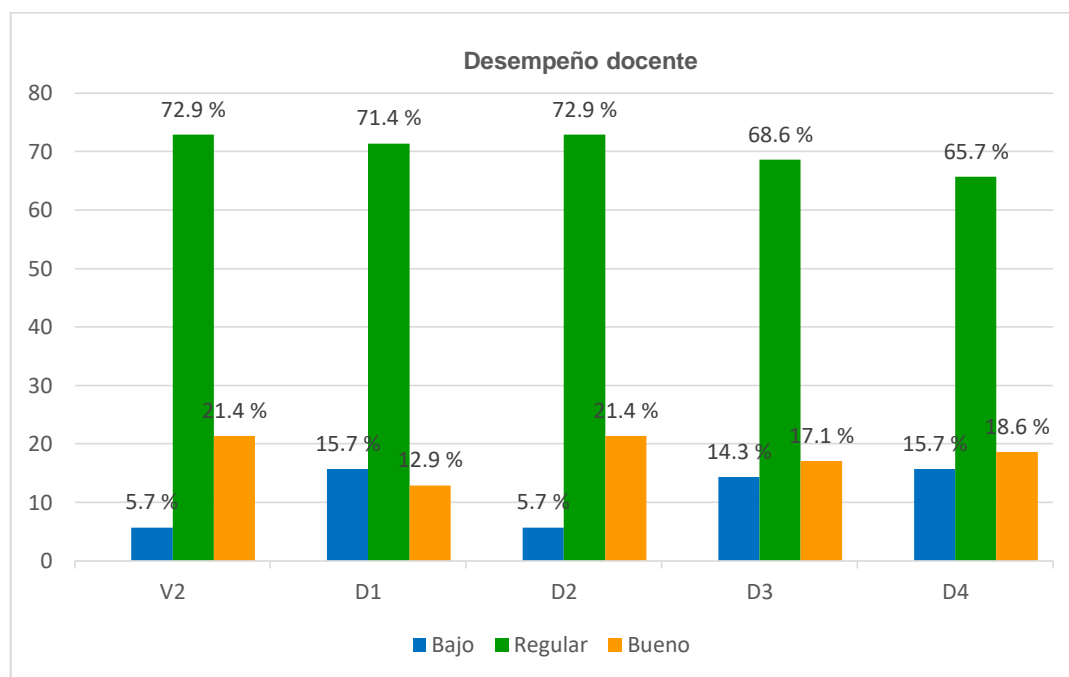
Frecuencias Descriptivas: Desempeño docente y sus dimensiones.

Nivel	Desempeño docente		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	%	f	%
Bajo	4	5.7	11	15.7	4	5.7	10	14.3	11	15.7
Regular	51	72.9	50	71.4	51	72.9	48	68.6	46	65.7
Bueno	15	21.4	9	12.9	15	21.4	12	17.1	13	18.6
Total	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

Nota: Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

Figura 2

Niveles desempeño docente y sus dimensiones



Nota: La figura representa el índice porcentual de la variable y dimensiones.

En relación con la tabla y figura 2, el desempeño docente se percibe como regular con un 72.9%, el 21.4% se muestra como bueno, mientras que el 5.7% como bajo. En cuanto a las dimensiones de la variable desempeño docente, la D2 muestra un 72.9% percibiéndose como regular, la D1 y D4 destacaron con un 15.7 % en el nivel bajo y en el rango bueno la dimensión dos arroja un 21.4% con el mayor porcentaje.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 3

Análisis de normalidad

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a gl	Sig.
Habilidades directivas	.122	70	.012
Desempeño docente	.169	70	.000

Nota: Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

De la tabla 3 se muestra p-valor = 0,012 y 0,000 es menor al 5 %. Por esta razón, se ratificó que corresponde a una prueba no paramétrica, ya que los resultados evidenciaron que no cumplen con la distribución de normalidad.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Nivel de significancia:

Es de $\alpha = 0.05$ compete a una confianza del 95%

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, desestimar H_0 , Si p-valor ≥ 0.05 , aprobar H_0

Hipótesis general

H_0 : No existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el desempeño docente en las instituciones educativas privadas de la Ugel 1-Pachacámac, 2023.

H_G : Existe relación significativa entre las habilidades directivas y el desempeño docente en las instituciones educativas privadas de la Ugel 01, Pachacámac 2023.

Tabla 4*Correlación V1 y V2*

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coeficiente de correlación	.762**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	70

Nota: Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

De la tabla 4 el nivel de significación bilateral 0.000 fue < a 0,05; por ende, se rechaza el H0 y se acepta la H1. Así mismo, se identificó una correlación positiva considerable de $r=0.762$ (Hernández et al., 2014).

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre habilidades personales y desempeño docente.

H1: Existe relación significativa entre habilidades entre habilidades personales y desempeño docente.

Tabla 5*Correlación D1 y V2*

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Habilidades personales	Coeficiente de correlación	,635**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

De acuerdo a la tabla 5, se halló que la relación es de 0,635 concluyendo que existe relación de correlación media y se evidencia ($p\text{-valor}=0,000 < 0,05$); por tanto, se aprueba la H1 y se rechaza la H0.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre habilidades interpersonales y desempeño docente.

H1: Existe relación significativa entre habilidades interpersonales y desempeño docente.

Tabla 6*Correlación D2 y V2*

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades interpersonales	Coeficiente de correlación	,758**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

De la tabla 6, se señaló que hay relación en $r = 0,758$ indica una correlación de magnitud considerable y se expone $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$; por tanto, existe un vínculo entre las variables.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre habilidades de grupo y desempeño docente.

H1: Existe relación significativa entre habilidades de grupo y desempeño docente.

Tabla 7*Correlación D3 y V2*

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades de grupo	Coeficiente de correlación	,777**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota: Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

Respecto al cruce entre habilidades de grupo y desempeño docente, mostrada en la tabla 7, se evidencia un nivel de significancia bilateral menor a 0.05, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis general. Por último, el valor de $r = 0.777$ demuestra una correlación de correlación positiva considerable.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre habilidades específicas de comunicación y desempeño docente.

H1: Existe relación significativa entre habilidades específicas de comunicación y desempeño docente.

Tabla 8*Correlación D4 y V2*

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades específicas de comunicación	Coefficiente de correlación	,677**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota: Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

Según la tabla 8, p_valor es menor a 0.05; por consecuencia, se aceptó la H1 y se rechazó la H0. Se evidenció una relación entre la dimensión habilidades de comunicación y desempeño docente. Finalmente, el Rho 0.677 percibe un vínculo de magnitud media.

V. DISCUSIÓN

En concordancia con la hipótesis general, los resultados evidenciaron que el 77,1 %, percibe a las habilidades directivas como regular, el 5,7 % la señala como bajo y un 17.1% para el nivel bueno. Asimismo, los resultados demuestran que el 72,9 %, indica al desempeño docente como regular, el 5,7 % la percibe como bajo y un 21.4% para el nivel bueno. Finalmente, el nivel de significación bilateral 0.000 es $<$ a 0,05; por lo tanto, se rechaza el H0 y se aprueba la H1. Además, $Rho=0.762$ indica una correlación positiva considerable.

Dichos resultados presentan concordancia con el estudio en escuelas públicas de Nigeria de Baribor y Franka (2019), quienes evidenciaron resultados que muestran que las destrezas directivas tienen una positiva relación con la práctica de los docentes. En líneas similares, Morales (2019) demostró que las habilidades directivas tienen incidencia en el desempeño docente, cuyo estudio arrojó mostró una correlación con el valor $p=0,000 < 0,05$, y un $Rho=0,587$ estableciéndose una correlación media. También, Webster y Litchka (2020) constataron asociación positiva muy fuerte entre ambas variables, dicho resultado se sustentó con un Rho de 0,954, se concluyó la ascendencia alta de los directivos a través de sus habilidades en la labor de los docentes. De forma semejante, Álvarez (2018) estableció el vínculo entre las destrezas directivas y el desempeño educativo, en su investigación encontró que fue significativa la relación entre ambas variables, con un Rho de 0.878, concordando con los resultados del presente estudio.

Finalmente, la información antes descrita se sustenta en Whetten y Cameron (2011) indicaron que los directivos manifiestan su estilo estratégico acorde a las competencias directivas, que son los pilares de una administración eficiente para lograr resultados que favorecen el buen desempeño docente. Además, la habilidad constituye el saber especializado en un ámbito oportuno; abarca la manera de desarrollar lo planificado considerando los métodos y técnicas correctas orientadas a la capacidad de analizar problemas (Madrigal, 2009). También, implica transformar el saber en acciones ventajosas para conducir el buen desempeño en las instituciones. Esta disposición para realizar se convierte en parte fundamental para la práctica

docente (Arbaiza, 2010). Por otra parte, el individuo capaz de cambiar en oportunidades los obstáculos que se presenten en el entorno es el directivo (Pérez, 1996).

De igual modo, todo directivo debe poseer destrezas directivas capaces de motivar y dar confianza en su equipo de trabajo, considerando estrategias adecuadas al contexto para alcanzar el éxito de la institución (Huerta, 2006). Del mismo modo, las competencias gerenciales implican comprender el desempeño de los directivos, considerando las habilidades, cualidades y capacidades a través del saber, ser y hacer (Madrigal, 2009). De manera análoga, las competencias directivas son capacidades que los directivos tienen para alcanzar el desempeño esperado, transformando los conocimientos en acciones que guíen eficazmente a su equipo de trabajo (Chiavenato, 2011). Por su parte, Perren (2002) señaló que las destrezas directivas se ejecutan con el propósito de lograr una labor exitosa, considerando el trabajo en equipo, estas habilidades son los pilares de una eficiente y eficaz administración.

De la misma forma, las habilidades directivas conllevan a la capacidad de afrontar imprevistos, construyendo relaciones interpersonales que incluyen las habilidades grupales, para beneficiar a los equipos de trabajo motivándolas a nivel individual y grupal en beneficio de las instituciones (Mancheno & Villalba, 2016). Las destrezas gerenciales implican liderazgo y destreza personal para relacionarse con los demás, guiando al personal bajo su mando hacia el trabajo colaborativo para que el personal cumpla su labor dentro de la institución (Ramírez, 2018). Por su parte, Griffin y Van (2016) señalaron que todo directivo demuestra su experiencia a través de sus habilidades de coordinación para relacionarse con su grupo, teniendo la capacidad de ejecutar su liderazgo que guíe de manera idónea a los docentes.

