



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades directivas y desempeño docente de una unidad educativa
de Santo Domingo, 2023

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

AUTORA:

Bravo Valdiviezo, Jenny Teresa (orcid.org/0000-0002-8713-5228)

ASESORES:

Dr. Cherre Anton, Carlos Alberto (orcid.org/000-0001-6565-5348)

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4402-523X)

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

PIURA — PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a la memoria de mi hermana: Ligia Elena Bravo Valdiviezo, quien me impulsó a seguir mis estudios superiores desde muy joven. La fuerza y la fe de Ligia durante el último año de su vida me dieron una nueva apreciación del significado y la importancia de la vida, la humildad que debemos tener ante cualquier adversidad.

Admirando siempre esa valentía de enfrentar valientemente a su muerte prematura. Su ejemplo me mantuvo soñando cuando quise rendirme.

Dedico este logro alcanzado a mi Ángel en el cielo mi hermana una persona luchadora y con deseos de superación en su corto paso por la vida quien dejó huellas imborrables en lo más profundo de mi ser.

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento profundo a MI HOGAR Y MI FAMILIA es y serán ustedes siempre la fuerza impulsora detrás de mis sueños y logros alcanzados, han estado a mi lado durante los días y noches más difíciles de mis estudios. Han sido mis mejores guías en la vida.

Hoy al culminar mis estudios, les dedico este logro a ustedes, lo más importante que puedo tener: Mis padres, mis hermanas, sobrinos, esposo e hijos al cumplir otra meta en el ámbito profesional.

Estoy muy orgullosa de haberlos elegido como parte de mi crecimiento como ser humano y de tenerlos a mi lado en estos momentos tan importantes. Gracias Leonardo Risueño por ser mi esposo y compañero y por siempre confiar en mí.

Le agradezco profundamente a mi tutor Dr. Carlos Cherre, por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria de mi futuro profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
Anexos.....	39

Índice de tablas

Tabla 1: Población de estudio.....	13
Tabla 2: Relación entre habilidades directivas y desempeño docente	17
Tabla 3: Frecuencias de las variables habilidades directivas y desempeño docente.....	18
Tabla 4: Relación entre habilidades directivas y responsabilidad docente.....	19
Tabla 5: Relación entre habilidades directivas y capacidades pedagógicas	20
Tabla 6: Relación entre habilidades directivas y emocionalidad.....	21
Tabla 7: Relación entre habilidades directivas y relaciones personales.....	22
Tabla 8: Relación entre habilidades directivas y resultados.....	23

Resumen

El presente estudio se realizó con el objetivo de Determinar la relación entre habilidades directivas y desempeño docente de una unidad educativa de Santo Domingo, 2023. El tipo de estudio fue básico, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal; la población y muestra fue de 48 docentes. Se utilizaron como instrumentos de recojo de datos dos cuestionarios con escala ordinal referente a las variables habilidades directivas y desempeño docente, los mismos que pasaron por juicio de expertos y confiabilidad Alfa de Cronbach.

Según los resultados obtenidos tenemos que las la variable directivas es de 16,7% considerado como malo, un 50% regular, un 33.3% indica que es bueno. Para la variable desempeño docente tenemos el 8,3% que indica malo, un 47,9% s regular, un 43.8% bueno. Finalmente, la relación entre las variables habilidades directivas y desempeño docente existe una correlación Spearman (ρ) de 0,987 que significa una correlación positiva muy fuerte; además se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Habilidades, liderazgo, desempeño docente, enseñanza.

Abstract

The present study was carried out with the objective of determining the relationship between management skills and teaching performance of an educational unit in Santo Domingo, 2023. The type of study was basic, with a non-experimental, cross-sectional correlational design; The population and sample were 48 teachers. Two questionnaires with an ordinal scale referring to the variables management skills and teaching performance were used as data collection instruments, which underwent expert judgment and Cronbach's Alpha reliability.

According to the results obtained, we have that the directive variable is 16.7% considered bad, 50% average, and 33.3% indicates that it is good. For the teaching performance variable we have 8.3% indicating bad, 47.9% indicating average, and 43.8% indicating good. Finally, the relationship between the variables management skills and teaching performance has a Spearman correlation (ρ) of 0.987, which means a very strong positive correlation; Furthermore, the research hypothesis is accepted.

Keywords Skills, leadership, teaching performance, teaching.

I. INTRODUCCIÓN

Es relevante que quienes ejerzan un espacio en la dirección, alberguen facultades inherentes a su función, se encaminen en el dominio de espacios y control emocional, y siempre vea las cosas con una lógica y sentido común, maneje grupos diversos y sea democrático, involucre a todos los miembros de la escuela y sea tolerante, del mismo modo, evidencie su potencial en saber repartir funciones y se obtenga modificaciones resaltantes en un trabajo conjunto, ya que son acciones pertinentes para una divulgación de las buenas acciones dentro de una escuela.

Sin embargo, frente a este panorama que es lo ideal surge las contrariedades en la experiencia que se palpita en muchas instituciones como es el caso de Chile que en palabras de Collarte (2021) considera que las habilidades directivas, se ponen en zozobra debido a la existencia de líderes pedagógicos que no permitan realizar los cambios e innovaciones que permitan entregar una educación de calidad y con características de inclusividad, orientada a la mejora educativa, dirigiendo a profesores que no siempre están capacitados para enseñar en la diversidad.

Asimismo, en lo que corresponde al Ministerio de Educación (2021) decidió implementar un conjunto de técnicas interpersonales, debido a que las autoridades educativas presentaban falta de manejo en las orientaciones a los trabajadores y carencias de ciertas habilidades para hacer frente a situaciones problemáticas dentro de la institución, asimismo se manifiesta que los docentes tienen dificultades para desarrollar una labor armónica de respeto entre toda la comunidad educativa. (Aldana & Piña, 2017)

En Latinoamérica, la UNESCO (2022) dentro de la pedagogía, ha tomado el reto de ubicar los estilos en la enseñanza. Las condiciones para hacerlo eran de escaso acceso, ya que, por el confinamiento social, la tecnología no respondía como se esperaba. De una u otra manera organizaciones como Microsoft, diseñó espacios digitales para una solución inmediata de las distancias, pero el problema radicó en que muchos educadores carecían de estas facultades tecnológicas para uso.

Teniendo en cuenta la problemática citada, Aldridge & Fraser (2021) expresan que en el hermano país Ecuatoriano, los profesionales dedicados a la labor pedagógica se programan mensualmente para comprender, departir y encaminar salidas a las carencias existentes, estas sesiones son denominadas redes de aprendizaje, evidenciándose así mismo una necesidad en el trabajo en equipo, prologándose las sesiones de reunión y obteniendo cero resultados y por ende sin conseguir ninguna meta para la escuela.

De acuerdo a la realidad, los educadores de las escuelas de Santo Domingo se ha podido observar que carecen de una adecuada administración y gestión pedagógica, situación que se ve reflejada en una deficiente calidad de gestión educativa, además, serias debilidades en los docentes sobre la preparación para la enseñanza de los aprendizajes de los estudiantes, lo que repercute directamente en su desempeño, además, es preciso señalar que los Directores de la mayoría de instituciones educativas no cuentan con experiencia en Gestión educativa y mucho menos capacitados en temas relacionados a calidad de gestión digital, con incidencia en el desempeño docente, en ese sentido, es necesario recalcar que los profesionales que tienen la responsabilidad de dirigir las, deben contar con la experiencia necesaria para la implementación de acciones de mejora orientadas a dirigir con criterio técnico y gerencial los procesos pedagógicos y administrativos para una buena gestión, en consecuencia se debe priorizar acciones para mejorar las habilidades directivas.

Es ante esta situación que se plantea la siguiente interrogante ¿habilidades directivas y desempeño docente de una unidad educativa de Santo Domingo, 2023?

La indagación se justifica en su aspecto teórico de acuerdo a las variables en estudio como por ejemplo la variable habilidades directivas se ha tomado en cuenta la teoría de las expectativas, asimismo la variable desempeño docente contamos con el estudio de la teoría cognitiva, conductista que van direccionando las teorías socioconstructivistas en la labor docente. Por otro lado, en la práctica la investigación se justifica en la presentación de nuevos conocimientos producto del recojo de la información sobre las variables objetos de investigación, en este

sentido se pone a disposición de las autoridades de la institución para establecer algunos criterios de mejora y sobre todo los correctivos a desarrollar posteriormente en la institución. Por otro lado, metodológicamente se justifica en la presentación de los instrumentos de recojo de datos, que cumpliendo los criterios de rigurosidad científica, pasaron por juicio de expertos y la confiabilidad necesaria para su aprobación, en este sentido se ponen a disposición de la comunidad científica y de aquellos que deseen medir el comportamiento de las variables en mención además de otros contextos que busquen la evaluación de las mismas.

El propósito general de este informe investigativo fue: Determinar la relación entre habilidades directivas y desempeño docente de una unidad educativa de Santo Domingo, 2023

Por otro lado, tenemos los propósitos específicos: diagnosticar el nivel de las habilidades directivas y desempeño docente de una unidad educativa; conocer el nivel de relación entre la variable habilidades directivas y la responsabilidad en los docentes; identificar el nivel de relación entre la variable habilidades directivas y el desempeño docente; reconocer el nivel de relación entre la variable habilidades directivas y la emocionalidad en los docentes; reconocer el nivel de relación entre la variable habilidades directivas y las relaciones personales en los docentes; conocer el nivel de relación entre la variable habilidades directivas y los resultados en los docentes.

Seguidamente se plantea como hipótesis del presente informe de investigación lo señalado a continuación: Existe relación significativa entre habilidades directivas y desempeño docente de una unidad educativa de Santo Domingo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Reyes (2019), en su análisis investigativo cuyo objetivo de indagación fue conceptualizar las facultades en las funciones directivas. En la línea de investigación tipo básica, diseño no experimental, descriptivo-correlacional de corte transaccional; se encaminó un estilo de averiguación por escrito (encuesta) y como camino el interrogatorio, así mismo se estimó, que el muestrario fue de 20 educadores con dirección a cargo, quienes se encontraban en diversas condiciones. El desenlace del estudio evidenció que un 75% de los interrogados valoraron las facultades directivas, esto se evidencia en la comunicación asertiva entre maestros y directivos. Como desenlace se determinó que hay una conexión entre ambas variables, ya que estas empoderan al director, para que reorganice, dirija y ejecute acciones alturas en bien de la escuela.

Bermúdez & Bravo (2019), en Venezuela, en su indagación estuvo orientada a conocer la relación entre habilidades directivas y desempeño laboral. Fue una investigación de tipo básica, con un enfoque no experimental, se hizo uso de la indagación directa (encuesta) y el interrogatorio como caminos para la obtención de información con una muestra de 47 educandos escogidos de manera probabilística. Entre el desenlace del estudio evidencia que un 65% de los encuestados precisan que la variable en estudio es buena, lo que evidencia las buenas relaciones para llevar a cabo un quehacer direccional. Se diagnosticó que los directores valoran las facultades que deben tenerse inherentes a su función, del mismo modo, los estudiosos definen que se evidencia una relación efectiva y sobresaliente, llegando a resultados óptimos en el camino de la dirección de las escuelas.

De acuerdo con Caycho (2019), su búsqueda científica se encamina con una meta para diagnosticar la influencia de las facultades del director en el emprendimiento de los educadores de la red 13 (Lima). Se estimó una indagación un estudio cuantitativo, de diseño no experimental, haciendo uso de la herramienta metodológica de la encuesta, aplicando dos cuestionarios, uno en cada una de las variables en estudio. Cuyo desenlace, fue que el 14% de los educadores argumentan que los dirigentes poseen una alta cuota de habilidades directivas, del mismo modo, se confirma que el 5% de los profesores, poseen un deficiente grado

de emprendimiento, el 67% de los profesores, albergan un grado moderado de emprendimiento y el 28% de los maestros, poseen un grado eficaz en su campo de labores.

Muñoz (2021) en su temática científica cuyo propósito fue diseñar la suma de habilidades para los directivos. La indagación se sustenta en lo sociocrítico, aclarativo, y se encamina dentro de una perspectiva cualitativa, como una indagación de mirada no experimental. El equipo escogido mediante el muestrario no probabilístico a consideración del estudioso, está constituido por 4 directores, 40 educadores con cargos jerárquicos dentro de la institución. En esta valoración de sitio, se usaron muchos mecanismos y herramientas para la aglomeración de datos tales como: entrevistas semiestructuradas a cuatro directores, encuestas a coordinadores, subdirectores y directores; así mismo de la argumentación de profesionales para validar los instrumentos. El desenlace pone en descubierto la escasa facultad directiva. Ante esto se diseña un mecanismo para nutrir este vacío en los directivos. La estrategia se encamina con aptitudes y facultades pertinentes para empoderar el quehacer y por ende conseguir lo planificado.

En Piura, Atoche (2022), realizó, una indagación, cuya misión fue indagar la conexión que alberga la divulgación intrínseca y el quehacer del directivo como líder del proyecto. Este estudio se vinculó con bibliografías de carácter científico en el ámbito de la gestión de proyectos. Se direccionó un modelo básico, de línea no experimental y nivel descriptiva- correlacional. Se estimó dos interrogatorios en escala Likert a 70 jefes de proyecto. Como desenlace se obtuvieron deducciones cualitativas y amplias sobre su relevancia. Se consiguió, del mismo modo enterarse de la objetividad de una conexión entre las variables de divulgación interna y acción directiva. Esto concretizó mediante la ejecución de la prueba de rho Spearman, con la que se obtuvo un valor $p=,000$ de relevancia, en la que se concluye que hay una conexión entre las variables, esto a causa de que la valoración existente es menor a 0,05 con un coeficiente de correlación de $r=,669$; siendo esta resaltante. Por último, indicar que el estudio se encuadra en un ámbito de direccionar a los directivos en una acción interna positiva en la estructuración y gestión de emprendimientos.