Por otra parte, tomando como referencia el MBDD (2012) se indicó a la práctica docente como el ámbito de conocimientos y destrezas indispensables para una enseñanza óptima, a través de la participación de los docentes. De igual manera, la labor docente implica una rutina pedagógica, estratégica, didáctica con disposición de evaluar la enseñanza (Cahuana, 2006). Así mismo, el desempeño laboral docente es

un rol pedagógico que direcciona el maestro valiéndose de diferentes estrategias y actividades orientadas a la enseñanza. (Jiménez et al., 2022). De manera semejante, la práctica de los maestros son las competencias y capacidades para mejorar los aprendizajes de los estudiantes para alcanzar los objetivos de la institución en el tiempo esperado (Herzberg, 1999). Similarmente, el desempeño pedagógico que desarrolla un docente conlleva a evaluar el aprendizaje del estudiante, tomando en cuenta sus competencias académicas (Martínez et al., 2015). Igualmente, los directivos institucionales guían frecuentemente a su equipo de trabajo a conseguir un desempeño eficaz, regulando su conducta para que acaten una labor designada dentro de un lapso monitoreado y esperado (Baribor & Franka, 2019). De manera análoga, la práctica docente constituye los conocimientos que el maestro imparte, utilizando estrategias para optimizar la enseñanza. Asimismo, enseña con destreza pedagógica, resultando en el educando un aprendizaje efectivo (Hassan et al., 2017). Del mismo modo, la práctica docente comprende las acciones rutinarias educativas, basadas en la interacción interpersonal (Montes et al., 2017). De modo semejante, la práctica docente está conformada por los hechos que acatan los maestros como pieza de su labor pedagógica (Martínez & Lavín, 2017). También, el desempeño docente es la columna fundamental de la educación, donde el maestro influye en la manera de actuar y pensar de los estudiantes (Flores et al., 2021). En consonancia, la labor de un maestro abarca la gestión de retos de aprendizaje y metodologías didácticas, que motivan afrontar los retos que se presenten (Escribano, 2018).

En referencia a la hipótesis 1, se evidenció que los resultados muestran que el 78.6 % manifiestan las Habilidades personales como regular, el 12.9 % la mencionan como bajo y por último el 8.6 % la percibe como bueno. Del mismo modo, los resultados señalan un p-valor < 0.05 en efecto, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 , indicando una correlación media ($Rho=0.635$). Dichos resultados son semejantes con lo manifestado por Webster y Litchka (2020) quienes realizaron una investigación entre las capacidades de liderazgo educativo y las destrezas personales orientadas a la labor docente, cuyos resultados muestran una correlación muy fuerte con un $r = 0,954$.

Concluyeron que los directivos necesitan ejecutar liderazgo a través de las habilidades personales orientadas al éxito de la práctica docente.

Por su parte, Hartinaha, Suharsob y Umamc (2019) demostraron similitud con el presente estudio, en el cual manifestó que la práctica de los docentes se puede optimar mediante el liderazgo de los directores a través de las habilidades personales. Finalmente, la información descrita se sustenta en Whetten y Cameron (2016) manifestando que las habilidades personales refieren como propias al individuo, implica las capacidades de dominio emocional, el autoconocimiento y solución de problemas.

En referencia a la hipótesis 2, al analizar las Habilidades interpersonales se destacó que el 68.6 % se sitúa en el nivel regular, el 17.1 % se percibe como bueno y el 14.3 % como bajo. De esta manera, los resultados señalan un p-valor < a 0.05; por consecuencia, se rechazó la H0 y se aceptó la H1, señalando una correlación entre las variables de magnitud considerable ($Rho=0.758$). Dichos resultados son semejantes con lo mostrado por Soto (2019) en su artículo científico, concluye que, para lograr un alto desempeño laboral, los maestros requieren de habilidades directivas. En ese sentido, Coello et al. (2021) investigaron la ocurrencia de las destrezas directivas en los efectos de la entidad educativa, se obtuvo un valor Rho de 0,112 concluyendo que el directivo debe motivar la labor educativa y conducir las relaciones interpersonales. Por último, la información descrita se fundamenta en Whetten y Cameron (2016) manifestando que las habilidades interpersonales constituyen las actitudes y comportamientos orientados a las interacciones oportunas de comunicación.

En referencia a la tercera hipótesis, se constató que la dimensión Habilidades de grupo tiene un nivel regular del 72.9 %, un 17.1 % bueno y un rango bajo de 10 %. Conforme a los datos recopilados, se evidenció un p_valor menor a 0.05, por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis general, concluyendo que existe una correlación positiva considerable donde el valor de Rho fue 0.777. Baribor y Franka (2019) presentaron conclusiones similares, mencionaron

que el vínculo entre las aptitudes de gestiones de los directores, señalaron una relación media con la calidad de labor de los docentes, esto indicó que el directivo debe manejar las habilidades del equipo de trabajo. Así pues, la información descrita se fundamenta en Whetten y Cameron (2016) quienes refieren que las habilidades de grupo involucran cualidades y fortalezas que se consideran en las comisiones de trabajo dirigidas por un líder con capacidad comunicativa y participativa. Así mismo, para aumentar la eficiencia, es imperativo delegar facultades a cada integrante del equipo de trabajo, esto mejorará la productividad e integración en cada individuo. (Hermel & Stanescu, 2016).

En referencia a la cuarta hipótesis específica, se demostró que los resultados muestran que el 74.3 % presentan las Habilidades de comunicación como regular, el 14.3 % la señalan como bueno y por último el 11.4 % la distingue como bajo. Asimismo, los resultados señalan un p-valor menor a 0.05 por consecuencia, se indicó una correlación media ($Rho=0.677$), se aprobó H1 y se desestimó H0. Similarmente, Mbon (2017) confirmó entre sus variables una relación positiva y significativa, denotando que las habilidades de comunicación y el modo de liderazgo de los directores inciden significativamente en la práctica docente. Al final, la información antes referida se estipula en Whetten y Cameron (2016) quienes mencionaron que las habilidades comunicativas son indispensables en el desempeño directivo, lo cual ayuda a actuar de un modo flexible cuando surgen imprevistos.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Referente al objetivo general, se finalizó que las habilidades directivas se vinculan significativamente con el desempeño docente en instituciones educativas privadas de la Ugel 01, Pachacámac, 2023. Acorde a Hernández et al. (2014) indicaron una correlación positiva considerable ($Rho=0.762$). El valor p-valor 0.000 fue $<$ a 0,05; por consiguiente, se rechazó el H_0 y se aprobó la H_G . Por lo expuesto, los resultados alcanzados en la presente pesquisa evidenciaron que las competencias directivas influyen en la práctica docente mediante la aplicación de las destrezas personales, interpersonales, de grupo y comunicación. De este modo, los directivos acordes a estas habilidades exponen su liderazgo optimizando el buen desempeño, la cual trasciende mucho más de lo laboral, se extiende incluso a la comunidad y familiar. Dichas habilidades además de tener la capacidad de poder resolver inconvenientes, dirigir, motivar e influir en el personal implican integrar y delegar para el logro de los propósitos institucionales.

Segunda:

Acorde al primer objetivo específico, se probó la relación entre las habilidades personales y desempeño, donde el p_valor es menor a 0.05, por ende, se desestimó la H_0 y se aceptó la H_1 , mostrando que existe una correlación de magnitud media ($Rho=0.635$). Esta relación indica que las destrezas personales, propias del directivo (valores, dominio emocional, autoconocimiento), contribuyen en la labor del docente mediante el saber qué hacer (experiencias) y qué necesitan para hacerlo (conocimientos técnicos). Los directivos deben afianzar estas habilidades para el ámbito que pretenden dirigir, para saber hacerlo se requiere también de habilidades interpersonales y grupales para motivar e influir al equipo de trabajo.

Tercera:

Referente al objetivo específico 2, se precisó una relación entre las habilidades interpersonales y desempeño docente, se reflejó p-valor $<$ a 0,05 desestimando la H_0 y aceptando la H_1 , se concluye que existe un vínculo entre las variables. Asimismo,

$r = 0,758$ indica una correlación positiva de magnitud considerable. Estos resultados serían apropiados para diseñar estrategias que consoliden las interacciones positivas entre el equipo directivo y los maestros, ya que estas interacciones están constituidas por las actitudes y comportamientos claves para alcanzar las metas y objetivos propuestos.

Cuarta:

De acuerdo al tercer objetivo específico, se determinó la relación entre habilidades de grupo y desempeño docente, el nivel de significancia evidenció un p-valor 0.05; por lo tanto, no se considera la hipótesis nula y sí la H1, se indicó una correlación positiva considerable ($Rho=0.777$). La vinculación reflejó que es imperioso que el equipo directivo mantenga las competencias de delegar y facultar, lo que facilitará la integración, incrementará la eficiencia y productividad fomentando la auto eficiencia y confianza en su grupo laboral.

Quinta:

En cuanto al objetivo específico 4, se estableció relación entre habilidades de comunicación y desempeño docente, cuya significancia calculada es menor a 0.05, por consecuencia, se aprobó la H1 y se rechazó la H0, existe una correlación positiva media ($Rho=0.677$). Las averiguaciones resaltan fortalecer las habilidades específicas de comunicación con el propósito de optimizar la interacción con la comunidad educativa; puesto que instaurar relaciones positivas favorece al trabajo participativo y a la búsqueda de soluciones constructivas.

VII. RECOMENDACIONES

A las instituciones educativas se recomienda:

Primera:

Profundizar en el conocimiento de las fortalezas y debilidades de su equipo de trabajo desarrollando talleres de motivación con el fin de generar la participación de los maestros, respetando sus diferentes percepciones, en la búsqueda de soluciones frente a las dificultades que se presentan en las organizaciones. Asimismo, mediante especializaciones podrán seleccionar, organizar y solicitar los recursos necesarios como soporte para el aprendizaje, con la finalidad de emplear adecuadamente todas las herramientas y materiales que brinda la unidad educativa para ofrecer una enseñanza de calidad.

Segunda:

Participar de charlas que mejoren sus habilidades personales relacionadas a la tolerancia, a la adaptación y al equilibrio de emociones con la finalidad de controlar su irritabilidad, ante situaciones incómodas fomentando un ambiente libre de tensiones, mediante talleres de sensibilización para optimar las habilidades interpersonales (facilidad de comunicación), el manejo de conflictos basada en la empatía y mantener la motivación de los demás.

Tercera:

Implementar un proceso de reuniones periódicas considerando la opinión de sus docentes, a través de talleres de sensibilización para perfeccionar las habilidades interpersonales (empatía y motivación); orientadas al manejo de conflictos, con la finalidad de emplear acciones pertinentes para cada necesidad no cubierta, que fortalezca el trabajo en equipo y desarrolle el cambio positivo.

Cuarta:

Fortalecer sus competencias directivas constantemente mediante programas de formación continua para demostrar su liderazgo pedagógico, optimar sus habilidades grupales a través de la comunicación asertiva, que posibilite delegar funciones

específicas a los docentes acorde a sus capacidades, mediante programas académicos de posgrado como los diplomados o seminarios que fortalezcan sus competencias y capacidades. De este modo, se revalorizará el trabajo del equipo directivo, las mismas que serán orientadas al mejoramiento del desempeño docente.

Quinta:

Generar acuerdos ante la toma de decisiones para la comunidad educativa, colaborar en la planificación, organización y desarrollo de diligencias que impulsen al fortalecimiento de prácticas eficientes que favorezcan a la educación; es decir, realizar tareas consensuadas estratégicamente conjuntas que faculten el avance de la práctica docente como de la propia gestión directiva, mediante talleres de gestión pedagógica que consienta la acción activa de la comunidad educativa de las instituciones estudiadas.

REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2018). Habilidades directivas y gestión educativa de la Institución Educativa 2032 Manuel. [Tesis de maestría Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. Perú. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3591/TM%20CE-GE%204661%20A1%20-%20Alvarez%20Vasquez%20Jesus%20Martin%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aravena, N. y Saillán, G. (2019). Evaluación del desempeño docente: una mirada desde las agencias acreditadoras. *Revista de currículum y formación del profesorado*. 25, (1), 1819-1838. DOI: 1030827/profesorado. v25i1.8302
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Primera Edición. Buenos Aires, Argentina. Editorial Cengage Learning.
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). Proyecto de tesis: guía para la elaboración. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Baribor, G. y Frank, O. (2019). Principals' Managerial Skills and Teachers' Job Performance in Public Secondary Schools In Rivers State, Nigeria. *International Journal of Innovative Psychology y Social Development* 7(2):97-104, <https://goo.su/Yizd>
- Batao, S. y Cenas, M. (2020). An Assessment of the Managerial Skills and Professional Development Needs of Private Catholic Secondary School Administrators in Bangkok, Thailand. *World Journal of Education* Vol. 10, No. 1; <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1247743.pdf>

- Becerra (2017) habilidades directivas y el desempeño docente. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV. Perú
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11860>
- Bernal C. A (2010), Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson. <https://goo.su/Q7dg>
- Bonifaz, C. (2012) Desarrollo de habilidades directivas (1ra edición). México: RED TERCER MILENIO S.C
- Cahuana, E. (2006). Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC. Ed. Pirámide.
- Chiang, M. y Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Scielo, ciencia y trabajo. 17,(54).https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492015000300001&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Chiavenato, I. (2011). Introducción a la teoría general de la administración: México: Mc Graw Hill.
- Coello, J., Jiménez, M., y Huilcapi, N. (2021). Habilidades directivas y su influencia en los resultados de una institución educativa. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 1 (39), 1-29
<https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9n1/2007-7890-dilemas-9-01-00039.pdf>
- Dille, K., & Rokenes, F. (2021). Teachers' professional development in formal online communities: A scoping review. Teaching and Teacher Education, 105(1), 10-34. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X21001554>
- Drucker, P. (2002). La gerencia en la sociedad futura. Bogotá: La Gerencia en la Sociedad Futura <https://goo.su/LrzZx1h>

- Drucker, P., y Maciariello, D. (2008). Management. revised edition. Collins.
https://www.academia.edu/35149943/Peter_F_Drucker_Management_Rev_Ed
- Escribano, E. (2018). The performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Revista Educación*, 42(2).
<https://doi.org/10.15517/revedu.v4212.27033>
- Flores, N., Castelán, V., & Zamora, M. (2021). Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente. *Innova Educación*, 20.
<https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/357/255>
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., & Díaz, L. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. <https://goo.su/DBCVMN>
- Gonzales, M. (2006) *Habilidades directivas* (1ra edición). España: INNOVACIÓN Y CUALIFICACIÓN S.L.
- Guilera, L. (2021). *Competencias directivas, Clave para la gestión y el liderazgo*. Marge Books. <https://n9.cl/5nti1>
- Guillen Cabrera D.D., Tejada Arana A.A., Cárdenas Saavedra A., Prado Coronado M.V., Manrique Céspedes J.C. (2021). Management skills and decision making in a transportation company in Peru. , pp. 281-292. <https://goo.su/ZDgNUj>
- Guizado Salazar, G., Valenzuela Rodríguez, M. A., & Vallejo Quispe, P. A. (2020). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación de Perú. *Conrado*, 12. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-200.pdf>
- Griffin, R., & Van, D. (2016). *Habilidades directivas evaluación y desarrollo*. <http://www.dianamvazquezp.org/CURSO2/6>. UNIDAD UNO HD I indicaciones.docx

- Hartinaha, S., Suharsob, P., Umamc, R. y Syazalid, M (2019). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters* 10(1):235-246. DOI: 10.5267/j.msl.2019.7.038. http://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2019_212.pdf
- Hassan, B., Maizam A., Moh'd, K. y Halizah, A. (2017). Students' Perceptions of Their Teachers' Performance in Teaching Engineering Drawing in Nigerian. Tertiary Institutions. *Traektoriâ Nauki = Path of Science*. 3 (10). <https://goo.su/OdUXvc2>
- Hamodi, C., López, V. y López, A. (2015). Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior. *Perfiles educativos*, 37(147), 146-161. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01852698201500100009&lng=es&tlng=es.
- Herawaty, V., Solihah, & Dital (2019). The Effect Of Ceo Tenure, Managerial Skills And Earning Power On Earnings Manipulation With Corporate Governance As A Moderating Variable On Manufacturing Companies In Indonesia Stock Exchange. *Academy Of Accounting And Financial Studies Journal, Supl. Special Issue*. 1(23), 1-15 <https://goo.su/HTgrK>
- Hermel, M. y Stanescu, M. (2016). The Evolution of Managerial Skills with Age, *FAIMA Business & Management Journal*; Bucharest.
- Hernández R., Fernández C., & Baptista L. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA. <https://goo.su/jKDFNnZ>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill education.

file:///C:/Users/CESARMSM/Downloads/Hern%C3%A1ndez%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf

Herzberg, M. (1999). The Values System of. Different Class: A Social And Psychological Contribution to the Analysis of Stratification in class, status and power New York: Edit. Free Press

Huerta, J. (2006) La iniciativa instructiva del director. Buenos Aires, Ediciones Novedades Educativas. 1ª edición (2000), 2ª reimpresión.

Jafarzadeh, S. (2013). Investigation of Managers' Skills Relation with the one of Iran's Central Headquarters Human Resources Empowerment. Life Sciences Journal, 10(2), pp. 95-104. Recuperado de: http://www.lifesciencesite.com/ljsj/life1002s/016_13817life1002s_95_104.pdf

Jiménez Bayas, S. I., Espinel Guadalupe, J. V., Elage Solís, B. A., & Posligua Galarza, M. G. (2022). Estrategias didácticas virtuales: componentes importantes en el desempeño docente. Podium, 1(41), 12. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/735>

Johnson, L. (2018). Habilidades directivas como predictor de la gestión en el cambio organizacional. Revista Espergesia. Trujillo – Perú

Madrigal, E. (2009). Habilidades directivas. México: McGraw Hill. <https://goo.su/cjy0>

Mancheno, M. y Villalba, R. (2016). Habilidades directivas y el desarrollo empresarial en la industria de calzado a través de la modelización. Revista Publicando, 3(9).2016, 620-637. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5852119.pdf>.

Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2015). El desempeño docente y la calidad educativa. Revista Ra Ximhai, 12(6), 123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

Martínez, S., y Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación.

- Mbon, U. F. (2017). Headteachers' managerial behaviour and teachers' task performance in public primary schools in Calabar-South local government area, Cross river state, Nigeria. *Global Journal of Educational Research*, 16(2), 163. <https://doi.org/10.4314/gjedr.v16i2.11>
- Meza, L., Torres, J. & Mamani, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23– 35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Ministerio de Educación del Perú (2016). Marco del buen desempeño docente. Perú: Ministerio de Educación. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Ministerio de Educación. (2022). Marco de Buen Desempeño Docente. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Montes, L., Caballero, T. y Miranda, M. (2017). Análisis de las prácticas docentes: estado del conocimiento en DOAJ y EBSCO (2006-2016). *CPU-e Revista de Investigación Educativa*. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i25.2529>
- Morales, S. V. (2019) Habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la unidad de gestión educativa local n. ° 16, provincia de barranca, año 2018. Tesis de Maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Archivo Digital <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3107>
- Moreno, M. y Wong, H. (2018). Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King de Trujillo.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). Metodología de investigación Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. Ediciones de la U. <https://goo.su/Ezw4O>
- Orellana, K. (2003) La administración como la disposición de enfoques y prácticas importantes, México: Editorial McGraw-Hill.

- Pérez, M, J (1996). Estrategias, Gestión y habilidades directivas: un manual para el nuevo directivo. Recuperado de <https://goo.su/Ay16>
- Perren, L. (2002). Management and Leadership Abilities: An analysis of texts, testimony and practice. Obtenido de <https://goo.su/UDbcvH>
- Ramírez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Investigación&Negocios*, 11(17), 23–29.
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, 31 (1), 11-22. <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Ruiz Bolívar, C. (2002). Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación. Barquisimeto, Venezuela: CIDEG.
- Sancar, R., Atal, D., Deryakulu, & D. (2021). A new framework for teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 101(1), 10-33. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X21000299>
- Shibuya, K. (2020). Community participation in school management from the viewpoint of relational trust: A case from the Akatsi South District, Ghana. *International Journal of Educational Development*, 76(1), 10-21. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0738059318308654>
- Silva, E. (2021). Management skills in the organizational development of IT service companies, San Isidro 2020. 593. *Digital Publisher CEIT*, 6(2), 148-163. Recuperado de: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/472
- Soto. (2019). Habilidades directivas y su relación con el desempeño docente en la I.E. N°32043 Páucar-Amarilis 2019. *Revista científica*.
- Steden. R. V. (2020). What Public Administration Scholars Can Learn from Aristotle. *Blind Spots in Public Ethics and Integrity Research*. 22. (3). 236-244. <https://goo.su/dVVk>

Suresh, S., & Kodikal, R. (2015). Managerial skills and job satisfaction: a study among nurses in healthcare sector. ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research, vol. 5 (N° 6), pp. 287 - 299. Recuperado de <https://bit.ly/3iOnPIM>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Cultura y la Ciencia (Unesco, 2014) Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región. Chile: Producción editorial Imbunche Ediciones Ltda.