Rakhshan et al. (2019) conceptúa a las variables como “todas aquellas habilidades pertinentes para encaminar a los equipos en acción” (p.34). Todo líder debe empoderar las pericias para conseguir desenlaces prometedores en coordinación con sus colaboradores para una misión clara, directa y efectiva.

Las habilidades directivas se conceptúan como las competencias, habilidades y saberes eficaces para un trabajo óptimo, en la misma dirección para vincular responsabilidades de los maestros a cargo y se obtenga los mejores resultados en la línea de lo planificado. (Madrigal et al., 2002)

Griffin & Van Fleet (2016) divulgan que las habilidades directivas son un acervo de acciones de comportamiento que los individuos llevan a cabo para obtención de sus metas y son valorados por los demás cuando de estos se obtiene un beneficio. Las habilidades desarrolladas en el individuo son fijas y determinadas y son de mucha relevancia para una excelente administración de las escuelas (Díaz et al., 2020).

Ascón et al. (2019) argumenta que “las habilidades son un cúmulo de pericias y facultades y aptitudes inherentes a la vida en acción del individuo, facilitando la asertividad en la consecución de metas y proyectos” (p.45).

Rosales (2017) divulga que las pericias de todo director son un cúmulo de facultades, intereses y anhelos, puestos en acción por la persona como elevación del grado profesional para una suma de propósitos en las escuelas.

González et al. (2017) expone que las habilidades directivas son elementos que encaminan la obtención de metas, más aún en un siglo XXI competitivo.

Ramírez (2018) especifica que las facultades del director en el manejo de acciones lógicas vienen de un acervo de pericias, como una virtud de saberes que articulan los líderes con los educadores a cargo para consolidar las metas direccionadas de la escuela.

Tomando en cuenta la literatura científica en cuanto a la variable habilidades directivas, consideramos a (Madrigal et al., 2002) para argumentar la magnitud de las variables en estudio, quien también se alinea con el tema del liderazgo, en la perspectiva de (Serrano, 2003) define “la lógica de sobreponerse en las personas

para que avizoren sus metas es desde ya una aptitud de líder, evidenciándose una acción de un excelente profesional, y los demás vean en él, un referente a seguir para la obtención de resultados relevantes (p.127).

La dimensión comunicación es la correspondencia de nociones, ubicación de datos escritos, orales, representaciones o manifestaciones, del mismo modo en la línea social en la que varios individuos intercambian investigación. La comunicación asertiva es el camino de una comprensión universal de las cosas entre el locutor y el oyente, y solo será óptima si el enunciador lo hace efectivo. En esta línea Rosales (2017), dice que la comunicación es un hecho inherente a la conexión entre seres razonables cuando comparten entre sí.

Para la magnitud control, (Speklé, 2001) quien lo argumenta como una estructura de límite y conlleva a ser ampliado sencillamente como un camino o fenómeno automático, alineados para facilitar que sus miembros obtengan una elevada meta” (p.83). Berry (1995) por su parte, argumenta que el control es la vía para encaminar a las estructuras hacia un comportamiento de realizaciones concretas, lo cual direcciona que el control se conecte con la ejecución de sobreponer la conducta de los miembros para alcanzar lo planificado.

Finalmente, la dimensión empatía, planteado por (Puchol, 2010), encamina a entender lo que pasa y siente el otro individuo, su angustias y alegrías, sus pesares, y congojas y entender la lógica de su actuación, sin reclamos, ni reproches, sino como una manera de aliviar el peso y conseguir las metas en conjunto.

Así mismo los principios que sustentan la variable de habilidades directivas se puede admitir la indagación en la línea de las expectativas, ampliado por Víctor Vroom, quien dice que es el comportamiento lógico el que lleva a propósitos claves en una línea organizacional. (Monfort et al., 2005), parte de que el educador se proyecta en ejecuciones que lo encaminen a conseguir metas y aquellos factores que no le sumen se encuadren fuera de sus alcances. De otra manera relevante es que este axioma en la línea de Hellriegel y Slocum Jr. (2004) argumentan que se pueden sumar en perspectivas de trabajo concreto, en colaboración de sus maestros y maestras, reconociendo que los ciclos pueden variar ciertos contextos en las metas propuestas.

En cuanto a la variable desempeño docente contamos con la línea de Bautista et al. (2020, p.114) quien señala que las capacidades y conductas son integradoras y efectivas en la conformación y ejecución de una acción de varios colaboradores que suman con su esfuerzo el logro de las metas establecidas.

Acosta (2018), plantea que el desempeño laboral es la valoración del quehacer de un colaborador durante la ejecución de una acción, donde evidencia sus pericias, estrategias, y mecanismos para sobresalir en la acción encomendada.

Ordoñez (2020) es su indagación evidencia que el desempeño laboral como la habilidad de encaminar su quehacer de forma inmediata y efectiva en la tarea encargada, generándose así la confianza y reconocimiento del nivel de respuesta del colaborador.

Hace tiempo, varios psicólogos, manifestaban que la pericia, la facultad y habilidad del ser humano, es todo para evidenciar la calidad de su quehacer, y por antonomasia la frase que reza “todo trabajo dignifica al hombre” y es mediante estas razones que el excelente desempeño laboral, es tomando en cuenta sobre las demás estancias de nuestra vida. (Charría; et al, 2011). Es oportuno considerar que el empoderamiento del buen desempeño laboral, está en relación a las acciones en equipo y su desempeño. Cumpliendo estrictamente con lo programado, en un clima saludable, donde se evidencie la puesta en práctica de valores, ante todo la prestación de un servicio de calidad con miras a un desarrollo de la entidad, pública o privada. (Tremblay, 2019). En esa misma línea, se recrimina los comportamientos pesimistas de varios colaboradores que hacen sus quehaceres por obligación o por querer cubrir sus carencias económicas. Esto merma la eficacia en la prestación del servicio y por ende a la sociedad que espera mucho del compromiso de una empresa ante una sociedad en desarrollo. (Gadella, 2020)

El desempeño laboral como elemento esencial que vive en nuestro entorno y por ende es fiel y confiable. En el ámbito de El Marco del Buen Desempeño Docente sustenta su ubicación de que el educador es el individuo esperado para un gran cambio en la sociedad.

Respecto de las dimensiones de la variable desempeño laboral, contamos con Aller (2019) quien propone cinco dimensiones: la primera es la Responsabilidad en el desempeño, en donde toma en cuenta precio de la responsabilidad como motor de todas las acciones ejecutadas ya que, por medio de este valor, se dirige a la calidad del servicio prestado. La responsabilidad resalta en el potencial del individuo dando acción al deber y ser minucioso con sus compromisos asumidos el cual está en relación del individuo que asuma dichas tareas.

Desde el espacio de la Educación, la responsabilidad es el cumplimiento de los entes involucrados y de carácter irremplazable, y debe ser ejecutado con un alto grado de confiabilidad. (Rodríguez, Lechuga 2019). Del mismo modo reprochamos el espacio inoportuno de esta mención, por encaminar de manera espacios no tomados en cuenta, por citar el esquivar compromisos por parte de los educadores en la obligación de las horas programadas dentro de su carga laboral.

Con respecto de la capacidad pedagógica, es relevante porque el buen quehacer del educador desde la perspectiva de la técnica y la teoría aplicados en un campo específico, facilita saber los detalles en el proceso de la enseñanza – aprendizaje, (Sun, 2016). El campo del educador es una acción de vocación y entrega, porque de esta acción buena depende los nuevos valores de la sociedad, este espacio es relevante ya que se trabaja con individuos desde temprana edad, hasta obtener profesionales capaces de enfrentar el mundo y modificarlo. (Sánchez y Cabrera, 2017).

La dimensión emocionalidad, para Marin & Placencia (2020) conlleva a la integración cotidiana del individuo, donde evidenciamos a la impresión como elemento integrador de los comportamientos y actitudes. Y es aplicable para cualquier detalle de la vida. Se argumenta así mismo como un elemento actitudinal y fisiológico verificable como es la reacción ante un acicate externo dentro del trabajo. Muchiut, et al. (2020) la conmoción se palpa a partir de la primera infancia donde se evidencian reacciones de conducta de manera violenta y es qui donde los niños escasean de la aptitud para limitar esta conmoción, lo que debe empoderarse para que de manera asertiva asuma caminos que refuercen su acción en el mundo de las dificultades. (Etfi, 2016)

La emoción como elemento de la individualidad en el talante y naturaleza del ser humano, oscila en muchas posiciones como la algarabía, la congoja, la violencia, entre otros, las cuales son verificables y son dominables. pero, la conmoción es parte del ser humano, porque son situaciones que se dan de manera frecuente. (Diaz et al., 2019)

La dimensión relaciones interpersonales, de acuerdo con Aller (2019) es la que facilita crear la socialización entre dos seres tomada en cuenta en el día a día, ya que a través del intercambio comunicacional, los individuos se desarrollan y se muestran con seguridad frente al mundo. Montes (2016) argumenta que la comunicación entre seres, tiene un espacio relevante en la comunidad, ya que a través de este detalle se vinculan ideas, perspectivas, estados de ánimo y se vive un ambiente en armonía y se evidencia una mejor calidad de vida.

La dimensión resultados, en la línea de Muchiut, et al. (2020) es el desenlace óptimo, luego del final de una asignación, estos desenlaces se pueden presentar contrarios o a favor, de acuerdo a la autovaloración, un desenlace es resultado luego de una detallada ejecución de procesos en un tiempo determinado, de acuerdo al concepto de la RAE, viene a ser la deducción de un acontecimiento. Un desenlace se consigue, luego de que una circunstancia sea programada o improvisada y que dan como consecuencia algo elogiable o también algo muy fatídico.

De acuerdo con la teoría del desempeño laboral, los desenlaces son el primordial interés que se quiere conseguir en todo el quehacer, luego de haber encontrado todas las vías de acceso a las soluciones posibles, después de todo, los desenlaces son los más relevantes en la obtención de mejoras y brindar así un mejor servicio, con la satisfacción de sus clientes. (Diaz et al., 2021).

En lo que concierne al desempeño Besser et al. (2020) argumenta que en los educadores, los desenlaces de evidencian en la situaciones concretas de los y las estudiantes, mediante una valoración de las capacidades para resolver problemas, de acuerdo al final sea con el máximo indicador de aceptación, quiere decir que el desempeño del educador es un grado notable para que se siga brindado un servicio de calidad, de otro modo, el educador debe estar actualizado constantemente para obtener una calidad en la enseñanza, y sean los y las estudiantes, los mayores

beneficiarios, y son quienes deben terminar con un logro destacado para ser mejores ciudadanos. (Tabandeh & Marzeyeh, 2016).

Por citar a las teorías más relevantes sobre el desempeño laboral, nos alinearemos con Herzberg. Están dos componentes que se usan en el postulado llamados higiene y motivación genuinas para fijar el nivel de aceptación o rechazo, que fluctúan dentro del ser humano. Por lo acostumbrado la higiene como componente se sustenta en las carencias relevantes que se grafican en la pirámide de Maslov. En otra línea la causa se encamina en las carencias de un plano secundario y se enfoca en las necesidades de segundo plano incorporando las carencias de autorregulación. (Gamboa et al.,2019)

En la dimensión de la Teoría de la equidad. Existe una pléyade de eximios intelectuales que estudian como la concepción de las reparticiones equitativas, se vinculan entre individuos, en la línea del quehacer diario en el campo de la enseñanza. Esta teoría se ha avizorado entre el camino de la satisfacción de los clientes cuando se diferencian de sus pares como algo equitativo o no. (Robinson, 2018).

Y para concluir se ha tomado en cuenta el postulado de la expectativa de Vroom que se sustenta esencialmente en el individuo, alineándose con el eficaz quehacer diario. (Ninguno labora gratis en este mundo tan difícil) (Diaz et al., 2021). En conclusión, si la satisfacción es concreta los desenlaces serán óptimos, de lo contrario serán desoladores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

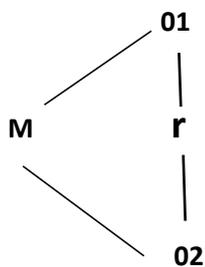
3.1.1. Tipo de investigación.

El informe de investigación estuvo enmarcado en la investigación básica que en palabras de (Ary et al.,1989) pretende aumentar el nivel cognitivo sobre determinados hechos o situaciones que son objeto de investigación, además de permitir comprender las teorías que sustentan el conocimiento. Por otro lado, el autor en mención presenta similitudes en sus comentarios con Sánchez et al. (2018), en donde consideran que este tipo de trabajos investigativos permiten ampliar el nivel de intuición de los fenómenos a estudiar.

3.1.2. Diseño de investigación.

Se empleó el diseño no experimental, que de acuerdo a las expresiones de Hernández et al. (2014) son todas aquellas indagaciones que buscar recoger información de una realidad determinada, solamente de carácter descriptivo en donde no se evidencia manipulación de los elementos a investigar. Asimismo, Rodríguez y Pérez (2007) argumentan que estas investigaciones son procesos que se desarrollan en un determinado tiempo (transaccionales) los mismos que tienen la particularidad de recoger información de diferentes formas para posteriormente interpretarla sin la acción directa del investigador.

Frente a ello se esquematiza de la siguiente forma:



En dónde:

M = Muestra de estudio

01 = Habilidades directivas

02 = desempeño docente

r = relación

3.2. Variables y operacionalización.

De acuerdo a la definición conceptual las habilidades directivas se entienden como las competencias, habilidades y saberes eficaces para un trabajo óptimo, en la misma dirección para vincular responsabilidades de los maestros a cargo y se obtenga los mejores resultados en la línea de lo planificado. (Madrigal et al., 2002)

En relación a la variable desempeño docente conceptualmente Acosta (2018), plantea que el desempeño laboral es la valoración del quehacer de un colaborador durante la ejecución de una acción, donde evidencia sus pericias, estrategias, y mecanismos para sobresalir en la acción encomendada.

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población.

Siguiendo la referencia de Arias et al. (2020), argumenta que la población es entendida como un conjunto aglutinado de personas, objetos y otras particularidades, en el cual se presentan características de forma homogénea y heterogénea para comprender una situación determinada. Además, Hurtado (2000) argumenta que la población tiene características comunes que se identifican en un conjunto de sujetos, o elementos que permiten medirse y catalogados.

Para hacer este estudio se consideró una población de 52 profesionales dedicados a la labor pedagógica durante el presente año.

Tabla 1

Población

Docente	N°	%
Varones	27	56
Mujeres	21	44
<i>Total</i>	<i>48</i>	<i>100%</i>

Nota. Información obtenida del área de personal de la entidad educativa.

Teniendo en cuenta que en toda institución se presentan diversas condiciones del trabajo de las personas, en esta oportunidad solamente se consideró a docentes que de acuerdo a su labor se dedican a la enseñanza.

En oposición a ellos no participaron de la investigación personal de servicio y los administrativos que se dedican a la gestión dentro de la institución objeto de la indagación.

3.3.2. Muestreo

Se desarrollo bajo los criterios del muestreo no probabilístico que en palabras de Bernal (2010), se considera como todo procedimiento de selección que no necesariamente necesita un tratamiento estadístico para su elección, sino más del juicio y criterios de selección que son asumidos por el investigador bajo una serie de consideraciones de acuerdo a su conveniencia.

3.3.3. Unidad de análisis

En esta oportunidad se consideró a los docentes en su conjunto que son parte de la población y que pertenecen a la institución donde se desarrolló la indagación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En relación al presente acápite se utilizó la encuesta que en la opinión de Carrasco (2009), lo sistematiza como una acción de acopiar pesquisas de interes sobre un tema estructurado por el investigador, como la finalidad posterior de conocer y comprender una realidad que se pretende estudiar.

En consecuencia, de los anterior se utilizó el cuestionario que de acuerdo con Bonilla, Rodríguez (1997), son aquellos documentos que presentan una cantidad razonable de preguntas que buscan identificar particularidades de variables establecidas en un proceso investigativo, las mismas que quedan a criterio del investigador.

De acuerdo a lo anterior en el informe que se desarrolla se utilizaron dos instrumentos para recopilar la información, Un instrumento sobre la variable habilidades directivas, la misma que fue distribuido por las siguientes dimensiones: liderazgo, comunicación, control, empatía los mismo que han sido considerados de acuerdo a las propuestas teóricas de los autores, asimismo se desintegro en

indicadores el mismo que permiten constituir un instrumento de 20 ítems con escala ordinal.

Para la siguiente variable que se refiere al desempeño docente de acuerdo a la parametrización de la variable se obtuvieron dimensiones como: responsabilidad, capacidades pedagógicas, emocionalidad, relaciones interpersonales y finalmente la dimensión resultados. Es oportuno que siguiendo el proceso de desintegración se establecieron indicadores, quedando establecido un cuestionario de 20 interrogantes, con una escala ordinal.

Conocedores de la exigencia científica que se necesita en la construcción de los instrumentos se solicitó el proceso de juicio de expertos en consecuencia se considero el aporte de Gamarra et al. (2008), el mismo que argumenta la necesidad de un proceso que debe manifestarse por la coherencia entre los diversos elementos de la operacionalización de variables, vale decir entre dimensiones, indicadores y las preguntas. Producto de ello, se tiene que la revisión de los instrumentos a cargo de profesionales duchos en la materia presentan una valoración muy buena tal como se pone de manifiesto en los anexos del presente informe de investigación.

Asimismo, para complementar el proceso de rigurosidad científica se desarrollo la fase de confiabilidad del instrumento para ello se consideró el Alfa de Cronbach, que en palabras de Bernal (2010) se considera un procedimiento que buscar obtener una moderación entre los ítems establecidos en cada instrumento. De acuerdo a lo descrito anteriormente se continuó con el tratamiento de aplicar el piloto en una muestra pequeña para poder medir los instrumentos, en este sentido para la variable habilidades directivas con un 0,870; además del instrumento sobre desempeño docente encontramos un 0,914 de fiabilidad.

3.5. Procedimientos.

Una vez cumplidos con los criterios de rigurosidad de los instrumentos, se procedió a solicitar la autorización a la rectora encarga de la institución, es por ello que se presentó la solicitud para dicho fin, posteriormente la dirección hizo entrega de la autorización, con ello se entregó los cuestionarios a los docentes para que puedan

responder a las preguntas establecidas para las dos variables. La aplicación duro en promedio 30 minutos y con algunas salvedades se llevó acabo de la mejor manera.

Es importe dar a conocer que una vez recogidos los instrumentos, salvo dos maestros que demoraron porque no asistieron el día de la aplicación se procedió posteriormente a la elaboración de la base de datos, que finalmente termina con la elaboración de las tablas estadísticas.

3.6. Método de análisis de datos

Para el tratamiento de la información se hace necesario establecer los criterios de la estadística que se utilizaron, en este contexto se aplicó la estadística descriptiva, la misma que nos permitió conocer de forma detallada los porcentajes de los participantes según los baremos establecidos para dicho fin, es allí la importancia de las tablas de frecuencia y los porcentajes relativos y acumulados para dicho fin, asimismo la estadística inferencial, que permitió conocer las correlaciones entre dimensiones y variables, además de validar las hipótesis, en este sentido Rho de Spearman se convirtió en el abanderado para consolidar los resultados explicativos de las tablas.

3.7. Aspectos éticos.

De acuerdo a la exigencia ética de la investigación se consideró lo establecido en el código para dicho fin de la Universidad César Vallejo, en este sentido se respetó el tratamiento de la información, asimismo la autoría de las citas consideradas en el presente informe, citando correctamente en el formato APA establecido para dicho fin. Por otro lado se mantuvo en reserva la información proporcionada, la identidad de los participantes.

IV. RESULTADOS

El presente acápite se desarrolló teniendo en cuenta los objetivos específicos y general:

Determinar la relación entre habilidades directivas y desempeño docente de una unidad educativa de Santo Domingo, 2023

Comprobación de Hipótesis

H_i : Existe relación significativa entre habilidades directivas y desempeño docente de una unidad educativa de Santo Domingo, 2023

Tabla 2

Relación entre habilidades directivas y desempeño docente

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coef. de correlación	,987*
		Significancia (bilateral)	.000
		N	48

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

Nota: Los datos presentados son producto de la aplicación de instrumentos y su posterior tratamiento estadístico con el Rho de Spearman.

Posteriormente después de la aplicación de los instrumentos y el respectivo trabajo estadístico se presenta la Tabla 2 en la cual se manifiesta que existe una correlación Spearman (rho) que puntualiza un 0,987 que significa una correlación positiva muy fuerte; asimismo, encontramos de acuerdo al estadístico un sig. bilateral de 0.000 inferior al valor de p valor establecido que es de 0.05; debido a ello se acepta la hipótesis de investigación.

Diagnosticar el nivel de las habilidades directivas y desempeño docente de una unidad educativa de Santo Domingo, 2023.

Tabla 3

Frecuencias de las variables habilidades directivas y desempeño docente

	Habilidades directivas		Desempeño docente	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	16,7	4	8,3
Regular	24	50,0	23	47,9
Bueno	16	33,3	21	43,8
Total	48	100,0	48	100,0

Nota: Los datos presentados son producto de la aplicación de instrumentos y su posterior tratamiento estadístico.

De acuerdo con los resultados de la Tabla 3, podemos reconocer que el 16,7% de los participantes en el trabajo de investigación consideran que las habilidades directivas son malas, además un 50% sostiene que es regular, un 33.3% indica que es bueno. Para la variable desempeño docente tenemos el 8,3% de los participantes en el trabajo de investigación consideran que es malo, un 47,9% sostiene que es regular, un 43.8% indica que es bueno.

Conocer el nivel de relación entre la variable habilidades directivas y la responsabilidad en los docentes de una unidad educativa de Santo Domingo, 2023

Tabla 4

Relación entre habilidades directivas y responsabilidad docente

		Responsabilidad docente	
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coef. de correlación	,684
		Significancia (bilateral)	.001
		N	48

Nota: Los datos presentados son producto de la aplicación de instrumentos y su posterior tratamiento estadístico con el Rho de Spearman.

Posteriormente después de la aplicación de los instrumentos y el respectivo trabajo estadístico se presenta la Tabla 4 en la cual se manifiesta que existe una correlación Spearman (rho) que puntualiza un 0,684 que significa una correlación positiva media; asimismo, encontramos de acuerdo al estadístico un sig. bilateral de 0.001 inferior al valor de p valor establecido que es de 0.05; debido a ello se acepta la hipótesis de investigación entre la variable y la dimensión.

Identificar el nivel de relación entre la variable habilidades directivas y capacidades pedagógicas de docentes de una unidad educativa de Santo Domingo, 2023;

Tabla 5

Relación entre habilidades directivas y capacidades pedagógicas

		Capacidades pedagógicas	
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coef. de correlación	,736
		Significancia (bilateral)	.000
		N	48

Nota: Los datos presentados son producto de la aplicación de instrumentos y su posterior tratamiento estadístico con el Rho de Spearman.

Posteriormente después de la aplicación de los instrumentos y el respectivo trabajo estadístico se presenta la Tabla 5 en la cual se manifiesta que existe una correlación Spearman (rho) que puntualiza un 0,736 que significa una correlación positiva considerable; asimismo, encontramos de acuerdo al estadístico un sig. bilateral de 0.00 inferior al valor de p valor establecido que es de 0.05; debido a ello se acepta la hipótesis de investigación entre la variable y la dimensión.

Reconocer el nivel de relación entre la variable habilidades directivas y la emocionalidad en los docentes de una unidad educativa de Santo Domingo, 2023;

Tabla 6

Relación entre habilidades directivas y emocionalidad

			Emocionalidad
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coef. de correlación	,859
		Significancia (bilateral)	.000
		N	48

Nota: Los datos presentados son producto de la aplicación de instrumentos y su posterior tratamiento estadístico con el Rho de Spearman.

Posteriormente después de la aplicación de los instrumentos y el respectivo trabajo estadístico se presenta la Tabla 5 en la cual se manifiesta que existe una correlación Spearman (rho) que puntualiza un 0,859 que significa una correlación positiva considerable; asimismo, encontramos de acuerdo al estadístico un sig. bilateral de 0.00 inferior al valor de p valor establecido que es de 0.05; debido a ello se acepta la hipótesis de investigación entre la variable y la dimensión.

Reconocer el nivel de relación entre la variable habilidades directivas y las relaciones personales en los docentes de una unidad educativa de Santo Domingo, 2023

Tabla 7

Relación entre habilidades directivas y relaciones personales

		Relaciones personales	
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coef. de correlación	,472
		Significancia (bilateral)	.001
		N	48

Nota: Los datos presentados son producto de la aplicación de instrumentos y su posterior tratamiento estadístico con el Rho de Spearman.

Posteriormente después de la aplicación de los instrumentos y el respectivo trabajo estadístico se presenta la Tabla 6 en la cual se manifiesta que existe una correlación Spearman (rho) que puntualiza un 0,472 que significa una correlación positiva débil; asimismo, encontramos de acuerdo al estadístico un sig. bilateral de 0.01 inferior al valor de p valor establecido que es de 0.05; debido a ello se acepta la hipótesis de investigación entre la variable y la dimensión.

Conocer el nivel de relación entre la variable habilidades directivas y los resultados en los docentes de una unidad educativa de Santo Domingo, 2023.

Tabla 8

Relación entre habilidades directivas y resultados

			Resultados
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coef. de correlación	,681
		Significancia (bilateral)	.000
		N	48

Nota: Los datos presentados son producto de la aplicación de instrumentos y su posterior tratamiento estadístico con el Rho de Spearman.

Posteriormente después de la aplicación de los instrumentos y el respectivo trabajo estadístico se presenta la Tabla 7 en la cual se manifiesta que existe una correlación Spearman (rho) que puntualiza un 0,681 que significa una correlación positiva media; asimismo, encontramos de acuerdo al estadístico un sig. bilateral de 0.00 inferior al valor de p valor establecido que es de 0.05; debido a ello se acepta la hipótesis de investigación entre la variable y la dimensión.

V. DISCUSIÓN

Para el presente acápite se busca discutir los resultados con otros elementos para dicho fin, como lo son los antecedentes y las teorías que justifican las variables en mención, recordando que la investigación es básica con un nivel correlacional.