Wang, Y. (2021). Educational management system of colleges and universities based on embedded system and artificial intelligence. Microprocessors and Microsystems, 82(1), 103-188. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0141933121000636>

Webster, K., & Litchka, P. (2020). Planificación para un liderazgo eficaz, percepciones de los profesores sobre habilidades de liderazgo y comportamientos éticos de los directores escolares. International Society for Educational Planning, 27(1), 31-47. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1250500.pdf>

Whetten, D., y Cameron, K. (2011) Desarrollo de habilidades directivas. (8va. Edición) México: PEARSON Educación

Whetten, D. Y Cameron, K. (2016). Desarrollo de habilidades directivas. Pearson Educación, México, 2011

Zhang, X., & Shi, W. (2019). Research about the university teaching performance evaluation under the data envelopment method. Cognitive Systems Research, 108-115. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1389041718308957>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Habilidades directivas y desempeño docente en las instituciones educativas privadas de la Ugel 01 – Pachacámac, 2023.

Autor: Rodríguez Altamiza Yolvi Jhonatan

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Problema General: ¿Qué relación existe entre habilidades directivas y desempeño docente en las instituciones educativas privadas, Ugel – Pachacámac, 2023?	Objetivo general: Establecer la relación entre habilidades directivas y desempeño docente en las instituciones educativas privadas, Ugel – Pachacámac, 2023	Hipótesis general: Existe relación significativa entre habilidades directivas y desempeño docente en las instituciones educativas privadas, Ugel – Pachacámac, 2023.	Variable 1: Habilidades directivas				
			Habilidades personales	-Autoconocimiento -Manejo de estrés y relaciones internas -Solución creativa de Problemas, pensamiento estratégico	1, 2 3, 4 5, 6	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	
Habilidades interpersonales	-Comunicación de apoyo -Motivación a los demás -Manejo de conflicto	7, 8 9, 10 11, 12					
Habilidades de grupo	-Facultamiento y delegación. -Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo. -Liderar el cambio positivo.	13, 14 15, 16 17, 18					
Habilidades específicas de comunicación	-Propósito -Planeación -Participación	19, 20 21, 22 23, 24					
Variable 2: Desempeño docente							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Problemas Específicos: Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre las habilidades personales y desempeño docente en instituciones educativas privadas?	Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Establecer la relación entre las habilidades personales y desempeño docente en instituciones educativas privadas	Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre las habilidades personales y desempeño docente en instituciones educativas privadas					
Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre las habilidades interpersonales y desempeño docente en instituciones educativas privadas?	Objetivo específico 2 Establecer la relación entre las habilidades interpersonales y desempeño docente en instituciones educativas privadas	Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y desempeño docente en instituciones educativas privadas.					

<p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre las habilidades de grupo y desempeño docente en instituciones educativas privadas?.</p> <p>Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre las habilidades específicas de comunicación y desempeño docente en instituciones educativas privadas?.</p>	<p>Objetivo específico 3 Establecer la relación entre las habilidades de grupo y desempeño docente en instituciones educativas privadas.</p> <p>Objetivo específico 4 Establecer la relación entre las habilidades específicas de comunicación y desempeño docente en instituciones educativas privadas.</p>	<p>Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre las habilidades de grupo y desempeño docente en instituciones educativas privadas.</p> <p>Hipótesis específica 4 Existe relación significativa entre las habilidades específicas de comunicación y desempeño docente en instituciones educativas privadas.</p>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Características de los estudiantes y dominio del área. -Planificación del proceso pedagógico.	1, 2, 3 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	<p>Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta:</p> <p>(1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre</p>	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Ambiente favorable de aprendizaje. -Uso de estrategias y recursos en el proceso de enseñanza. -Evaluación y retroalimentación permanente	11, 12, 13, 14, 15,16,17 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 25, 26, 27, 28, 29		
			Participación en la gestión de la institución relacionada a la comunidad	-Actitud frente a la gestión escolar. -Relaciones con la comunidad educativa.	30, 31, 32 33, 34, 35		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Desarrollo de la práctica docente y experiencia institucional. -Desempeña su identidad profesional con ética y valores.	36, 37, 38 39, 40		
Metodología	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				

<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Paradigma: Positivista</p> <p>Tipo: básico</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Corte de Investigación: Transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: Los 70 docentes de las Instituciones educativas privadas de la Ugel 01, Pachacámac 2023</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p>	<p>Variable 1: Habilidades sociales</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Contreras Chipana, Jesús Jorge Adaptado por: Rodríguez Altamiza Yolvi Jhonatan Año: 2023 Monitoreo: Se aplicará a los docentes Ámbito de Aplicación: Instituciones educativas privadas de la Ugel 01, Pachacámac Forma de Administración: Virtual</p> <p>Variable 2: Aprendizaje cooperativo</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Marco del Buen Desempeño Docente (2012) Adaptado por: Rodríguez Altamiza Yolvi Jhonatan Año: 2023 Monitoreo: Se aplicará a los docentes Ámbito de Aplicación: Instituciones educativas privadas de la Ugel 01, Pachacámac Forma de Administración: Virtual</p>	<p>Estadística descriptiva: Se elaboró tablas y gráficos descriptivos.</p> <p>Estadística inferencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Para el análisis inferencial se utilizó el programa estadístico SPSS. -Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizó: Juicio de expertos. -Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizó: Para ambas variables de usó el ALFA de CRONBACH. -Para contrastación de hipótesis se utilizó: Rho de Spearman.
---	---	---	--



Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables e Indicadores				
Variable 1: Habilidades directivas				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Habilidades personales	-Autoconocimiento -Manejo de estrés y relaciones internas -Solución creativa de problemas, pensamiento estratégico	1, 2 3, 4 5, 6	Ordinal tipo Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca, (2) A veces, (3) Frecuentemente (4) Siempre.	Bueno (121 - 160) Regular (81 - 120) Bajo (40 - 80)
Habilidades interpersonales	-Comunicación de apoyo -Motivación a los demás -Manejo de conflicto	7, 8 9, 10 11, 12		
Habilidades de grupo	-Facultamiento y delegación. -Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo. -Liderar el cambio positivo.	13, 14 15, 16 17, 18		
Habilidades específicas de comunicación	-Propósito -Planeación -Participación	19, 20 21, 22 23, 24		
Variable 2: Desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Características de los estudiantes y dominio del área. -Planificación del proceso pedagógico.	1,2,3 4,5,6,7, 8,9,10	Ordinal tipo Likert con los siguientes niveles de respuesta (1) Nunca, (2) A veces, (3) Frecuentemente (4) Siempre.	Bueno (121 - 160) Regular (81 - 120) Bajo (40 - 80)
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Ambiente favorable de aprendizaje. -Uso de estrategias y recursos en el proceso de enseñanza. -Evaluación y retroalimentación permanente	11,12,13,14, 15,16,17 18,19,20,21, 22,23,24 25,26,27,28, 29		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	-Actitud frente a la gestión escolar. -Relaciones con la comunidad educativa.	30,31,32 33,34,35		



Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Desarrollo de la práctica docente y experiencia institucional. -Desempeña su identidad profesional con ética y valores.	36,37,38 39,40		

Anexo 3. Fichas técnicas de instrumentos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Habilidades directivas
Autor:	Contreras Chipana, Jesús Jorge
Adaptado por:	Bach. Rodríguez Altamiza Yolvi Jhonatan
Procedencia:	Pachacámac – Lima.
Administración:	Directa mediante un formulario Google forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Privadas de la Ugel 01, Pachacámac
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran la institución educativa con respecto a las habilidades directivas desde el punto de vista de los docentes.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño docente
Autor:	Marco del Buen Desempeño Docente (2012)
Adaptado por:	Bach. Rodríguez Altamiza Yolvi Jhonatan
Procedencia:	Pachacámac – Lima.
Administración:	Directa mediante un formulario Google forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Privadas de la Ugel 01, Pachacámac
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran la institución educativa con respecto al desempeño docente desde el punto de vista de los docentes.

Anexo 4. Validez de los instrumentos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**cuestionario sobre habilidades directivas**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ulises Córdova García
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

Marco del Buen Desempeño Docente (2012)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Habilidades directivas
Autor:	Contreras Chipana, Jesús Jorge



Procedencia:	Pachacámac - Lima
Administración:	Directa mediante un formulario Google forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Privadas de la Ugel 01, Pachacámac
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran la institución educativa con respecto a las habilidades directivas desde el punto de vista de los docentes.

4. Soporte teórico:

Whetten y Cameron (2011) refirió a las habilidades directivas como capacidades que todo directivo posee y utiliza herramientas estrategias basado en procedimientos y técnicas de administración que optimicen los recursos y el tiempo para lograr resultados que favorezcan un desempeño eficiente y eficaz, para alcanzar los objetivos trazados.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades directivas	Habilidad personal	Son propias al sujeto, como los valores, el autoconocimiento y las capacidades de dominio emocional y solución de problemas en lo personal y lo profesional (Whetten & Cameron, 2016).
	Habilidad interpersonal	Constituidas por las actitudes y comportamientos que admiten interacciones de comunicación oportunas, claves para lograr metas y objetivos (Whetten & Cameron, 2016).
	Habilidad grupal	Implica un conjunto de cualidades, fortalezas y habilidades que tiene el individuo, se toma en cuenta las comisiones u organización de equipos de trabajo guiados por un individuo poseedor de competencias comunicativas, participativas y colaborativas (Whetten & Cameron, 2016).
	Habilidad de comunicación	Es imprescindible en la labor del directivo, lo cual favorece a poder adaptarse ante escenarios problemáticos, a actuar de modo flexible, adecuado y fluido (Whetten & Cameron, 2016).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre habilidades directivas”, 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 solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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





Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Habilidades personales
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer el autoconocimiento, el manejo de estrés y relaciones internas, la solución creativa de problemas en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconocimiento	1. El equipo directivo demuestra liderazgo, capacidad de guía e influencia positiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados.	4	4	4	
	2. El equipo directivo solicita información acerca de las fortalezas de sus trabajadores.	4	4	4	
El manejo de estrés y relaciones internas	3. El equipo directivo controla su irritabilidad, ante situaciones incómodas fomentando un ambiente libre de tensiones.	4	4	4	
	4. El equipo directivo consolida las actividades programadas acorde al proyecto educativo de la institución ante situaciones imprevistas o bajo presión de tiempo.	4	4	4	
La solución creativa de problemas	5. El equipo directivo gestiona oportunamente las funciones de los docentes y genera más de una solución a los problemas que surgen en la institución educativa.	4	4	4	
	6. El equipo directivo genera la participación de los docentes, respetando los diferentes puntos de vista en la búsqueda de soluciones creativas a los problemas que se presentan en la institución.	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Habilidades interpersonales
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la comunicación de apoyo, la motivación a los demás, manejo de conflicto en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación de apoyo	7. El equipo directivo considera la opinión de sus trabajadores en la toma de decisiones.	4	4	4	
	8. El equipo directivo hace ver los errores de sus trabajadores y les orienta de manera precisa y empática.	4	4	4	
Motivación a los demás	9. El equipo directivo motiva y reconoce el esfuerzo de sus trabajadores oportunamente.	4	4	4	
	10. El equipo directivo promueve que los docentes se sientan tratados con justicia y equidad.	4	4	4	
Manejo de conflicto	11. El equipo directivo practica el trato amable, justo e imparcial, respetando las diferencias.	4	4	4	
	12. El equipo directivo plantea ideas novedosas, relevantes y pertinentes para mejorar la práctica pedagógica.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Habilidades grupales
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el facultamiento y delegación, formación de equipos efectivos y trabajo en equipo y liderar el cambio positivo en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facultamiento y delegación	13. El equipo directivo es claro al plantear acciones, cuando organiza equipos de trabajo.	4	4	4	
	14. El equipo directivo es asertivo al delegar funciones concretas, considerando las capacidades de los docentes.	4	4	4	
Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo	15. El equipo directivo alienta a los trabajadores a mostrar compañerismo y asertividad al trabajar en equipo.	4	4	4	
	16. El equipo directivo monitorea regularmente el trabajo de los equipos y comparte la responsabilidad	4	4	4	
Liderar el cambio positivo	17. El equipo directivo crea un ambiente positivo, motivando constantemente para mejorar los desempeños y generar compromisos en los docentes.	4	4	4	
	18. El equipo directivo manifiesta su gratitud con frecuencia por los actos, que los docentes realizan en beneficio de la institución educativa.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- **Cuarta dimensión:** Habilidades específicas de comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el propósito, la planeación, la participación en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propósito	19. El equipo directivo propone proyectos adecuados a la realización de tareas o actividades.	4	4	4	
	20. El equipo directivo promueve la participación de sus trabajadores para el logro de los objetivos esperados.	4	4	4	
Planeación.	21. El equipo directivo demuestra capacidad en la planificación, organización y supervisa de las actividades institucionales.	4	4	4	
	22. El equipo directivo genera acuerdos ante la toma de decisiones del colectivo institucional para buscar soluciones.	4	4	4	
Participación	23. El equipo directivo impulsa la participación activa de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar las metas institucionales.	4	4	4	
	24. El equipo directivo muestra una actitud participativa y positiva hacia el logro de objetivos propuestos.	4	4	4	

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Ulises Córdova García
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

.....
Firma del evaluador.

DNI: 06658910



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**cuestionario sobre desempeño docente**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

3. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ulises Córdova García
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

4. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño docente
Autor:	Autor: Marco del Buen Desempeño Docente (2012)
Procedencia:	Pachacámac - Lima
Administración:	Directa mediante un formulario Google forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Privadas de la Ugel 01, Pachacámac



Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran la institución educativa con respecto al desempeño docente desde el punto de vista de los docentes.
-----------------------	--

4. Soporte teórico:

Según, MBDD (2012) conceptualizó al desempeño docente como una acción compleja, que en la práctica pedagógica demanda un accionar reflexivo, necesario para una instrucción colaborativa de trabajo en equipo; es decir, una concordancia crítica para saber cómo pensar, actuar y decidir en cada contexto del aprendizaje.

Escala/ÁREA	Subescala <i>(dimensión)</i>	Definición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Implica como labor previa las sesiones de aprendizaje y unidades didácticas que los docentes realizan acorde al programa curricular considerando la interculturalidad y la inclusividad. Involucra el conocimiento de los contenidos tanto pedagógicos como disciplinarios dentro de su contexto social, cultural y emocional de sus estudiantes, así como el uso apropiado de los recursos didácticos y tecnológicos (MBDD, 2012).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Abarca el transcurso de enseñanza a través de una perspectiva que valore la diversidad e inclusividad en todas sus manifestaciones. También representa la mejora de un clima optimista en cada sesión de clase, la estimulación frecuente de sus estudiantes, el proceso de destrezas metodológicas, como también el uso de medios pedagógicos relevantes. Considera el diseño y uso adecuado de instrumentos que facilitan la obtención del progreso y logros de cada estudiante (MBDD, 2012).
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Implica la labor de la institución educativa a través de un punto de vista democrático. Así, el docente refiere una comunicación eficaz con los diferentes actores educativos e incluye el valorar y respetar a la comunidad (MBDD, 2012).
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Conlleva a la identidad de su labor pedagógica, abarca las actividades y la participación dinámica de su formación profesional, generando mejoras en los procesos de aprendizaje y equipo de trabajo. También, en el ámbito regional y nacional, implica el manejo de información sobre la ejecución de las políticas educativas (MBDD, 2012).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre desempeño docente”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	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 solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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



Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer las características de los estudiantes y dominio del área, la planificación del proceso pedagógico en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características de los estudiantes y dominio del área.	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprenden de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	
Planificación del proceso pedagógico.	4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	
	5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	



	6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
	7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de	4	4	4	
	8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
	9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuyen adecuadamente el tiempo.	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer el ambiente favorable de trabajo, el uso de estrategias y recursos en el proceso de enseñanza, la evaluación y retroalimentación permanente en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente favorable de aprendizaje	11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en la estima, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunican las expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	13. Los docentes promueven un ambiente receptivo a la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	



	16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad, discriminación, exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	
	17. Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación, exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	
Uso de estrategias y recursos en el proceso de enseñanza.	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	4	4	4	
	19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	
	20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	21. Los docentes desarrollan contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
	22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes motivándolos a aprender.	4	4	4	



	<p>23. Los docentes utilizan recursos, tecnologías diversas y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.</p>	4	4	4	
	<p>24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p>	4	4	4	
Evaluación y retroalimentación permanente	<p>25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los Aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p>	4	4	4	
	<p>26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.</p>	4	4	4	
	<p>27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</p>	4	4	4	
	<p>28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</p>	4	4	4	
	<p>29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias, autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p>	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la actitud frente a la gestión escolar, las relaciones con la comunidad educativa. en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud frente a la gestión escolar.	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	4	4	4	
	31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	32. Los docentes desarrollan individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Institución educativa.	4	4	4	
Relaciones con la comunidad educativa.	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	34. Los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el desarrollo de la práctica docente y experiencia institucional, desempeña su identidad profesional con ética y valores en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de la práctica docente y experiencia institucional.	36. Los docentes reflexionan sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa.	4	4	4	
	38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	
Desempeña su identidad profesional con ética y valores.	39. Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	4	4	4	
	40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Ulises Córdova García
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Firma del evaluador.

DNI: 06658910

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**cuestionario sobre habilidades directivas**", La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

5. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Garay Avendaño David Ulises		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

Marco del Buen Desempeño Docente (2012)

6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Habilidades directivas
Autor:	Autor: Contreras Chipana, Jesús Jorge



Procedencia:	Pachacámac - Lima
Administración:	Directa mediante un formulario Google forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Privadas de la Ugel 01, Pachacámac
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran la institución educativa con respecto a las habilidades directivas desde el punto de vista de los docentes.

4. Soporte teórico:

Whetten y Cameron (2011) refirió a las habilidades directivas como capacidades que todo directivo posee y utiliza herramientas estrategias basado en procedimientos y técnicas de administración que optimicen los recursos y el tiempo para lograr resultados que favorezcan un desempeño eficiente y eficaz, para alcanzar los objetivos trazados.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades directivas	Habilidad personal	Son propias al sujeto, como los valores, el autoconocimiento y las capacidades de dominio emocional y solución de problemas en lo personal y lo profesional (Whetten & Cameron, 2016).
	Habilidad interpersonal	Constituidas por las actitudes y comportamientos que admiten interacciones de comunicación oportunas, claves para lograr metas y objetivos (Whetten & Cameron, 2016).
	Habilidad grupal	Implica un conjunto de cualidades, fortalezas y habilidades que tiene el individuo, se toma en cuenta las comisiones u organización de equipos de trabajo guiados por un individuo poseedor de competencias comunicativas, participativas y colaborativas (Whetten & Cameron, 2016).
	Habilidad de comunicación	Es imprescindible en la labor del directivo, lo cual favorece a poder adaptarse ante escenarios problemáticos, a actuar de modo flexible, adecuado y fluido (Whetten & Cameron, 2016).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre habilidades directivas”, 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 solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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



Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Habilidades personales
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer el autoconocimiento, el manejo de estrés y relaciones internas, la solución creativa de problemas en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconocimiento	1. El equipo directivo demuestra liderazgo, capacidad de guía e influencia positiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados.	4	4	4	
	2. El equipo directivo solicita información acerca de las fortalezas de sus trabajadores.	4	4	4	
El manejo de estrés y relaciones internas	3. El equipo directivo controla su irritabilidad, ante situaciones incómodas fomentando un ambiente libre de tensiones.	4	4	4	
	4. El equipo directivo consolida las actividades programadas acorde al proyecto educativo de la institución ante situaciones imprevistas o bajo presión de tiempo.	4	4	4	
La solución creativa de problemas	5. El equipo directivo gestiona oportunamente las funciones de los docentes y genera más de una solución a los problemas que surgen en la institución	4	4	4	
	6. El equipo directivo genera la participación de los docentes, respetando los diferentes puntos de vista en la búsqueda de soluciones creativas a los problemas que se presentan en la institución.	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Habilidades interpersonales
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la comunicación de apoyo, la motivación a los demás, manejo de conflicto en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación de apoyo	7. El equipo directivo considera la opinión de sus trabajadores en la toma de decisiones.	4	4	4	
	8. El equipo directivo hace ver los errores de sus trabajadores y les orienta de manera precisa y empática.	4	4	4	
Motivación a los demás	9. El equipo directivo motiva y reconoce el esfuerzo de sus trabajadores oportunamente.	4	4	4	
	10. El equipo directivo promueve que los docentes se sientan tratados con justicia y	4	4	4	
Manejo de conflicto	11. El equipo directivo practica el trato amable, justo e imparcial, respetando las diferencias.	4	4	4	
	12. El equipo directivo plantea ideas novedosas, relevantes y pertinentes para mejorar la práctica pedagógica.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Habilidades grupales
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el facultamiento y delegación, formación de equipos efectivos y trabajo en equipo y liderar el cambio positivo en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facultamiento y delegación	13. El equipo directivo es claro al plantear acciones, cuando organiza equipos de trabajo.	4	4	4	
	14. El equipo directivo es asertivo al delegar funciones concretas, considerando las capacidades de los docentes.	4	4	4	
Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo	15. El equipo directivo alienta a los trabajadores a mostrar compañerismo y asertividad al trabajar en equipo.	4	4	4	
	16. El equipo directivo monitorea regularmente el trabajo de los equipos y comparte la responsabilidad	4	4	4	
Liderar el cambio positivo	17. El equipo directivo crea un ambiente positivo, motivando constantemente para mejorar los desempeños y generar compromisos en los docentes.	4	4	4	
	18. El equipo directivo manifiesta su gratitud con frecuencia por los actos, que los docentes realizan en beneficio de la institución educativa.	4	4	4	



- **Cuarta dimensión:** Habilidades específicas de comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el propósito, la planeación, la participación en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propósito	19. El equipo directivo propone proyectos adecuados a la realización de tareas o actividades.	4	4	4	
	20. El equipo directivo promueve la participación de sus trabajadores para el logro de los objetivos esperados.	4	4	4	
Planeación.	21. El equipo directivo demuestra capacidad en la planificación, organización y supervisa de las actividades institucionales.	4	4	4	
	22. El equipo directivo genera acuerdos ante la toma de decisiones del colectivo institucional para buscar soluciones.	4	4	4	
Participación	23. El equipo directivo impulsa la participación activa de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar las metas institucionales.	4	4	4	
	24. El equipo directivo muestra una actitud participativa y positiva hacia el logro de objetivos propuestos.	4	4	4	

David Garay Avendaño
Doctor en educación

Firma del evaluador.