Para el objetivo general se considera los aportes teóricos de diversos autores en relación a las variables en estudio, destacando uno de ellos para la variable habilidades directivas, en donde Madrigal et al., (2002), indica que son las competencias, habilidades y saberes eficaces para un trabajo óptimo, en la misma dirección para vincular responsabilidades de los maestros a cargo y se obtenga los mejores resultados en la línea de lo planificado, Asimismo, tenemos que Ordoñez (2020) es su indagación evidencia que el desempeño laboral como la habilidad de encaminar su quehacer de forma inmediata y efectiva en la tarea encargada, generándose así la confianza y reconocimiento del nivel de respuesta del colaborador, frente a estas acepciones tenemos que los resultados en relación a la correlación nos proporciona la Tabla 2 que existe una correlación Spearman (ρ) que puntualiza un 0,987 que significa una correlación positiva muy fuerte.

Con estos resultados se puede inferir que las variables están bastante relacionadas entre sí, esto se pone de manifiesto en que las decisiones asumidas por los directivos están asociadas al desempeño docente. Estos resultados nos permiten coincidir con lo planteado por Bermúdez & Bravo (2019) en donde precisan que la variable en estudio es buena, lo que evidencia las buenas relaciones para llevar a cabo un quehacer direccional. Se diagnosticó que los directores valoran las facultades que deben tenerse inherentes a su función, del mismo modo, los estudiosos definen que se evidencia una relación efectiva y sobresaliente, llegando a resultados óptimos en el camino de la dirección de las escuelas. Asimismo, Muñoz (2021) nos indica que el desenlace pone en descubierto la escasa facultad directiva. Ante esto se diseña un mecanismo para nutrir este vacío en los directivos, que para mucho es una necesidad urgente frente al comportamiento de los demás, en este sentido la estrategia se encamina con aptitudes y facultades pertinentes para empoderar el quehacer y por ende conseguir lo planificado depende del nivel de madurez.

Asimismo, tenemos que para poder tener un adecuado manejo de habilidades directivas se deben considerar actitudes propias de un nivel de madurez en la gestión, que va desde el buen trato, las relaciones sociales e interpersonales y sobre todo promover acciones y responsabilidades acorde a la realidad que nos permite actuar dentro de las exigencias de la gestión y sobre todo cubriendo las necesidades de los demás profesionales que son parte de la institución de la cual se forma parte. Es oportuno indicar que las habilidades directivas se puede admitir la indagación en la línea de las expectativas, ampliado por Víctor Vroom, quien dice que es el comportamiento lógico el que lleva a propósitos claves en una línea organizacional. (Monfort et al., 2005), parte de que el educador se proyecta en ejecuciones que lo encaminen a conseguir metas y aquellos factores que no le sumen se encuadren fuera de sus alcances. De otra manera relevante es que este axioma en la línea de Hellriegel y Slocum Jr. (2004) argumentan que se pueden sumar en perspectivas de trabajo concreto, en colaboración de sus maestros y maestras, reconociendo que los ciclos pueden variar ciertos contextos en las metas propuestas.

También se ha considerado el nivel descriptivo de las variables es por ello que se debe tener claro las conceptualizaciones de las variables para poder comprender su funcionamiento de la realidad, es así como Ascón et al. (2019) argumenta que las habilidades son un cúmulo de pericias y facultades y aptitudes inherentes a la vida en acción del individuo, facilitando la asertividad en la consecución de metas y proyectos. Por otro lado, Acosta (2018), plantea que el desempeño laboral es la valoración del quehacer de un colaborador durante la ejecución de una acción, donde evidencia sus pericias, estrategias, y mecanismos para sobresalir en la acción encomendada. De acuerdo a las acepciones los resultados del presente informe de investigación ponen de manifiesto que un 16,7%, 50% sostiene que es mala y regular, un 33.3% indica que es bueno; para la variable desempeño docente tenemos el 8,3% de los participantes en el trabajo de investigación consideran que es malo, un 47,9% sostiene que es regular, un 43.8% indica que es bueno.

Frente a estos resultados se puede coincidir con lo abordado por Caycho (2019), en donde establece que el 14% de los educadores argumentan que los dirigentes poseen una alta cuota de habilidades directrices, situación que se ve referenciado

en las acciones de los mismos, del mismo modo, se confirma que el 5% de los profesores, poseen un deficiente grado de emprendimiento, el 67% de los profesores, albergan un grado moderado de emprendimiento y el 28% de los maestros, poseen un grado eficaz en su campo de labores. Estos resultados nos permiten inferir que las acciones que facilitan la socialización entre los seres humanos, toma en cuenta en el día a día, y es a través del intercambio comunicacional, que los individuos se desarrollan y se muestran con seguridad frente al mundo; además se argumenta que la habilidades directivas y el buen trato entre seres, tiene un espacio relevante en la comunidad, ya que a través de este detalle se vinculan ideas, perspectivas, estados de ánimo y se vive un ambiente en armonía y se evidencia una mejor calidad de vida.

Por otro lado, tenemos el desempeño docente busca considerar que el empoderamiento de un buen desempeño, está en relación a las acciones en equipo y su funcionamiento, es decir al cumpliendo estrictamente con lo programado, en un clima saludable, donde se evidencie la puesta en práctica de valores, ante todo la prestación de un servicio de calidad con miras a un desarrollo de la entidad, pública. En esa misma línea, se recrimina los comportamientos pesimistas de varios colaboradores que hacen sus quehaceres por obligación o por querer cubrir sus carencias económicas. Esto merma la eficacia en la prestación del servicio y por ende a la sociedad que espera mucho del compromiso de una institución como eje fundamental en el desarrollo.

En lo que corresponde a las correlaciones entre la variable habilidades directivas y las dimensiones del desempeño docente tenemos el aporte teórico de Griffin & Van Fleet (2016) que busca especificar que las habilidades directivas son un acervo de acciones de comportamiento que los individuos llevan a cabo para obtención de sus metas y son valorados por los demás cuando de estos se obtiene un beneficio. En este sentido se busca correlacionar con la dimensión responsabilidad docente en donde se considera el planteamiento de Rodríguez, Lechuga (2019), que indica que el cumplimiento de los entes involucrados es de carácter irremplazable, y debe ser ejecutado con un alto grado de responsabilidad. Frente a estas acepciones tenemos que la Tabla 4 se manifiesta que existe una correlación Spearman (ρ) que puntualiza un 0,684 que significa una correlación positiva media.

Frente a estos resultados podemos coincidir con el planteamiento de Reyes (2019), en donde argumenta que existe una conexión, ya que estas empoderan al director, para que reorganice, dirija y ejecute acciones alturas en bien de la escuela con la participación de los docentes demostrando actitudes positivas al frente de su práctica pedagógica. En este sentido, es relevante porque el buen quehacer del educador desde la perspectiva de la técnica y la teoría aplicados en un campo específico, facilita saber los detalles en el proceso de la enseñanza – aprendizaje, (Sun, 2016). El campo del educador es una acción de vocación y entrega, porque de esta acción buena depende los nuevos valores de la sociedad, este espacio es relevante ya que se trabaja con individuos desde temprana edad, hasta obtener profesionales capaces de enfrentar el mundo y modificarlo.

Por otro lado, en relación a la primera variable y la dimensión capacidades pedagógicas tenemos el aporte teórico de Rosales (2017), que considera en relación a la variable habilidades directivas como un cúmulo de facultades, intereses y anhelos, puestos en acción por la persona como elevación del grado profesional para una suma de propósitos en las escuelas, en este sentido se pone de manifiesto la pericia de las autoridades a frente de las instituciones en bien del cumplimiento de las metas y objetivos que se pretenden lograr, obviamente con el compromiso de toda la comunidad y en donde las capacidades pedagógicas de los docentes es fundamental en conseguir estos éxitos, frente a ello tenemos el aporte de Sánchez y Cabrera (2017), en donde considera que el campo del educador es una acción de vocación y entrega, porque de esta acción buena depende los nuevos valores de la sociedad, este espacio es relevante ya que se trabaja con individuos desde temprana edad, hasta obtener profesionales capaces de enfrentar el mundo y modificarlo.

En este contexto de acuerdo a las acepciones de la correlación establecida parte la necesidad de conocer la misma, es por ello que la Tabla 5 pone de manifiesto que existe una correlación Spearman (ρ) que puntualiza un 0,736 que significa una correlación positiva considerable; frente a este estadístico se puede coincidir con Caycho (2019), en donde considera que los educadores argumentan que los dirigentes poseen una alta cuota de habilidades directrices, y los docentes poseen un grado eficaz en su campo de labores.

Frente a estos resultados y sus comparaciones con los antecedentes nos permiten inferir en la coherencia de entender que las variables y en caso particular la dimensión está vinculadas toda vez que si se tiene buenas decisiones por parte de los directivos es posible que las capacidades pedagógicas se desarrollen en bien del estudiantado. Esto se complementa en el planteamiento de Marin & Placencia (2020) en donde considera que la integración cotidiana del individuo, es un elemento integrador de los comportamientos y actitudes, y es aplicable para cualquier detalle de la vida. En este caso para desarrollar la labor docente es fundamental el manejo de habilidades pedagógicas, madurez emocional y sobre todo un elevado nivel de responsabilidad, todo ello acompañado de buenas decisiones por parte de los jerárquicos de las instituciones educativas con el propósito de mejorar la práctica docente y por ende el rendimiento de los estudiantes.

También es importante conocer la relación entre la variable uno y la dimensión emocionalidad, que es muy importante en el desempeño de los maestros, toda vez que se trabaja en función al buen trato y sobre todo a las relaciones interpersonales que debe existir en cada uno de los espacios de actuación docente. En este sentido Muchiut, et al. (2020) nos ilustra que las emociones se palpa a partir de la primera infancia donde se evidencian reacciones de conducta de manera violenta y es aquí donde los niños escasean de la aptitud para limitar esta conmoción, lo que debe empoderarse para que de manera asertiva asuma caminos que refuercen su acción en el mundo de las dificultades. Entonces frente a estas características la labor del docente tiene que ser fundamental para el buen trato de las personas toda vez que se requiere una formación en el manejo, y sobre todo en el control de la parte emocional. En este sentido la Tabla 5 manifiesta que existe una correlación Spearman (ρ) que puntualiza un 0,859 que significa una correlación positiva considerable entre la variable y la dimensión mencionada líneas arriba.

Frente a estos resultados y sobre todo al conocimiento teórico de la dimensión y la variable se considera el planteamiento de Besser et al. (2020) en donde argumenta que los educadores, deben manejar la situación emocional debido a que los desenlaces de evidencian en la situaciones concretas de los y las estudiantes, mediante una valoración de las capacidades para resolver problemas, de acuerdo

al final sea con el máximo indicador de aceptación, quiere decir que el desempeño del educador es un grado notable para que se siga brindado un servicio de calidad, de otro modo, el educador debe estar actualizado constantemente para obtener una calidad en la enseñanza, y sean los y las estudiantes, los mayores beneficiarios, y son quienes deben terminar con un logro destacado para ser mejores ciudadanos. Asimismo, es importante que estas actuaciones se respaldan en las teorías más relevantes sobre el desempeño laboral, nos alinearemos con Herzberg, en la pirámide de Maslov, además de la teoría de la equidad, el postulado de la expectativa de Vroom. Estos postulados se sustentan esencialmente en el individuo, alineándose con el eficaz quehacer diario.

VI. CONCLUSIONES

Para el presente capítulo se considerará los hallazgos más importantes de la presente investigación.

1. Para la variable habilidades directivas y desempeño docente existe una correlación Spearman (ρ) de 0,987 que significa una correlación positiva muy fuerte; además se acepta la hipótesis de investigación.
2. El nivel de la variable habilidades directivas es de 16,7% considerado como malo, un 50% regular, un 33,3% indica que es bueno. Para la variable desempeño docente tenemos el 8,3% que indica malo, un 47,9% regular, un 43,8% bueno.
3. Para la correlación entre la variable uno y la dimensión responsabilidad existe una correlación Spearman (ρ) de 0,684 que significa una correlación positiva media; se acepta la hipótesis de investigación.
4. Para la correlación entre la primera variable y la dimensión capacidades pedagógicas existe una correlación Spearman (ρ) de 0,736 que significa una correlación positiva considerable; además de aceptar la hipótesis de investigación.
5. Para la correlación entre la primera variable y la dimensión emotividad existe una correlación Spearman (ρ) de 0,859 que significa una correlación positiva considerable; se acepta la hipótesis de investigación.
6. Para la correlación entre la primera variable y la dimensión relaciones personales tenemos una correlación Spearman (ρ) que puntualiza un 0,472 que significa una correlación positiva débil; y se acepta la hipótesis de investigación.
7. Para la correlación entre la primera variable y la dimensión resultados tenemos una correlación Spearman (ρ) que puntualiza un 0,681 que significa una correlación positiva media; se acepta la hipótesis de investigación.

VII, RECOMENDACIONES

A los directivos de las instituciones educativas de la jurisdicción del cantón de Santo Domingo se sugiere utilizar los instrumentos para poder diagnosticar sus realidades en función a las variables habilidades directivas y desempeño docente

A la rectora de la institución educativa objeto de investigación se sugiere considerar los resultados del diagnóstico de las variables para que puedan tomar acciones de reflexión y poder plantear planes de mejora.

A los docentes de la institución educativa se recomienda desarrollar programas de fortalecimiento de competencias en el manejo del aula, además de promover las buenas prácticas docentes.

A los docentes desarrollar programas de intercambio pedagógico para mejorar sus prácticas docentes y poner a disposición de la comunidad educativa la innovación y actualización pedagógica.

A la comunidad educativa desarrollar programas de habilidades blandas y de soporte socioemocional para adquirir estrategias de control emocional en el trato a los estudiantes y entre maestros.

A los docentes desarrollar programas de relaciones personales para desarrollar la empatía, el compañerismo y sobre todo el buen trato entre colegas.

REFERENCIAS

- Aldana, J., & Piña, J. (2017). Quality of service provided to the client by gym instructors. *Interdisciplinary Arbitrated Review Koinonía*, 2 (3), 172-197. <http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/59/46>
- Aldridge, J.M. y Fraser, B.J. (2021). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 19(2), 291-307. <https://doi.org/10.1007/s10984-015-9198-x>
- Aller, Y. P. (2019). *Motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática Simón Bolívar – Moquegua, 2018*. [Tesis de doctorado de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - Perú]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/11006>
- Anchundia, M., Martínez; K. Senobia; F. (2022). Design of a managerial management model to improve decision making in the U. <file:///D:/Users/Carlos%20Cherre/Downloads/Dialnet-DisenoDeUnModeloDeGestionDirectivaParaMejorarLaTom-8399910.pdf>
- Arias, J. (2020). Métodos de investigación online: herramientas digitales para recolectar datos. <info:eu-repo/semantics/book>. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2237>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL. https://doi.org/file:///C:/Users/DREP/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Ary, D.; Jacobs, L.; Razavieh, A. (1989). *Introducción a la investigación pedagógica*. Segunda edición. México. McGRAW-HILL
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson.

- Berry, B. (1995). *Management Control.Theories, issues and practices*.
<https://es.scribd.com/document/421769470/Management-Control-Theories-Issues-and-Practies>
- Besser, A., Lotem, S. y Zeigler-Hill, V (2020). Psychological Stress and Vocal Symptoms Among University Professors in Israel: Implications of the Shift to Online Synchronous *Teaching During* the COVID-19 Pandemic.
[https://www.jvoice.org/article/S0892-1997\(20\)30190-9/fulltext](https://www.jvoice.org/article/S0892-1997(20)30190-9/fulltext)
- Bonilla, E.; Rodríguez, P. (1997). Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales. 3ª Ed. Santafé de Bogotá, Ediciones Uniandes.
- Camps, V. (2003). Ética para las ciencias y técnicas de la vida.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2071042>
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Lima, Perú: San Marcos.
- Collarte Inzunza, M. (2021). Competencias directivas para la gestión orientada a la mejora educativa en la educación municipal de Talca, Chile.
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v16/doc/0848.pdf>
- Cotaquispe, L., Soplapuco, J., Rivas, A., & Vales , J. (1 de Agosto de 2021). Revisión sistemática del desempeño docente en la educación. Revista Iberoamericana de la Educación. <https://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/download/126/238>
- Díaz, E., Espinoza, J., Peterson, H. y Kuri I. (2019). An Approach to the Assessment of Transformational Leadership Competencies among *Undergraduate Students*. México. Diálogos sobre educación.
- Díaz, R., Ledesma, J., Tito, J. Díaz, P. (2021). *Management skills in a health emergency context, covid-19, in peru*. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.33>
- Echevarría Celis, M. C., Cárdenas Vázquez, L. E. y Mazatlán, S. (2022). Liderazgo directivo para favorecer el rol del docente en las prácticas inclusivas. Revista de Educación Inclusiva, 15(1), 131-151.

file:///D:/Users/Carlos%20Cherre/Downloads/Dialnet-
LiderazgoDirectivoParaFavorecerElRolDelDocenteEnLa-8529648.pdf

Esquerre, L., & Perez, M. (9 de Diciembre de 2020). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, pág. 12. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/43846>

Etfi, H. (2016). *Continuing professional development for vocational teachers and trainers in turkey*. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/67DEB968B780C043C1257FCD005F75_C5_CPD%20Turkey.pdf.

Fabian, M. (2018). *Habilidades directivas y la productividad laboral de los trabajadores de una institución pública del área de cobranza coactiva, Lima-2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23369/Fabian_CMK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Faginson, K. (2021). *Habilidades directivas y su incidencia en la gestión administrativa del director distrital 09d03 de educación en la zona 8 – ecuador 2020*. <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5896/1/KERLY%20FAGINSON.pdf>

Flores, F. M. (2021). *Gestión directiva y desempeño laboral en profesores de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo – Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74209>

Gadella, L (2020). *Analysis of EFL teachers' (de)motivation and awareness in Spain* [doctoral thesis, Language Teaching, Department of Language and Linguistics *University of Essex*]. <https://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.802408>

Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O., Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos.

Gamboa Romero, M. A., Barros Morales, R. L. y Barros Bastidas Carlos (2019). *Childhood Aggressiveness, Learning and Self-Regulation in Primary Students*.

Luz. *Revista Electrónica Trimestral de La Universidad de Holguín*, 53(9), 1689–1699. <https://luz.uho.edu.cu/index.php/luz/article/view/743/637>

Gil-Díaz, L.; Martínez-Prats, G.; Rodríguez-Garza, C. (2022). Estilos de comunicación: Una revisión teórica hacia las habilidades directivas en las organizaciones. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v9n3/2409-8752-ucsa-9-03-85.pdf>

González, F., López, T., & Pereda, F. (2017). *Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público, en la provincia de Córdoba*. Intangible capital. Barcelona – España.

Halfhill, T. (2005). Group Personality Composition and Group Effectiveness: An Integrative Review of Empirical Research. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1046496404268538>

Hegney, D., Plank, A. y Parker, V. (2016). Extrinsic and intrinsic work value. EE.UU.: *Journal of Nursing Management*. goo.gl/oHnP4d.

Hernández, R., & Mendoza, L. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Hernández, R.; Zapata, N.; Mendoza, C. (2013). *Metodología de la investigación para bachillerato. Enfoque por competencias*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas. <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>

Latorre, A.; Delio del Rincón, I. Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: GR92.

- Macías, L. M. (2019). *Gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “José Martínez Queirolo” Guayaquil, Ecuador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo – Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42612>
- Marin, H. y Placencia, M. (2020). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Dirección de proyectos de investigación*, 17(4) <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n4/a08v17n4.pdf>
- Morales Santillán, S. R. (2019). *Gestión directiva y desempeño docente en una Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” Palenque, Ecuador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo – Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38491>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U. https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION
- Pérez, R. (2020). Student Misbehavior in Hong Kong: The Predictive Role of Positive Youth Development and School Satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 1-17.
- Rakhshan, M., Rostami, K., Setoodegan, E., y Eslami, J. (2019). The relationship between leadership style and time management in senior and middle nursing managers. *Revista Latinoamericana De Hipertension*, 14(1), 26- 31.
- Ramírez, J. (2018). *Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz*. México. <http://www.revistasbolivianas>
- Robinson, V. (2018). The Impact of Leadership on Student Outcomes: An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types. Universidad de Auckland. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Rodríguez, K., y Lechuga, J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101.

<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/1994>

Sánchez, H., Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Perú. Editorial Mantaro.

Sañudo, I. (2006). *La ética en la investigación educativa*. <https://www.redalyc.org/pdf/4138/413835165006.pdf>

Solís, P. (2018). *Toma de decisiones directivas: una aproximación desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa Atento del Perú Lima, 2018*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22479/Solis_ZP_V.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Solórzano, G. E. (2020). *Gestión directiva y el desempeño docente en la Unidad Educativa Monseñor Juan María Riera, Guayaquil, 2020* [Tesis de maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61638>

Sun, R. (2016). Student Misbehavior in Hong Kong: The Predictive Role of Positive Youth Development and School Satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 1-17. https://www.researchgate.net/publication/273514707_Student_Misbehavior_in_Hong_Kong_The_Predictive_Role_of_Positive_Youth_Development_and_School_Satisfaction

Tabandeh, S., Marzeyeh, L. (2016). Usefulness of 360 degree evaluation in evaluating nursing students in Iran. *Korean J Med Educ*. 28(2): 195-200. <http://dx.doi.org/10.3946/kjme.2016.22>

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa

Tremblay, K. (2019). How teachers learn: an OECD perspective. OECD Education Working Papers. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8535.2012.01369.x>

UNESCO (2022). *Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación técnica profesional (EFTP), en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380536>

Universidad de Piura (2021). *Aprende el proceso de cómo tomar decisiones directivas para el éxito de tu empresa*. <https://blog.pad.edu/como-tomar-decisiones-directivas-para-el-exito-de-mi-empresa>

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Segunda edición. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

ANEXOS

- Anexo 1 Tabla de operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1: Habilidades directivas	Se entiende como las competencias, habilidades y saberes eficaces para un trabajo óptimo, en la misma dirección para vincular responsabilidades de los maestros a cargo y se obtenga los mejores resultados en la línea de lo planificado. (Madrigal et al., 2002)	Son competencias que se desarrollan pero que requieren del liderazgo para poder ejercer un control, a través de una buena comunicación y con empatía frente a los docentes.	Liderazgo	Manejo de conflictos	1,2
				Toma de decisiones	3-5
			Comunicación	Comunicación entre pares	6,7
				Comunicación horizontal	8,9
			Control	Desempeño de RR. HH	10-12
				Objetivos institucionales	13-15
			Empatía	Actitud positiva	16-18
Efectividad y cortesía	19,20				
Variable 2: Desempeño docente	De acuerdo con Acosta (2018), plantea que el desempeño laboral es la valoración del quehacer de un colaborador durante la ejecución de una acción, donde evidencia sus pericias, estrategias, y mecanismos	Consiste en el desarrollo de la práctica docente demostrando responsabilidad para ejercer las actividades	Responsabilidad	Puntualidad.	1,2
				Responsabilidad.	3-4
			Capacidades pedagógicas.	Conocimiento laboral.	5,6
				Elaboración de documentos.	7,8
			Emocionalidad.	Actitud positiva.	9-10
				Normas y reglas.	11-12
	Conducta dinámica.	13-14			

	para sobresalir en la acción encomendada.	pedagógicas, con un control interpersonal para obtener buenos resultados.	Relaciones interpersonales.	Sentimiento y emociones.	15,16
			Resultados.	- Revisión de labores.	17,18
				Evaluación de labores.	19,20

- Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR HABILIDADES DIRECTIVAS

Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de habilidades directivas, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre 4. Casi siempre 3. Algunas veces 2. Casi Nunca
1. Nunca

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
DIMENSIONES		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: LIDERAZGO						
01	Es capaz de manejar los conflictos, que se presentan en la institución					
02	Tiene la capacidad de tomar decisiones en los momentos oportunos dentro de la institución.					
03	Permite la participación de sus colegas en la toma de decisiones					
04	Asume un liderazgo para la conducción del trabajo en equipo					
05	Es considerado un referente para los trabajadores que laboran en la institución.					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
06	Desarrolla un proceso comunicativo con todos los docentes de la institución					
07	Maneja estrategias de comunicación que permiten dialogar con fluidez con los demás docentes					
08	Brinda la oportunidad de comunicarse con los docentes para solucionar problemas de la institución.					
09	Existen entre docentes políticas para desarrollar el proceso comunicativo.					
DIMENSIÓN: CONTROL						
10	Evalúa el desempeño de los docentes de la institución educativa.					
11	Esta pendiente de las actividades realizadas por los docentes en la institución.					
12	Motiva la participación de los docentes en las actividades académicas de la institución					
13	Promueve el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.					
14	Participa en los procesos de evaluación que se desarrollan en la institución.					
15	Asiste a capacitaciones con la finalidad de mejorar su práctica docente					
DIMENSIÓN: EMPATÍA						
16	Muestra actitud positiva con los docentes de la institución.					
17	Maneja el control de emociones por el bien de la convivencia en la institución.					
18	Promueve la práctica de valores dentro de la comunidad educativa					
19	Trasmite afectividad cuando un docente presenta problemas					
20	Brinda cortesía con todos los docentes de la institución educativa.					

Muchas gracias por la atención.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL



Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de desempeño laboral, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre 4. Casi siempre 3. Algunas veces 2. Casi Nunca
1. Nunca

ÍTEMS		VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
DIMENSIONES						
DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD						
1	¿Asiste con normalidad y llega a la hora indicada a su centro de labores?					
2	¿Justifica oportunamente sus faltas y tardanzas y planifica la recuperación de las horas efectivas?					
3	¿Asiste a las reuniones, talleres y colegiados convocados por la directiva y demás agentes?					
4	¿Entrega oportunamente sus documentos técnicos pedagógicos, reportes o informes?					
DIMENSIÓN CAPACIDADES PEDAGÓGICAS						
5	¿Conoce la estructura general del Currículo Nacional de la Educación Básica?					
6	¿Aplica métodos y técnicas adecuadas para el desarrollo adecuado de sus funciones?					
7	¿Practica la ayuda mutua entre todos para generar el trabajo en equipo responsable?					
8	¿Elabora adecuadamente los documentos de gestión con relación a la realidad social?					
DIMENSIÓN EMOCIONALIDAD EN EL DESEMPEÑO						
9	¿Mantiene una autoestima placentera durante su trabajo en la I.E.?					
10	¿Emplea la honestidad para cumplir las normas y el reglamento interno de la I.E.?					
11	¿Es respetuoso, justo y flexible para ayudar a los miembros de la comunidad educativa?					
12	¿Comparte sus sentimientos y emociones entre todos para cooperar con su autoestima?					
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES						
13	¿Fomenta y muestra una actitud proactiva con sus compañeros de trabajo?					