DNI:43574040

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**cuestionario sobre desempeño docente**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

7. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Garay Avendaño David Ulises
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

8. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño docente
Autor:	Autor: Marco del Buen Desempeño Docente (2012)
Procedencia:	Pachacámac - Lima



Administración:	Directa mediante un formulario Google forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Privadas de la Ugel 01, Pachacámac
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran la institución educativa con respecto al desempeño docente desde el punto de vista de los docentes.

4. Soporte teórico:

Según, MBDD (2012) conceptualizó al desempeño docente como una acción compleja, que en la práctica pedagógica demanda un accionar reflexivo, necesario para una instrucción colaborativa de trabajo en equipo; es decir, una concordancia crítica para saber cómo pensar, actuar y decidir en cada contexto del aprendizaje.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Implica como labor previa las sesiones de aprendizaje y unidades didácticas que los docentes realizan acorde al programa curricular considerando la interculturalidad y la inclusividad. Involucra el conocimiento de los contenidos tanto pedagógicos como disciplinarios dentro de su contexto social, cultural y emocional de sus estudiantes, así como el uso apropiado de los recursos didácticos y tecnológicos (MBDD, 2012).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Abarca el transcurso de enseñanza a través de una perspectiva que valore la diversidad e inclusividad en todas sus manifestaciones. También representa la mejora de un clima optimista en cada sesión de clase, la estimulación frecuente de sus estudiantes, el proceso de destrezas metodológicas, como también el uso de medios pedagógicos relevantes. Considera el diseño y uso adecuado de instrumentos que facilitan la obtención del progreso y logros de cada estudiante (MBDD, 2012).
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Implica la labor de la institución educativa a través de un punto de vista democrático. Así, el docente refiere una comunicación eficaz con los diferentes actores educativos e incluye el valorar y respetar a la comunidad (MBDD, 2012).
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Conlleva a la identidad de su labor pedagógica, abarca las actividades y la participación dinámica de su formación profesional, generando mejoras en los procesos de aprendizaje y equipo de trabajo. También, en el ámbito regional y nacional, implica el manejo de información sobre la ejecución de las políticas educativas (MBDD, 2012).



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre desempeño docente”, 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 solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer las características de los estudiantes y dominio del área, la planificación del proceso pedagógico en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características de los estudiantes y dominio del área.	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprenden de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	
Planificación del proceso pedagógico.	4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	
	5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	
	6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	



	7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	4	4	
	8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
-	9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuyen adecuadamente el tiempo.	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer el ambiente favorable de trabajo, el uso de estrategias y recursos en el proceso de enseñanza, la evaluación y retroalimentación permanente en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente favorable de aprendizaje	11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en la estima, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunican las expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	13. Los docentes promueven un ambiente receptivo a la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad, discriminación, exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	



	17. Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación, exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	
Uso de estrategias y recursos en el proceso de enseñanza.	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	4	4	4	
	19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	
	20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	21. Los docentes desarrollan contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
	22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes motivándolos a aprender.	4	4	4	
	23. Los docentes utilizan recursos, tecnologías diversas y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
	24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	



Evaluación y retroalimentación permanente	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias, autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la actitud frente a la gestión escolar, las relaciones con la comunidad educativa. en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud frente a la gestión escolar.	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	4	4	4	
	31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	32. Los docentes desarrollan individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.	4	4	4	
Relaciones con la comunidad educativa.	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	34. Los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	



	35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--



- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el desarrollo de la práctica docente y experiencia institucional, desempeña su identidad profesional con ética y valores en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de la práctica docente y experiencia institucional.	36. Los docentes reflexionan sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa.	4	4	4	
	38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	
Desempeña su identidad profesional con ética y valores.	39. Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	4	4	4	
	40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	

David Garay Avendaño
Doctor en educación

Firma del evaluador.

DNI: 43574040



Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Privadas de la Ugel 01, Pachacámac
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran la institución educativa con respecto a las habilidades directivas desde el punto de vista de los docentes.

4. Soporte teórico:

Whetten y Cameron (2011) refirió a las habilidades directivas como capacidades que todo directivo posee y utiliza herramientas estratégicas basadas en procedimientos y técnicas de administración que optimicen los recursos y el tiempo para lograr resultados que favorezcan un desempeño eficiente y eficaz, para alcanzar los objetivos trazados.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades directivas	Habilidad personal	Son propias al sujeto, como los valores, el autoconocimiento y las capacidades de dominio emocional y solución de problemas en lo personal y lo profesional (Whetten & Cameron, 2016).
	Habilidad interpersonal	Constituidas por las actitudes y comportamientos que admiten interacciones de comunicación oportunas, claves para lograr metas y objetivos (Whetten & Cameron, 2016).
	Habilidad grupal	Implica un conjunto de cualidades, fortalezas y habilidades que tiene el individuo, se toma en cuenta las comisiones u organización de equipos de trabajo guiados por un individuo poseedor de competencias comunicativas, participativas y colaborativas (Whetten & Cameron, 2016).
	Habilidad de comunicación	Es imprescindible en la labor del directivo, lo cual favorece a poder adaptarse ante escenarios problemáticos, a actuar de modo flexible, adecuado y fluido (Whetten & Cameron, 2016).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre habilidades directivas”, 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 sintácticy 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 esencialmente 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 solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

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



Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Habilidades personales
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer el autoconocimiento, el manejo de estrés y relaciones internas, la solución creativa de problemas en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconocimiento	1. El equipo directivo demuestra liderazgo, capacidad de guía e influencia positiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados.	4	4	4	
	2. El equipo directivo considera importante las fortalezas y debilidades de sus trabajadores.	4	4	4	
El manejo de estrés y relaciones internas	3. El equipo directivo controla su irritabilidad, ante situaciones incómodas fomentando un ambiente libre de tensiones.	4	4	4	
	4. El equipo directivo prioriza los asuntos más importantes de la institución educativa, cuando enfrenta situaciones estresantes o está bajo presión de tiempo.	4	4	4	
La solución creativa de problemas	5. El equipo directivo gestiona oportunamente las funciones de los docentes y genera más de una solución a los problemas que surgen en la institución educativa.	4	4	4	
	6. El equipo directivo genera la participación de los docentes, respetando los diferentes puntos de vista en la búsqueda de soluciones creativas a los problemas que se presentan en la institución.	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Habilidades interpersonales
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la comunicación de apoyo, la motivación a los demás, manejo de conflicto en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación de apoyo	7. El equipo directivo considera la opinión de sus trabajadores en la toma de decisiones.	4	4	4	
	8. El equipo directivo hace ver los errores de sus trabajadores y les orienta de manera precisa y empática.	4	4	4	
Motivación a los demás	9. El equipo directivo motiva y reconoce el esfuerzo de sus trabajadores oportunamente.	4	4	4	
	10. El equipo directivo promueve que los docentes se sientan tratados con justicia y equidad.	4	4	4	
Manejo de conflicto	11. El equipo directivo practica el trato amable, justo e imparcial, respetando las diferencias.	4	4	4	
	12. El equipo directivo plantea ideas novedosas, relevantes y pertinentes para mejorar la práctica pedagógica.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Habilidades grupales
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el facultamiento y delegación, formación de equipos efectivos y trabajo en equipo y liderar el cambio positivo en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facultamiento y delegación	13. El equipo directivo es claro al plantear acciones, cuando organiza equipos de trabajo.	4	4	4	
	14. El equipo directivo es asertivo al delegar funciones concretas, considerando las capacidades de los docentes.	4	4	4	
Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo	15. El equipo directivo alienta a los trabajadores a mostrar compañerismo y asertividad al trabajar en equipo.	4	4	4	
	16. El equipo directivo monitorea regularmente el trabajo de los equipos y comparte la responsabilidad	4	4	4	
Liderar el cambio positivo	17. El equipo directivo crea un ambiente positivo, motivando constantemente para mejorar los desempeños y generar compromisos en los docentes.	4	4	4	
	18. El equipo directivo manifiesta su gratitud con frecuencia por los actos, que los docentes realizan en beneficio de la institución educativa.	4	4	4	



- **Cuarta dimensión:** Habilidades específicas de comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el propósito, la planeación, la participación en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propósito	19. El equipo directivo propone proyectos adecuados a la realización de tareas o actividades.	4	4	4	
	20. El equipo directivo promueve la participación de sus trabajadores para el logro de los objetivos esperados.	4	4	4	
Planeación.	21. El equipo directivo demuestra capacidad en la planificación, organización y supervisa de las actividades institucionales.	4	4	4	
	22. El equipo directivo genera acuerdos ante la toma de decisiones del colectivo institucional para buscar soluciones.	3	4	4	
Participación	23. El equipo directivo impulsa la participación activa de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar las metas institucionales.	4	4	4	
	24. El equipo directivo muestra una actitud participativa y positiva hacia el logro de objetivos propuestos.	4	4	4	

Firma del evaluador.

DNI: 07683332



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**cuestionario sobre desempeño docente**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Armando Elías, Guizado Ortiz
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño docente
Autor:	Autor: Marco del Buen Desempeño Docente (2012) Adaptación: Bach. Rodríguez Altamiza Yolvi Jhonatan
Procedencia:	Pachacámac - Lima
Administración:	Directa mediante un formulario Google forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos



Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Privadas de la Ugel 01, Pachacámac
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran la institución educativa con respecto al desempeño docente desde el punto de vista de los docentes.