14	¿Escucha y acepta las opiniones y sentimientos de sus compañeros de trabajo?					
15	¿Se solidariza con sus compañeros en sus problemas y necesidades personales?					
16	¿Se relaciona activamente con sus compañeros de trabajo para compartir sus experiencias?					
DIMENSIÓN RESULTADOS DE SU DESEMPEÑO						
17	¿Revisa permanentemente los resultados de su trabajo y se propone a superar sus dificultades?					
18	¿Evalúa el producto de su desempeño y se propone actividades para la mejora?					
19	¿Los productos obtenidos en su trabajo son eficientes y exitosos en bien de los estudiantes?					
20	¿El control le permite efectuar la toma de decisiones para mejorar su labor educativo?					

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO HABILIDADES DIRECTIVAS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO 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 educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Robby Oliver Gutiérrez Gonzales
Grado profesional	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Área de experiencia profesional	Investigación
Institución donde labora	Universidad tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación	19 años
DNI:	32977568
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Cuestionario de habilidades directivas
Autor	Bravo Valdiviezo Jenny Teresa
Procedencia	Duran - Ecuador
Administración	Individual / grupal
Tiempo de aplicación	40 minutos
Ámbito de aplicación	Educativa
Significación	La escala está compuesta por 20 ítems, dividida en 4 dimensiones, Liderazgo, comunicación, control, empatía

4. Soporte teórico

Escala	Dimensiones	Definición
Cuestionario Habilidades directivas	Liderazgo	Se considera la acción de sobreponerse en las personas para que avizoren sus metas es desde ya una aptitud de líder, evidenciándose una acción de un excelente profesional, y los demás vean en él, un referente a seguir para la obtención de resultados relevantes (Serrano, 2003, 127)
	Comunicación	Es la correspondencia de nociones, ubicación de datos escritos, orales, representaciones o manifestaciones, del mismo modo en la línea social en la que varios individuos intercambian investigación (Rosales, 2017)
	Control	Se argumenta como una estructura de límite y conlleva a ser ampliado sencillamente como un camino o fenómeno automático, alineados para facilitar que sus miembros obtengan una elevada meta" (Speklé, 2001)
	Empatía	De acuerdo con Puchol (2010), considera que se encamina a entender lo que pasa y siente el otro individuo, su angustias y alegrías, sus pesares, y congojas y entender la lógica de su actuación, sin reclamos, ni reproches, sino como una manera de aliviar el peso y conseguir las metas en conjunto.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades directivas elaborado por Bravo Valdiviezo Jenny Teresa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	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:** Liderazgo
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la aptitud de líder, evidenciándose una acción de referente para conseguir resultados relevantes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Manejo de conflictos	Es capaz de manejar los conflictos, que se presentan en la institución	4	4	3	
	Tiene la capacidad de tomar decisiones en los momentos oportunos dentro de la institución.	3	4	4	
Toma de decisiones	Permite la participación de sus colegas en la toma de decisiones	4	3	4	
	Asume un liderazgo para la conducción del trabajo en equipo	4	4	4	
	Es considerado un referente para los trabajadores que laboran en la institución.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Comunicación
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar el desenvolvimiento en los datos escritos, orales, representaciones o manifestaciones de los docentes

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Comunicación entre pares	Desarrolla un proceso comunicativo con todos los docentes de la institución	4	4	4	
	Maneja estrategias de comunicación que permiten dialogar con fluidez con los demás docentes	4	3	4	
Comunicación entre pares	Brinda la oportunidad de comunicarse con los docentes para solucionar problemas de la institución.	3	4	4	
	Existen entre docentes políticas para desarrollar el proceso comunicativo.	4	4	3	

- **Tercera dimensión:** Control
- **Objetivo de la dimensión:** Describir el camino o fenómeno automático, alineados para facilitar que sus miembros obtengan una elevada meta

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Desempeño de RR. HH	Evalúa el desempeño de los docentes de la institución educativa.	4	4	4	
	Esta pendiente de las actividades realizadas por los docentes en la institución.	4	4	4	
	Motiva la participación de los docentes en las actividades académicas de la institución	4	4	3	
Objetivos institucionales	Promueve el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.	4	4	4	
	Participa en los procesos de evaluación que se desarrollan en la institución.	4	4	4	
	Asiste a capacitaciones con la finalidad de mejorar su práctica docente	3	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Empatía

- **Objetivo de la dimensión:** Conocer lo que pasa y siente el otro individuo, su angustias y alegrías, sus pesares, congojas y entender la lógica de su actuación.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Actitud positiva	Muestra actitud positiva con los docentes de la institución.	4	4	4	
	Maneja el control de emociones por el bien de la convivencia en la institución.	4	4	3	
	Promueve la práctica de valores dentro de la comunidad educativa	3	4	4	
Efectividad y cortesía	Trasmite afectividad cuando un docente presenta problemas	4	4	4	
	Brinda cortesía con todos los docentes de la institución educativa.	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 32977568



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO HABILIDADES DIRECTIVAS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO 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 educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

6. Datos generales del juez

Nombre del juez	Avellaneda Callirgos Lolo
Grado profesional	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clinica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Área de experiencia profesional	Investigación
Institución donde labora	Universidad Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación	27 años
DNI:	28110387
Firma del experto:	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

8. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Cuestionario de habilidades directivas
Autor	Bravo Valdiviezo Jenny Teresa
Procedencia	Duran - Ecuador
Administración	Individual / grupal
Tiempo de aplicación	40 minutos
Ámbito de aplicación	Educativa
Significación	La escala está compuesta por 20 ítems, dividida en 4 dimensiones, Liderazgo, comunicación, control, empatía

9. Soporte teórico

Escala	Dimensiones	Definición
Cuestionario Habilidades directivas	Liderazgo	Se considera la acción de sobreponerse en las personas para que avizoren sus metas es desde ya una aptitud de líder, evidenciándose una acción de un excelente profesional, y los demás vean en él, un referente a seguir para la obtención de resultados relevantes (Serrano, 2003, 127)
	Comunicación	Es la correspondencia de nociones, ubicación de datos escritos, orales, representaciones o manifestaciones, del mismo modo en la línea social en la que varios individuos intercambian investigación (Rosales, 2017)
	Control	Se argumenta como una estructura de límite y conlleva a ser ampliado sencillamente como un camino o fenómeno automático, alineados para facilitar que sus miembros obtengan una elevada meta" (Speklé, 2001)
	Empatía	De acuerdo con Puchol (2010), considera que se encamina a entender lo que pasa y siente el otro individuo, su angustias y alegrías, sus pesares, y congojas y entender la lógica de su actuación, sin reclamos, ni reproches, sino como una manera de aliviar el peso y conseguir las metas en conjunto.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades directivas elaborado por Bravo Valdiviezo Jenny Teresa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	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:** Liderazgo
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la aptitud de líder, evidenciándose una acción de referente para conseguir resultados relevantes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Manejo de conflictos	Es capaz de manejar los conflictos, que se presentan en la institución	4	4	3	
	Tiene la capacidad de tomar decisiones en los momentos oportunos dentro de la institución.	3	4	4	
Toma de decisiones	Permite la participación de sus colegas en la toma de decisiones	4	3	4	
	Asume un liderazgo para la conducción del trabajo en equipo	4	4	4	
	Es considerado un referente para los trabajadores que laboran en la institución.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Comunicación
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar el desenvolvimiento en los datos escritos, orales, representaciones o manifestaciones de los docentes

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Comunicación entre pares	Desarrolla un proceso comunicativo con todos los docentes de la institución	4	4	4	
	Maneja estrategias de comunicación que permiten dialogar con fluidez con los demás docentes	4	3	4	
Comunicación entre pares	Brinda la oportunidad de comunicarse con los docentes para solucionar problemas de la institución.	3	4	4	
	Existen entre docentes políticas para desarrollar el proceso comunicativo.	4	4	3	

- **Tercera dimensión:** Control
- **Objetivo de la dimensión:** Describir el camino o fenómeno automático, alineados para facilitar que sus miembros obtengan una elevada meta

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Desempeño de RR. HH	Evalúa el desempeño de los docentes de la institución educativa.	4	4	4	
	Esta pendiente de las actividades realizadas por los docentes en la institución.	4	4	4	
	Motiva la participación de los docentes en las actividades académicas de la institución	4	4	3	
Objetivos institucionales	Promueve el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.	4	4	4	
	Participa en los procesos de evaluación que se desarrollan en la institución.	4	4	4	
	Asiste a capacitaciones con la finalidad de mejorar su práctica docente	3	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Empatía

- **Objetivo de la dimensión:** Conocer lo que pasa y siente el otro individuo, su angustias y alegrías, sus pesares, congojas y entender la lógica de su actuación.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Actitud positiva	Muestra actitud positiva con los docentes de la institución.	4	4	4	
	Maneja el control de emociones por el bien de la convivencia en la institución.	4	4	3	
	Promueve la práctica de valores dentro de la comunidad educativa	3	4	4	
Efectividad y cortesía	Trasmite afectividad cuando un docente presenta problemas	4	4	4	
	Brinda cortesía con todos los docentes de la institución educativa.	4	4	4	



Avellaneda Callirgos Lolo
DNI: 28110387

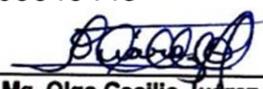
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO HABILIDADES DIRECTIVAS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO 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 educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

11. Datos generales del juez

Nombre del juez	Olga Cecilia Juárez Calderón
Grado profesional	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctorado (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica	Clínica (<input type="checkbox"/>) social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>) Salud (<input type="checkbox"/>)
Área de experiencia profesional	Gestión educativa
Institución donde labora	Ugel Morropón
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en investigación	15 años
DNI:	05645443
Firma del experto:	 Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón DNI. 05645443

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

13. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Cuestionario de habilidades directivas
Autor	Bravo Valdiviezo
Procedencia	Duran - Ecuador
Administración	Individual / grupal
Tiempo de aplicación	40 minutos
Ámbito de aplicación	Educativa
Significación	La escala está compuesta por 20 ítems, dividida en 4 dimensiones, Liderazgo, comunicación, control, empatía

14. Soporte teórico

Escala	Dimensiones	Definición
Cuestionario Habilidades directivas	Liderazgo	Se considera la acción de sobreponerse en las personas para que avizoren sus metas es desde ya una aptitud de líder, evidenciándose una acción de un excelente profesional, y los demás vean en él, un referente a seguir para la obtención de resultados relevantes (Serrano, 2003, 127)
	Comunicación	Es la correspondencia de nociones, ubicación de datos escritos, orales, representaciones o manifestaciones, del mismo modo en la línea social en la que varios individuos intercambian investigación (Rosales, 2017)
	Control	Se argumenta como una estructura de límite y conlleva a ser ampliado sencillamente como un camino o fenómeno automático, alineados para facilitar que sus miembros obtengan una elevada meta" (Speklé, 2001)
	Empatía	De acuerdo con Puchol (2010), considera que se encamina a entender lo que pasa y siente el otro individuo, su angustias y alegrías, sus pesares, y congojas y entender la lógica de su actuación, sin reclamos, ni reproches, sino como una manera de aliviar el peso y conseguir las metas en conjunto.

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades directivas elaborado por Bravo Valdiviezo Jenny Teresa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión	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.

o indicador que está midiendo	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:** Liderazgo
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la aptitud de líder, evidenciándose una acción de referente para conseguir resultados relevantes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Manejo de conflictos	Es capaz de manejar los conflictos, que se presentan en la institución	4	4	3	
	Tiene la capacidad de tomar decisiones en los momentos oportunos dentro de la institución.	3	4	4	
Toma de decisiones	Permite la participación de sus colegas en la toma de decisiones	4	3	4	
	Asume un liderazgo para la conducción del trabajo en equipo	4	4	4	
	Es considerado un referente para los trabajadores que laboran en la institución.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Comunicación

- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar el desenvolvimiento en los datos escritos, orales, representaciones o manifestaciones de los docentes

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Comunicación entre pares	Desarrolla un proceso comunicativo con todos los docentes de la institución	4	4	4	
	Maneja estrategias de comunicación que permiten dialogar con fluidez con los demás docentes	4	3	4	
Comunicación entre pares	Brinda la oportunidad de comunicarse con los docentes para solucionar problemas de la institución.	3	4	4	
	Existen entre docentes políticas para desarrollar el proceso comunicativo.	4	4	3	

- **Tercera dimensión:** Control
- **Objetivo de la dimensión:** Describir el camino o fenómeno automático, alineados para facilitar que sus miembros obtengan una elevada meta

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Desempeño de RR. HH	Evalúa el desempeño de los docentes de la institución educativa.	4	4	4	
	Esta pendiente de las actividades realizadas por los docentes en la institución.	4	4	4	
	Motiva la participación de los docentes en las actividades académicas de la institución	4	4	3	
Objetivos institucionales	Promueve el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.	4	4	4	
	Participa en los procesos de evaluación que se desarrollan en la institución.	4	4	4	
	Asiste a capacitaciones con la finalidad de mejorar su práctica docente	3	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Empatía

- **Objetivo de la dimensión:** Conocer lo que pasa y siente el otro individuo, su angustias y alegrías, sus pesares, congojas y entender la lógica de su actuación.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Actitud positiva	Muestra actitud positiva con los docentes de la institución.	4	4	4	
	Maneja el control de emociones por el bien de la convivencia en la institución.	4	4	3	
	Promueve la práctica de valores dentro de la comunidad educativa	3	4	4	
Efectividad y cortesía	Trasmite afectividad cuando un docente presenta problemas	4	4	4	
	Brinda cortesía con todos los docentes de la institución educativa.	4	4	4	



Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443
Firma del evaluador

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO 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 educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

16. Datos generales del juez

Nombre del juez	Robby Oliver Gutiérrez Gonzales
Grado profesional	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Área de experiencia profesional	Investigación
Institución donde labora	Universidad tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación	19 años
DNI:	32977568
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Cuestionario de Desempeño docente
Autor	Bravo Valdiviezo Jenny Teresa
Procedencia	Duran - Ecuador
Administración	Individual / grupal
Tiempo de aplicación	40 minutos
Ámbito de aplicación	Educativa
Significación	La escala está compuesta por 20 ítems, dividida en 5 dimensiones: responsabilidad, capacidades pedagógicas, emocionalidad, relaciones interpersonales, resultados.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño docente	Responsabilidad	Aller (2019), lo define como el motor de todas las acciones ejecutadas ya que, por medio de este valor, se dirige a la calidad del servicio prestado. La responsabilidad resalta en el potencial del individuo dando acción al deber y ser minucioso con sus compromisos asumidos el cual está en relación del individuo que asuma dichas tareas.
	Capacidades pedagógicas.	Es una acción de vocación y entrega, porque de esta acción buena depende los nuevos valores de la sociedad, este espacio es relevante ya que se trabaja con individuos desde temprana edad, hasta obtener profesionales capaces de enfrentar el mundo y modificarlo. (Sánchez & Cabrera, 2017).
	Emocionalidad.	Marin & Placencia (2020) conlleva a la integración cotidiana del individuo, donde evidenciamos a la impresión como elemento integrador de los comportamientos y actitudes.
	Relaciones interpersonales,.	Aller (2019), es la que facilita crear la socialización entre dos seres tomada en cuenta en el día a día, ya que a través del intercambio comunicacional, los individuos se desarrollan y se muestran con seguridad frente al mundo.
	Resultados	Muchiut, et al. (2020) es el desenlace óptimo, luego del final de una asignación, estos desenlaces se pueden presentar contrarios o a favor, de acuerdo a la autovaloración, un desenlace es resultado luego de una detallada ejecución de procesos en un tiempo determinado

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades directivas elaborado por Bravo Valdiviezo Jenny Teresa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como 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:** Responsabilidad
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar el potencial del individuo dando acción al deber y ser minucioso con sus compromisos asumidos el cual está en relación del individuo que asuma dichas tareas.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Puntualidad.	¿Asiste con normalidad y llega a la hora indicada a su centro de labores?	4	4	3	
	¿Justifica oportunamente sus faltas y tardanzas y planifica la	3	4	4	

	recuperación de las horas efectivas?				
Responsabilidad.	¿Asiste a las reuniones, talleres y colegiados convocados por la directiva y demás agentes?	4	3	4	
	¿Entrega oportunamente sus documentos técnicos pedagógicos, reportes o informes?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Capacidades pedagógicas.
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la acción de vocación y entrega de acuerdo a sus responsabilidades de su práctica docente.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Conocimiento laboral.	¿Conoce la estructura general del Currículo Nacional de la Educación Básica?	4	4	4	
	¿Aplica métodos y técnicas adecuadas para el desarrollo adecuado de sus funciones?	4	3	4	
Elaboración de documentos.	¿Practica la ayuda mutua entre todos para generar el trabajo en equipo responsable?	3	4	4	
	¿Elabora adecuadamente los documentos de gestión con relación a la realidad social?	4	4	3	

- **Tercera dimensión:** Emocionalidad.
- **Objetivo de la dimensión:** Describir los comportamientos como elemento integrador de los empatía y actitudes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Actitud positiva.	¿Mantiene una autoestima placentera durante su trabajo en la I.E.?	4	4	4	
	¿Emplea la honestidad para cumplir las normas y el reglamento interno de la I.E.?	4	4	4	
Normas y reglas.	¿Es respetuoso, justo y flexible para ayudar a los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	
	¿Comparte sus sentimientos y emociones entre todos para cooperar con su autoestima?	4	4	4	

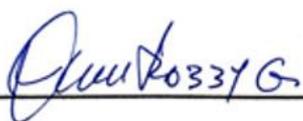
- **Cuarta dimensión:** Relaciones interpersonales.
- **Objetivo de la dimensión:** Conocer el nivel socialización entre dos seres tomada en cuenta en el día a día, ya que a través del intercambio comunicacional.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Conducta dinámica.	¿Fomenta y muestra una actitud proactiva con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	¿Escucha y acepta las opiniones y sentimientos	4	4	3	

	de sus compañeros de trabajo?				
Sentimiento y emociones.	¿Se solidariza con sus compañeros en sus problemas y necesidades personales?	4	4	4	
	¿Se relaciona activamente con sus compañeros de trabajo para compartir sus experiencias?	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Resultados
 - **Objetivo de la dimensión:** Conocer el desenlace óptimo frente a su labor docente

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
- Revisión de labores.	¿Revisa permanentemente los resultados de su trabajo y se propone a superar sus dificultades?	4	4	4	
	¿Evalúa el producto de su desempeño y se propone actividades para la mejora?	4	4	3	
Evaluación de labores.	¿Los productos obtenidos en su trabajo son eficientes y exitosos en bien de los estudiantes?	4	4	4	
	¿El control le permite efectuar la toma de decisiones para mejorar su labor educativo?	4	4	4	



Robby Oliver Gutiérrez Gonzales
DNI: 32977568

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO 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 educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

6. Datos generales del juez

Nombre del juez	Avellaneda Callirgos Lolo
Grado profesional	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clinica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Área de experiencia profesional	Investigación
Institución donde labora	Universidad Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación	27 años
DNI:	28110387
Firma del experto:	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

8. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Cuestionario de Desempeño docente
Autor	Bravo Valdiviezo Jenny Teresa
Procedencia	Duran - Ecuador
Administración	Individual / grupal
Tiempo de aplicación	40 minutos
Ámbito de aplicación	Educativa
Significación	La escala está compuesta por 20 ítems, dividida en 5 dimensiones: responsabilidad, capacidades pedagógicas, emocionalidad, relaciones interpersonales, resultados.

9. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño docente	Responsabilidad	Aller (2019), lo define como el motor de todas las acciones ejecutadas ya que, por medio de este valor, se dirige a la calidad del servicio prestado. La responsabilidad resalta en el potencial del individuo dando acción al deber y ser minucioso con sus compromisos asumidos el cual está en relación del individuo que asuma dichas tareas.
	Capacidades pedagógicas.	Es una acción de vocación y entrega, porque de esta acción buena depende los nuevos valores de la sociedad, este espacio es relevante ya que se trabaja con individuos desde temprana edad, hasta obtener profesionales capaces de enfrentar el mundo y modificarlo. (Sánchez & Cabrera, 2017).
	Emocionalidad.	Marin & Placencia (2020) conlleva a la integración cotidiana del individuo, donde evidenciamos a la impresión como elemento integrador de los comportamientos y actitudes.
	Relaciones interpersonales,.	Aller (2019), es la que facilita crear la socialización entre dos seres tomada en cuenta en el día a día, ya que a través del intercambio comunicacional, los individuos se desarrollan y se muestran con seguridad frente al mundo.
	Resultados	Muchiut, et al. (2020) es el desenlace óptimo, luego del final de una asignación, estos desenlaces se pueden presentar contrarios o a favor, de acuerdo a la autovaloración, un desenlace es resultado luego de una detallada ejecución de procesos en un tiempo determinado

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades directivas elaborado por Bravo Valdiviezo Jenny Teresa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como 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:** Responsabilidad
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar el potencial del individuo dando acción al deber y ser minucioso con sus compromisos asumidos el cual está en relación del individuo que asuma dichas tareas.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Puntualidad.	¿Asiste con normalidad y llega a la hora indicada a su centro de labores?	4	4	3	
	¿Justifica oportunamente sus faltas y tardanzas y planifica la	3	4	4	

	recuperación de las horas efectivas?				
Responsabilidad.	¿Asiste a las reuniones, talleres y colegiados convocados por la directiva y demás agentes?	4	3	4	
	¿Entrega oportunamente sus documentos técnicos pedagógicos, reportes o informes?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Capacidades pedagógicas.
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la acción de vocación y entrega de acuerdo a sus responsabilidades de su práctica docente.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Conocimiento laboral.	¿Conoce la estructura general del Currículo Nacional de la Educación Básica?	4	4	4	
	¿Aplica métodos y técnicas adecuadas para el desarrollo adecuado de sus funciones?	4	3	4	
Elaboración de documentos.	¿Practica la ayuda mutua entre todos para generar el trabajo en equipo responsable?	3	4	4	
	¿Elabora adecuadamente los documentos de gestión con relación a la realidad social?	4	4	3	

- **Tercera dimensión:** Emocionalidad.
- **Objetivo de la dimensión:** Describir los comportamientos como elemento integrador de los empatía y actitudes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Actitud positiva.	¿Mantiene una autoestima placentera durante su trabajo en la I.E.?	4	4	4	
	¿Emplea la honestidad para cumplir las normas y el reglamento interno de la I.E.?	4	4	4	
Normas y reglas.	¿Es respetuoso, justo y flexible para ayudar a los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	
	¿Comparte sus sentimientos y emociones entre todos para cooperar con su autoestima?	4	4	4	

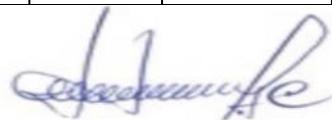
- **Cuarta dimensión:** Relaciones interpersonales.
- **Objetivo de la dimensión:** Conocer el nivel socialización entre dos seres tomada en cuenta en el día a día, ya que a través del intercambio comunicacional.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Conducta dinámica.	¿Fomenta y muestra una actitud proactiva con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	¿Escucha y acepta las opiniones y sentimientos de sus	4	4	3	

	compañeros de trabajo?				
Sentimiento y emociones.	¿Se solidariza con sus compañeros en sus problemas y necesidades personales?	4	4	4	
	¿Se relaciona activamente con sus compañeros de trabajo para compartir sus experiencias?	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Resultados**
 - **Objetivo de la dimensión:** Conocer el desenlace óptimo frente a su labor docente

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
- Revisión de labores.	¿Revisa permanentemente los resultados de su trabajo y se propone a superar sus dificultades?	4	4	4	
	¿Evalúa el producto de su desempeño y se propone actividades para la mejora?	4	4	3	
Evaluación de labores.	¿Los productos obtenidos en su trabajo son eficientes y exitosos en bien de los estudiantes?	4	4	4	
	¿El control le permite efectuar la toma de decisiones para mejorar su labor educativo?	4	4	4	



Avellaneda Callirgos Lolo
DNI: 28110387

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO 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 educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Olga Cecilia Juárez Calderón
Grado profesional	Maestría (x) Doctorado ()
Área de formación académica	Clínica () social ()) Educativa (x) Organizacional ()) Salud ()
Área de experiencia profesional	Gestión educativa
Institución donde labora	Ugel Morropón
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación	15 años
DNI:	05645443
Firma del experto:	 Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón DNI. 05645443

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Cuestionario de Desempeño docente
Autor	Bravo Valdiviezo Jenny Teresa
Procedencia	Duran - Ecuador
Administración	Individual / grupal
Tiempo de aplicación	40 minutos
Ámbito de aplicación	Educativa
Significación	La escala está compuesta por 20 ítems, dividida en 5 dimensiones: responsabilidad, capacidades pedagógicas, emocionalidad, relaciones interpersonales, resultados.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño docente	Responsabilidad	Aller (2019), lo define como el motor de todas las acciones ejecutadas ya que, por medio de este valor, se dirige a la calidad del servicio prestado. La responsabilidad resalta en el potencial del individuo dando acción al deber y ser minucioso con sus compromisos asumidos el cual está en relación del individuo que asuma dichas tareas.
	Capacidades pedagógicas.	Es una acción de vocación y entrega, porque de esta acción buena depende los nuevos valores de la sociedad, este espacio es relevante ya que se trabaja con individuos desde temprana edad, hasta obtener profesionales capaces de enfrentar el mundo y modificarlo. (Sánchez & Cabrera, 2017).
	Emocionalidad.	Marin & Placencia (2020) conlleva a la integración cotidiana del individuo, donde evidenciamos a la impresión como elemento integrador de los comportamientos y actitudes.
	Relaciones interpersonales,.	Aller (2019), es la que facilita crear la socialización entre dos seres tomada en cuenta en el día a día, ya que a través del intercambio comunicacional, los individuos se desarrollan y se muestran con seguridad frente al mundo.
	Resultados	Muchiut, et al. (2020) es el desenlace óptimo, luego del final de una asignación, estos desenlaces se pueden presentar contrarios o a favor, de acuerdo a la autovaloración, un desenlace es resultado luego de una detallada ejecución de procesos en un tiempo determinado

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades directivas elaborado por Bravo Valdiviezo Jenny Teresa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como 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:** Responsabilidad
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar el potencial del individuo dando acción al deber y ser minucioso con sus compromisos asumidos el cual está en relación del individuo que asuma dichas tareas.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Puntualidad.	¿Asiste con normalidad y llega a la hora indicada a su centro de labores?	4	4	3	
	¿Justifica oportunamente sus faltas y tardanzas y planifica la	3	4	4	

	recuperación de las horas efectivas?				
Responsabilidad.	¿Asiste a las reuniones, talleres y colegiados convocados por la directiva y demás agentes?	4	3	4	
	¿Entrega oportunamente sus documentos técnicos pedagógicos, reportes o informes?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Capacidades pedagógicas.
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la acción de vocación y entrega de acuerdo a sus responsabilidades de su práctica docente.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Conocimiento laboral.	¿Conoce la estructura general del Currículo Nacional de la Educación Básica?	4	4	4	
	¿Aplica métodos y técnicas adecuadas para el desarrollo adecuado de sus funciones?	4	3	4	
Elaboración de documentos.	¿Practica la ayuda mutua entre todos para generar el trabajo en equipo responsable?	3	4	4	
	¿Elabora adecuadamente los documentos de gestión con relación a la realidad social?	4	4	3	