4. Soporte teórico:

Según, MBDD (2012) conceptualizó al desempeño docente como una acción compleja, que en la práctica pedagógica demanda un accionar reflexivo, necesario para una instrucción colaborativa de trabajo en equipo; es decir, una concordancia crítica para saber cómo pensar, actuar y decidir en cada contexto del aprendizaje.

Escala/ÁREA	Subescala (dimension)	Definición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Implica como labor previa las sesiones de aprendizaje y unidades didácticas que los docentes realizan acorde al programa curricular considerando la interculturalidad y la inclusividad. Involucra el conocimiento de los contenidos tanto pedagógicos como disciplinarios dentro de su contexto social, cultural y emocional de sus estudiantes, así como el uso apropiado de los recursos didácticos y tecnológicos (MBDD, 2012).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Abarca el transcurso de enseñanza a través de una perspectiva que valore la diversidad e inclusividad en todas sus manifestaciones. También representa la mejora de un clima optimista en cada sesión de clase, la estimulación frecuente de sus estudiantes, el proceso de destrezas metodológicas, como también el uso de medios pedagógicos relevantes. Considera el diseño y uso adecuado de instrumentos que facilitan la obtención del progreso y logros de cada estudiante (MBDD, 2012).
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Implica la labor de la institución educativa a través de un punto de vista democrático. Así, el docente refiere una comunicación eficaz con los diferentes actores educativos e incluye el valorar y respetar a la comunidad (MBDD, 2012).
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Conlleva a la identidad de su labor pedagógica, abarca las actividades y la participación dinámica de su formación profesional, generando mejoras en los procesos de aprendizaje y equipo de trabajo. También, en el ámbito regional y nacional, implica el manejo de información sobre la ejecución de las políticas educativas (MBDD, 2012).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre desempeño docente”, 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 sintácticay 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 esencialo 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 solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer las características de los estudiantes y dominio del área, la planificación del proceso pedagógico en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características de los estudiantes y dominio del área.	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseñan.	4	4	4	
Planificación del proceso pedagógico.	4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	
	5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	
	6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	



-	7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	4	4	
-	8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
-	9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
-	10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuyen adecuadamente el tiempo.	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer el ambiente favorable de trabajo, el uso de estrategias y recursos en el proceso de enseñanza, la evaluación y retroalimentación permanente en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente favorable de aprendizaje	11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunican altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	13. Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	



	17. Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación, exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	
Uso de estrategias y recursos en el proceso de enseñanza.	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	4	4	4	
	19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	
	20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	21. Los docentes desarrollan contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
	22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes motivándolos aprender.	4	4	4	
	23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
	24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	



Evaluación y retroalimentación permanente	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias, autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la actitud frente a la gestión escolar, las relaciones con la comunidad educativa. en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud frente a la gestión escolar.	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	4	4	4	
	31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	32. Los docentes desarrollan individual y colectivamente, proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio de la Institución educativa.	4	4	4	
Relaciones con la comunidad educativa.	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	34. Los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, dando cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	



- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el desarrollo de la práctica docente y experiencia institucional, desempeña su identidad profesional con ética y valores en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de la práctica docente y experiencia institucional.	36. Los docentes reflexionan sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa.	4	4	4	
	38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	
Desempeña su identidad profesional con ética y valores.	39. Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base en ellos.	4	4	4	
	40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	

Firma del evaluador.

DNI: 07683332



Anexo 5. Instrumentos de recolección de información



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre Habilidades directivas

Estimado(a) docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación, que tiene por finalidad obtener información acerca de las habilidades directivas. La información proporcionada será tratada de forma anónima y confidencial.

Indicaciones: Responda a todas las preguntas marcando con una (x) la respuesta que considere adecuada considerando la siguiente escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

Acepto ()

No acepto ()

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: Habilidades personales					
Indicador: Autoconocimiento					
1	El equipo directivo demuestra liderazgo, capacidad de guía e influencia positiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados.				
2	El equipo directivo solicita información acerca de las fortalezas de sus trabajadores				
Indicador: Manejo de estrés y relaciones internas					
3	El equipo directivo controla su irritabilidad, ante situaciones incómodas fomentando un ambiente libre de tensiones.				
4	El equipo directivo consolida las actividades programadas acorde al proyecto educativo de la institución ante situaciones imprevistas o bajo presión de tiempo.				
Indicador: Solución creativa de Problemas, pensamiento estratégico					
5	El equipo directivo gestiona oportunamente las funciones de los docentes y genera más de una solución a los problemas que surgen en la institución educativa.				
6	El equipo directivo genera la participación de los docentes, respetando los diferentes puntos de vista en la búsqueda de soluciones creativas a los problemas que se presentan en la institución educativa.				



DIMENSIÓN: Habilidades interpersonales		VALORACIÓN			
Indicador: Comunicación de apoyo					
7	El equipo directivo considera la opinión de sus trabajadores en la toma de decisiones.				
8	El equipo directivo hace ver los errores de sus trabajadores y les orienta de manera precisa y empática.				
Indicador: Motivación a los demás					
9	El equipo directivo motiva y reconoce el esfuerzo de sus trabajadores oportunamente.				
10	El equipo directivo promueve que los docentes se sientan tratados con justicia y equidad.				
Indicador: Manejo de conflicto					
11	El equipo directivo practica el trato amable, justo e imparcial, respetando las diferencias y evita hacer acusaciones en público.				
12	El equipo directivo plantea ideas novedosas, relevantes y pertinentes para mejorar la práctica pedagógica.				
DIMENSIÓN: Habilidades grupales		VALORACIÓN			
Indicador: Facultamiento y delegación.					
13	El equipo directivo es claro al plantear acciones, cuando organiza equipos de trabajo.				
14	El equipo directivo es asertivo al delegar funciones concretas, considerando las capacidades de los docentes.				
Indicador: Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo.					
15	El equipo directivo alienta a los trabajadores a mostrar compañerismo y asertividad al trabajar en equipo.				
16	El equipo directivo monitorea regularmente el trabajo de los equipos y comparte la responsabilidad				
Indicador: Liderar el cambio positivo.					
17	El equipo directivo crea un ambiente positivo, motivando constantemente para mejorar los desempeños y generar compromisos en los docentes.				
18	El equipo directivo manifiesta su gratitud con frecuencia por los actos, que los docentes realizan en beneficio de la institución educativa.				
DIMENSIÓN: Habilidades específicas de comunicación		VALORACIÓN			
Indicador: Propósito					



19	El equipo directivo propone proyectos adecuados a la realización de tareas o actividades.				
20	El equipo directivo promueve la participación de sus trabajadores para el logro de los objetivos esperados.				
Indicador: Planeación					
21	El equipo directivo demuestra capacidad en la planificación, organización y control de las actividades institucionales.				
22	El equipo directivo genera acuerdos ante la toma de decisiones del colectivo institucional para buscar soluciones.				
Indicador: Participación					
23	El equipo directivo impulsa la participación activa de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar las metas institucionales.				
24	El equipo directivo muestra una actitud participativa y positiva hacia el logro de objetivos propuestos.				

Gracias por tu participación.

**Cuestionario sobre Desempeño docente**

Estimado(a) docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación, que tiene por finalidad obtener información acerca de las habilidades directivas. La información proporcionada será tratada de forma anónima y confidencial.

Indicaciones: Responda a todas las preguntas marcando con una (x) la respuesta que considere adecuada considerando la siguiente escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

Acepto ()

No acepto ()

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
Indicador: Características de los estudiantes y dominio del área.					
1	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
3	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprenden de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
Indicador: Planificación del proceso pedagógico.					
4	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
5	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
6	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				



7	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.				
8	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
9	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
10	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuyen adecuadamente el tiempo.				
DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES			VALORACIÓN		
Indicador: Ambiente favorable de aprendizaje.					
11	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en la estima, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
12	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunican las expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
13	Los docentes promueven un ambiente receptivo a la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
14	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
15	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
16	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
17	Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación, exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
Indicador: Uso de estrategias y recursos en el proceso de enseñanza.					
18	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				



19	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
20	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
21	Los docentes desarrollan contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
22	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes motivándolos a aprender.				
23	Los docentes utilizan recursos, tecnologías diversas y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
Indicador: Evaluación y retroalimentación permanente					
25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias, autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD			VALORACIÓN		
Indicador: Actitud frente a la gestión escolar.					
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.				
31	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				



32	Los docentes desarrollan individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución educativa.				
Indicador: Relaciones con la comunidad educativa.					
33	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
34	Los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
35	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE				VALORACIÓN	
Indicador: Desarrollo de la práctica docente y experiencia institucional.					
36	Los docentes reflexionan sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
37	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa.				
38	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
Indicador: Desempeña su identidad profesional con ética y valores.					
39	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.				
40	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

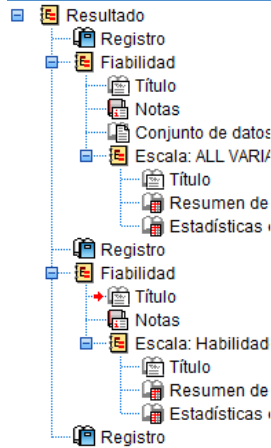
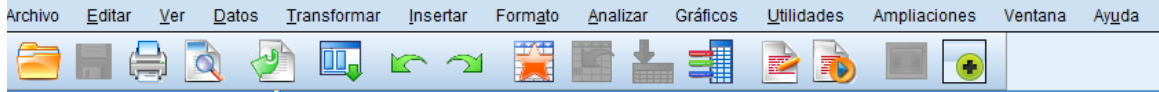
Gracias por tu participación.



Anexo 6. Prueba piloto para la confiabilidad

Base de datos

Habilidades directivas																								
	Habilidades personales						Habilidades interpersonales						Habilidades de grupo						Habilidades de comunicación					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
5	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	1	3	1	2	2	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
12	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2
13	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
16	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
17	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3



Total 20 100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.965	24

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007  
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017  
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024  
/SCALE('Habilidades directivas') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

→ Fiabilidad

Escala: Habilidades directivas

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.965	24

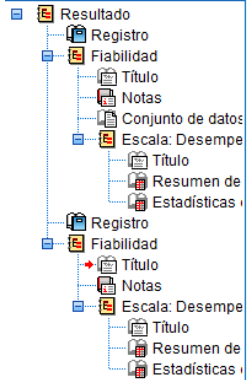
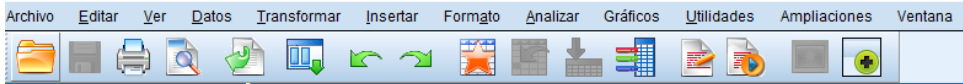
```
SAVE OUTFILE='C:\Users\ALUMNO\Downloads\variable 1.sav'  
/COMPRESSED.
```

Desempeño docente

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes										Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes															Participación en la gestión de la institución relacionada a la comunidad					Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente										
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37	P 38	P 39	P 40	
1	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4		
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	
5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
7	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
10	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
11	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	
12	4	3	3	2	2	2	4	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	1	4	3	3	2	2	2	2	3		
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	
15	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	



16	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4				
17	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3			
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
20	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2



Casos	Válido	21	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	21	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.989	40

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VA  
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VA  
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VA  
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VA  
/SCALE('Desempeño docente') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

➔ Fiabilidad

Escala: Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.989	40



Anexo 7. Confiabilidad del instrumento

Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Nota. Tomado de Ruiz Bolívar (2002).