- **Tercera dimensión:** Emocionalidad.
- **Objetivo de la dimensión:** Describir los comportamientos como elemento integrador de los empatía y actitudes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Actitud positiva.	¿Mantiene una autoestima placentera durante su trabajo en la I.E.?	4	4	4	
	¿Emplea la honestidad para cumplir las normas y el reglamento interno de la I.E.?	4	4	4	
Normas y reglas.	¿Es respetuoso, justo y flexible para ayudar a los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	
	¿Comparte sus sentimientos y emociones entre todos para cooperar con su autoestima?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Relaciones interpersonales.
- **Objetivo de la dimensión:** Conocer el nivel socialización entre dos seres tomada en cuenta en el día a día, ya que a través del intercambio comunicacional.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Conducta dinámica.	¿Fomenta y muestra una actitud proactiva con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	¿Escucha y acepta las opiniones y	4	4	3	

	sentimientos de sus compañeros de trabajo?				
Sentimiento y emociones.	¿Se solidariza con sus compañeros en sus problemas y necesidades personales?	4	4	4	
	¿Se relaciona activamente con sus compañeros de trabajo para compartir sus experiencias?	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Resultados
 - **Objetivo de la dimensión:** Conocer el desenlace óptimo frente a su labor docente

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
- Revisión de labores.	¿Revisa permanentemente los resultados de su trabajo y se propone a superar sus dificultades?	4	4	4	
	¿Evalúa el producto de su desempeño y se propone actividades para la mejora?	4	4	3	
Evaluación de labores.	¿Los productos obtenidos en su trabajo son eficientes y exitosos en bien de los estudiantes?	4	4	4	
	¿El control le permite efectuar la toma de decisiones para mejorar su labor educativo?	4	4	4	


 Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
 DNI. 05645443
JUEZ EXPERTO

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO HABILIDADES DIRECTIVAS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta 1	58,5586	78,635	,349	,957
Pregunta 2	53,6885	79,400	,666	,845
Pregunta 3	56,5382	74,614	,311	,964
Pregunta 4	57,8964	73,487	,621	,837
Pregunta 5	59,4436	67,543	,788	,875
Pregunta 6	57,8784	74,475	,669	,876
Pregunta 7	57,4956	69,496	,512	,898
Pregunta 8	55,6464	74,344	,459	,972
Pregunta 9	55,7007	70,481	,471	,945
Pregunta 10	54,7556	71,419	,595	,966
Pregunta 11	57,8969	66,974	,688	,875
Pregunta 12	58,7468	68,643	,771	,889
Pregunta 13	58,7662	63,501	,760	,895
Pregunta 14	57,9487	64,726	,832	,846
Pregunta 15	55,6666	66,404	,740	,972
Pregunta 16	59,7085	78,671	,619	,986
Pregunta 17	57,9559	69,496	,593	,894
pregunta 18	58,4668	75,844	,589	,986
Pregunta 19	52,6454	76,774	,481	,975
Pregunta 20	55,8946	78,610	,277	,935

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta 1	48,5187	77,632	,339	,967
Pregunta 2	47,9987	70,407	,676	,875
Pregunta 3	46,8783	76,711	,341	,944
Pregunta 4	49,7467	70,188	,601	,837
Pregunta 5	49,5833	66,849	,768	,865
Pregunta 6	49,4583	71,472	,649	,846
Pregunta 7	49,6750	68,697	,562	,848
Pregunta 8	48,5167	72,749	,449	,932
Pregunta 9	47,4500	76,883	,461	,945
Pregunta 10	48,7250	77,614	,585	,946
Pregunta 11	47,4167	67,371	,698	,895
Pregunta 12	47,8167	66,749	,781	,849
Pregunta 13	49,8783	76,611	,371	,974
Pregunta 14	48,6467	70,588	,671	,817
Pregunta 15	48,3833	66,449	,778	,865
Pregunta 16	47,4583	71,372	,619	,876
Pregunta 17	45,6750	68,597	,562	,868
Pregunta 18	49,4167	69,406	,750	,845
Pregunta 19	48,6083	65,120	,882	,846
Pregunta 20	47,4167	69,606	,730	,942

- Anexo 4

Consentimiento Informado

Título de la investigación

Habilidades directivas y desempeño docente de una unidad educativa de Santo Domingo, 2023

Investigador:

Bravo Valdiviezo Jenny Teresa (Orcid. 0000-0002-8713-5228)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: “Habilidades directivas y desempeño docente de una unidad educativa de Santo Domingo, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la Habilidades directivas y desempeño docente de una unidad educativa de Santo Domingo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Piura aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de educativa de santo Domingo del Ecuador.

La problemática observada respecto a la habilidades directivas se pone de manifiesto en la medida del rol protagónico que deben desarrollar los docentes de la institución y que repercuten de forma directa en su práctica o desempeño docente.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá datos de las preguntas sobre la investigación titulada: Habilidades directivas y desempeño docente de una unidad educativa de Santo Domingo, 2023
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Bravo Valdiviezo Jenny Teresa, email: jennybra1723@gmail.com y Docente asesor Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto, email: antonperu3@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

	V1: Habilidades directivas																				D1	D2	D3	D4	V1
	D1. Liderazgo					D2. Comunicación				D3. Control					D4. Emptía										
Sujetos	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20					
S1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	12	11	15	11	49
S2	3	2	2	2	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	12	7	15	12	46
S3	2	2	1	1	1	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	1	2	1	2	2	7	11	12	8	38
S4	1	1	3	2	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	9	9	6	8	32
S5	1	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	10	9	18	8	45
S6	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	10	7	15	13	45
S7	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	8	12	10	10	40
S8	3	2	1	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	11	4	12	9	36
S9	1	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	1	3	1	2	2	3	3	2	10	12	10	12	44
S10	2	1	1	1	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	7	10	12	8	37
S11	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	13	7	16	8	44
S12	5	2	2	2	4	5	2	2	3	2	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3	15	12	22	19	68
S13	3	4	4	5	3	5	4	2	3	2	3	4	3	2	4	5	4	4	4	5	19	14	18	22	73
S14	4	5	2	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	2	2	2	18	17	28	12	75
S15	3	2	2	3	3	3	5	4	4	5	4	2	4	5	2	5	2	2	5	4	13	16	22	18	69
S16	4	5	2	5	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	19	14	27	21	81
S17	5	3	2	3	3	5	4	2	2	5	5	2	3	4	5	4	3	2	3	4	16	13	24	16	69
S18	5	3	3	4	5	4	2	5	4	2	4	4	4	4	3	2	4	5	3	4	20	15	21	18	74
S19	5	4	5	5	5	2	2	5	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	24	13	17	10	64
S20	4	3	4	3	3	2	2	5	5	5	3	4	4	4	5	2	4	4	2	4	17	14	25	16	72
S21	2	4	4	4	3	2	4	5	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	17	15	12	17	61
S22	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	2	5	22	17	27	18	84
S23	2	2	3	3	3	4	5	3	4	5	2	2	3	3	5	4	3	4	3	3	13	16	20	17	66
S24	3	5	2	4	4	5	4	5	4	2	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	18	18	22	23	81
S25	4	5	4	5	5	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5	3	5	3	23	13	12	18	66
S26	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	17	18	22	22	79
S27	4	2	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	4	18	15	24	23	80
S28	4	2	3	4	4	2	4	5	3	5	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	17	14	20	14	65
S29	4	5	3	3	3	4	5	2	3	2	2	5	5	4	3	2	3	3	2	2	18	14	21	12	65
S30	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	16	15	18	14	63
S31	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	16	13	24	18	71
S32	4	4	3	2	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	16	15	30	21	82
S33	5	3	2	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	17	18	24	20	79
S34	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	19	14	18	18	69
S35	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	18	16	24	19	77
S36	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	19	16	30	20	85
S37	3	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	18	16	24	21	79
S38	3	3	3	2	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	5	3	15	16	19	20	70
S39	3	4	2	3	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	17	16	23	19	75
S40	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	18	16	29	22	85
S41	3	4	3	3	3	5	2	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	16	14	25	21	76
S42	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	16	14	20	18	68
S43	5	4	3	2	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	18	16	22	18	74
S44	4	3	2	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	16	18	28	22	84
S45	4	2	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	15	16	25	21	77
S46	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	17	14	21	18	70
S47	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	17	16	21	17	71
S48	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	20	18	23	22	83

V1: Desempeño docente																										
	1: Responsabilidad				2: Capacidades Pedagógicas				3: Emocionalidad				4: Relaciones interpersonales				5: Resultados									
Sujeto	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	D1	D2	D3	D4	D5	V1
S1	4	2	2	3	2	3	4	2	4	3	1	3	4	2	3	2	1	3	2	3	11	11	11	11	9	53
S2	4	3	2	3	4	1	3	3	2	1	3	2	4	2	4	3	2	1	3	1	12	11	8	13	7	51
S3	1	4	4	3	3	4	1	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	1	3	12	12	12	14	11	61
S4	2	2	3	3	2	1	4	3	4	4	3	4	3	1	1	3	3	4	1	3	10	10	15	8	11	54
S5	1	1	4	2	1	4	3	3	2	2	1	2	2	3	1	1	3	4	4	3	8	11	7	7	14	47
S6	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	2	2	10	10	4	6	9	39
S7	3	1	1	1	4	1	4	3	3	4	4	4	2	2	1	1	2	4	1	4	6	12	15	6	11	50
S8	2	4	3	2	2	2	4	4	2	1	4	2	2	3	4	4	2	4	3	3	11	12	9	13	12	57
S9	1	3	1	1	1	3	4	4	1	4	2	4	1	4	3	4	3	2	1	3	6	12	11	12	9	50
S10	3	2	2	2	2	1	4	4	4	3	4	3	1	1	1	1	1	3	1	2	9	11	14	4	7	45
S11	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	14	13	16	12	10	65
S12	1	4	1	3	3	2	1	3	1	4	2	3	4	3	4	4	1	2	1	2	9	9	10	15	6	49
S13	4	3	2	3	4	2	2	2	4	2	2	3	2	3	4	4	4	2	1	2	12	10	11	13	9	55
S14	2	2	4	4	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	1	1	3	1	4	4	12	6	9	5	12	44
S15	3	3	2	2	4	4	1	2	4	3	3	3	3	4	1	3	2	4	2	3	10	11	13	11	11	56
S16	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	3	5	15	19	17	19	16	86
S17	5	3	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5	5	3	5	15	18	16	16	18	83
S18	3	4	5	3	3	3	5	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	15	14	18	14	14	75
S19	3	5	4	5	3	5	5	3	4	5	3	4	4	5	3	3	3	5	4	5	17	16	16	15	17	81
S20	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	17	16	17	17	18	85
S21	3	5	3	3	3	4	5	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	14	15	15	12	15	71
S22	4	3	5	4	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3	3	16	13	18	19	14	80
S23	5	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	5	3	15	15	16	15	15	76
S24	4	3	4	3	5	3	5	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	14	16	18	14	13	75
S25	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	5	5	3	3	19	14	12	17	16	78
S26	5	3	4	4	5	3	3	5	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	16	16	15	17	18	82
S27	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	18	19	14	14	16	81
S28	3	5	5	4	5	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	17	14	16	19	15	81
S29	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	14	18	13	14	18	77
S30	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	14	17	16	18	18	83
S31	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	11	13	12	13	11	60
S32	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	13	17	14	15	15	74
S33	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	3	17	19	18	17	17	88
S34	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	17	15	16	17	15	80
S35	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	5	4	3	3	2	5	13	13	12	15	13	66
S36	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	14	17	14	15	15	75
S37	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	5	5	4	3	16	19	16	18	17	86
S38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	16	15	14	16	15	76
S39	5	3	5	3	2	2	3	3	3	3	5	4	3	3	2	4	3	3	3	5	16	10	15	12	14	67
S40	3	2	4	4	3	3	2	4	2	2	3	5	4	2	3	3	4	4	4	4	13	12	12	12	16	65
S41	4	3	3	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	3	15	16	14	16	16	77
S42	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	17	18	17	18	15	85
S43	4	2	5	3	4	4	5	3	5	5	4	3	3	5	4	4	3	3	3	5	14	16	17	16	14	77
S44	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	10	14	14	14	16	68
S45	4	4	3	3	4	2	3	5	3	3	3	5	5	3	4	3	5	5	3	3	14	14	14	15	16	73
S46	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	2	4	18	16	15	17	12	78
S47	4	4	3	5	4	4	5	3	5	4	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	16	16	15	17	16	80
S48	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	2	4	4	4	3	4	5	3	4	4	14	16	15	15	16	76



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO , LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "Habilidades directivas y desempeño docente de una Unidad Educativa de Santo Domingo, 2023", cuyo autor es BRAVO VALDIVIEZO JENNY TERESA, 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.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 07-08-2023 17:17:08
LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 03584090 ORCID: 0000-0002-4402-523X	Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 11-08-2023 21:48:41

Código documento Trilce: TRI - 0641358