Habilidades directivas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.965	24

Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.989	40

Anexo 8. Base de datos generales

Habilidades directivas																								
	Habilidades personales						Habilidades interpersonales						Habilidades de grupo						Habilidades de comunicación					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
5	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	1	3	1	2	2	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
12	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2
13	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
16	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
17	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3
21	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	3	1	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3



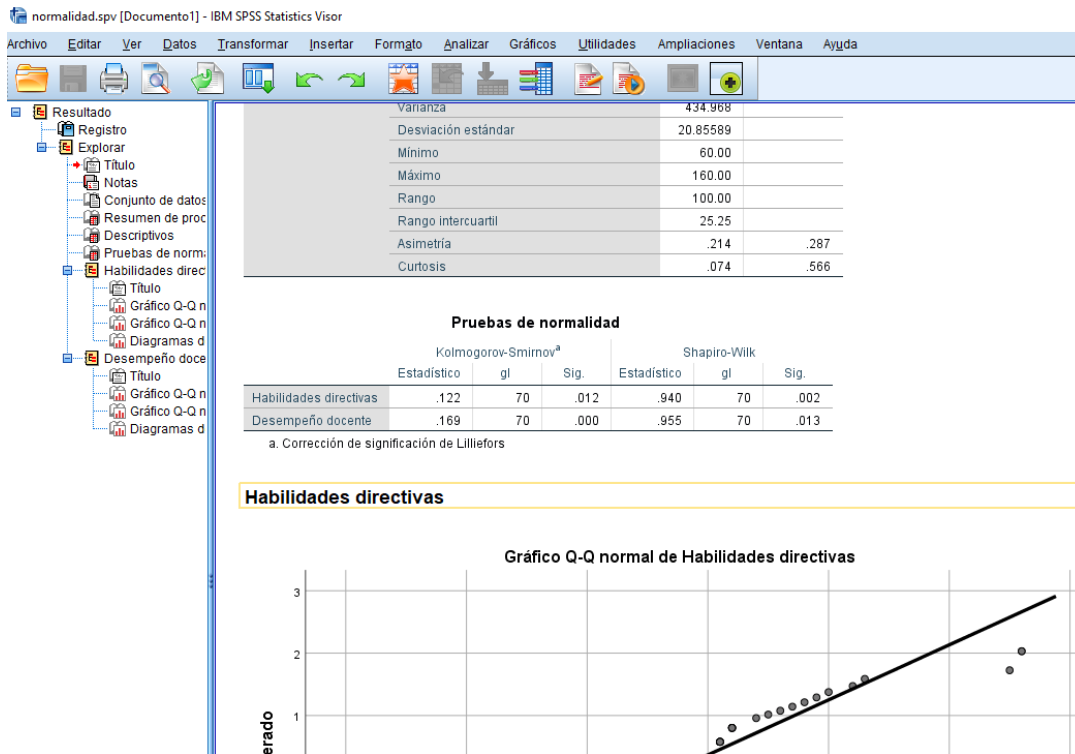
24	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2
25	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
27	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
31	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4
32	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
33	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
35	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
37	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2
38	2	1	1	4	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
43	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
44	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2
45	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
47	3	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
48	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
49	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2
50	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3



54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
55	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
56	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
59	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
60	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	4	4	4	2	1	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3
67	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
69	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
70	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3



Anexo 9 Prueba de normalidad



Anexo 10 Niveles y rangos de la correlación

Valor	Interpretación
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+,-0,10	Correlación muy débil.
+,-0,25	Correlación débil.
+,-0,50	Correlación media.
+,-0,75	Correlación considerable.
+,-0,90	Correlación muy fuerte.

Nota: Hernández-Sampieri, R., Fernández-Colado, C. y Bapista-Lucio, P(2014). En metodología de la Investigación (6^{ta} ed.). México.



Anexo 11. Hipótesis general y específicos

Hipótesis general

prueba hipotesis.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos0]

Correlaciones			Habilidades directivas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coefficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Hipótesis específica 1

prueba hipotesis.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

```
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos0]

Correlaciones			Habilidades personales	Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades personales	Coefficiente de correlación	1,000	,635**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,635**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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



Hipótesis específica 2

prueba hipotesis.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Habilidades interpersonales	Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Hipótesis específica 3

prueba hipotesis.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

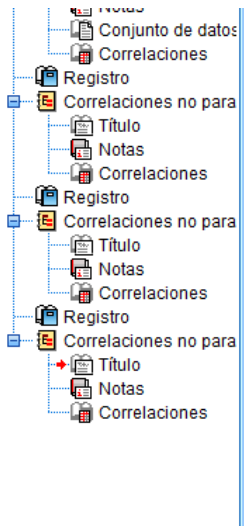
Correlaciones			Habilidades de grupo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades de grupo	Coefficiente de correlación	1,000	,777**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,777**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```



Hipótesis específica 4



→ Correlaciones no paramétricas

Rho de Spearman	Habilidades específicas de comunicación	Coefficiente de correlación	Habilidades específicas de comunicación	Desempeño docente
			1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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



Anexo 12. Consentimiento informado

Preguntas Respuestas 75 Configuración Puntos totales: 0

Sección 1 de 3

Habilidades directivas y desempeño docente en instituciones educativas privadas de la Ugel 01

Hoja de consentimiento

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre las habilidades directivas y desempeño docente en instituciones educativas privadas de la Ugel 01, Pachacámac 2023. Usted es libre de participar en este trabajo de investigación, que se aplicará a través de un cuestionario virtual conformado por 64 preguntas, las cuales estarán divididas en dos sesiones. Su participación en este estudio no tiene ningún riesgo ni beneficio para usted. No obstante, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado conveniente que usted debería tener conocimiento.

Durante la encuesta, los datos que usted proporcione son confidenciales, solo el investigador tendrá acceso a los datos pero no brindará ninguna información que vulnere su confiabilidad, ya que su participación será anónima. Para el informe final, se analizará la información obtenida para mejorar las habilidades directivas y desempeño docente en instituciones educativas privadas de la Ugel 01, considerando las normas de confidencialidad. Si tiene alguna duda adicional, puede contactarse al correo yjrodriguezr@ucvvirtual.edu.pe o llamar al 990 002 087, el investigador es Yolvi Jhonatan Rodríguez Altamiza.

Descripción (opcional)

He leído esta hoja de consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas *

Sí

No

Enlace del Google form:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSekjyz8GTH0b0KT6yrIuwMY94cmQ05yTQW9vqzb0JMxMLVlfQ/viewform?usp=sf_link

Anexo 13. Carta de presentación a la institución en donde se realizó la investigación



31
años

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 14 de octubre del 2023

Señor (a):

Lic. Carlos Alberto Vidaurre Callacná

Director:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA VIRGEN DE LA PUERTA

Nº de Carta : 028 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 14 de octubre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **RODRIGUEZ ALTAMIZA YOLVI JHONATAN**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"HABILIDADES DIRECTIVAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LA UGEL 01, PACHACÁMAC 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

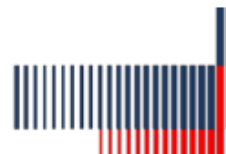
Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"



Lima, 14 de octubre del 2023

Señor (a):

Lic. Giovanna Pérez Ríos de Dominguez

Director:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA MI PERÚ

Nº de Carta : 027 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 14 de octubre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **RODRIGUEZ ALTAMIZA YOLVI JHONATAN**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"HABILIDADES DIRECTIVAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LA UGEL 01, PACHACÁMAC 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

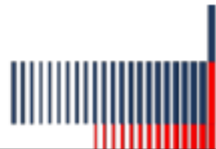
Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"





Anexo 14. Carta de aceptación institucional



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
VIRGEN DE LA PUERTA

MANCHAY - PACHACAMAC

INICIAL

PRIMARIA

SECUNDARIA



CARTA DE ACEPTACIÓN

Huertos de Manchay, 17 de octubre de 2023

SEÑORA:

Dra. CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima – ATE.

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme al despacho de su digno cargo, con la finalidad de expresarle un cordial y afectuoso saludo a nombre de la Institución Educativa Privada "VIRGEN DE LA PUERTA" y a la vez informar la ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN, para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "HABILIDADES DIRECTIVAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LA UGEL 01, PACHACÁMAC 2023", presentado por el estudiante RODRIGUEZ ALTAMIZA YOLVI JHONATAN del programa de estudios Maestría en la Mención Administración de la Educación, la misma que será dirigido a los docentes de la institución educativa, para lo cual depositamos nuestra confianza para desarrollar dicho proyecto.

Aprovecho la oportunidad para expresar los sentimientos de mi especial consideración y felicitarlo por la noble labor que viene realizando en la institución que conduce.

Atentamente




CARLOS ALBERTO VIDAURRE CALLACNÁ
DIRECTOR GENERAL



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
MI PERÚ

CARTA DE ACEPTACIÓN

Huertos de Manchay, 19 de octubre de 2023

SEÑORA:

Dra. CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima – ATE.

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme al despacho de su digno cargo, con la finalidad de expresarle un cordial y afectuoso saludo a nombre de la Institución Educativa Privada “MI PERÚ” y a la vez informar la ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN, para aplicar los instrumentos de la investigación titulada “HABILIDADES DIRECTIVAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LA UGEL 01, PACHACÁMAC 2023”, presentado por el estudiante RODRÍGUEZ ALTAMIZA YOLVI JHONATAN del programa de estudios Maestría en la Mención Administración de la Educación, la misma que será dirigido a los docentes de la institución educativa, para lo cual depositamos nuestra confianza para desarrollar dicho proyecto.

Aprovecho la oportunidad para expresar los sentimientos de mi especial consideración y felicitarlo por la noble labor que viene realizando en la institución que conduce.

Atentamente



Lic. Giovanna Pérez Ríos de Domínguez
DIRECTORA GENERAL