



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades directivas y desempeño docente en una institución
educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024**

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

AUTOR:

Vargas Rodriguez, Oscar Eulogio (orcid.org/0009-0005-7881-2433)

ASESORAS:

Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes Maria (orcid.org/0000-0003-4673-8601)

Mg. Flores Zulueta, Lezly Jaqueline (orcid.org/0000-0001-6141-8943)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

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

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024", cuyo autor es VARGAS RODRIGUEZ OSCAR EULOGIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Agosto del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA DNI: 20031516 ORCID: 0000-0003-4673-8601 | Firmado electrónicamente por: MENAGAMINEMIY el 13-08-2024 11:17:14 |

Código documento Trilce: TRI - 0846188





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VARGAS RODRIGUEZ OSCAR EULOGIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|---|
| OSCAR EULOGIO VARGAS RODRIGUEZ DNI: 10076333 ORCID: 0009-0005-7881-2433 | Firmado electrónicamente por: OEVARGASV el 03-08- 2024 11:07:25 |

Código documento Trilce: TRI - 0846187



Dedicatoria

A Dios, por permitirme llegar a estas instancias, a mis hijos que son la fuerza motivadora y a todos mis alumnos que a lo largo de todos estos años, me enseñaron que es la vocación.

Oscar Vargas.

Agradecimiento

A mis docentes asesoras, Dra. Mercedes Nagamine y Mg. Lezly Flores por compartir sus experiencias y guiarnos para la obtención de nuestro grado académico.

A la Universidad César Vallejo y al distinguido staff de docentes encabezados por la Dra. Helga Majo, quienes nos dieron conocimientos sólidos para ser eficientes y eficaces administradores de la educación.

Oscar Vargas.

Índice de contenidos

| | Pág. |
|---|-------------|
| Carátula | i |
| Declaratoria de autenticidad del asesor | ii |
| Declaratoria de originalidad de autor | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Índice de contenidos | vi |
| Índice de tablas | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. METODOLOGÍA | 12 |
| III. RESULTADOS | 15 |
| IV. DISCUSIÓN | 20 |
| V. CONCLUSIONES | 26 |
| VI. RECOMENDACIONES | 27 |
| REFERENCIAS | 28 |
| ANEXOS | 35 |

Índice de tablas

| | | Pág. |
|----------|--|-------------|
| Tabla 1. | Niveles de habilidades directivas | 15 |
| Tabla 2. | Niveles de las dimensiones de habilidades directivas | 15 |
| Tabla 3. | Niveles de desempeño docente | 16 |
| Tabla 4. | Niveles de las dimensiones de desempeño docente | 16 |
| Tabla 5. | Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov | 17 |
| Tabla 6. | Correlación entre las habilidades directivas y el desempeño docente | 18 |
| Tabla 7. | Correlación entre las dimensiones de las habilidades directivas y el desempeño docente | 19 |

Resumen

En la presente investigación se aborda el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) 4, sobre educación de calidad que destaca la importancia de garantizar una gestión y liderazgo escolar efectivos. El propósito principal del estudio fue: Establecer la relación entre habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024; Se asumió una tipología básica, el enfoque ha sido cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, alcance correlacional; el grupo poblacional lo conformaron 64 docentes de las tres especialidades de EBR; para recoger los datos se empleó la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados descriptivos han reflejado que prevalecen los niveles regulares y medios con un 59,4% para la V1 y V2 respectivamente. Por otro lado, en el análisis inferencial, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (0,929) y un $p = 0,000 < 0,05$ de sig. bilateral, denotando correlato positivo muy alto. Concluyendo que hay relación positiva entre las habilidades directivas y el desempeño docente según los encuestados.

Palabras clave: Habilidades directivas, desempeño, docente, institución educativa.

Abstract

This research addresses Sustainable Development Goal (SDG) 4, on quality education, which highlights the importance of ensuring effective school management and leadership. The main purpose of the study was: To establish the relationship between management skills and teaching performance in a public educational institution in the district of Lurigancho, 2024; A basic typology was assumed, the approach has been quantitative, non-experimental design, cross-sectional, correlational scope; the population group was made up of 64 teachers from the three EBR specialties; to collect the data, the survey and the questionnaire were used as instruments. The descriptive results have reflected that regular and medium levels prevail with 59.4% for V1 and V2 respectively. On the other hand, in the inferential analysis, the Spearman correlation coefficient (0.929) was applied and a $p = 0.000 < 0.05$ of bilateral sig., denoting a very high positive correlation. Concluding that there is a positive relationship between management skills and teaching performance according to those surveyed.

Keywords: Management skills, performance, teacher, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

En el escenario actual, las habilidades directivas que posee un director son importantes en la gestión de una organización educativa, porque determinan un adecuado rendimiento laboral de los directivos que permite alcanzar mecanismos eficaces en mejora del procedimiento de enseñar y aprender, de acuerdo a los nuevos retos y desafíos que marcan el siglo XXI (Ramos y Rueda, 2020). Por esta razón, el liderazgo directriz se correlaciona con el desempeño del profesor, que tuvo como importancia fortalecer el proceso educativo y elevar la calidad educacional orientando a los escolares a la optimización de su aprendizaje (Dextre, 2023; Acevedo, 2020). Por lo expuesto, esta investigación se alineó con el propósito del progreso sostenible (ODS) 4, que aborda la posibilidad de aumentar la oferta de profesorado cualificado, para impactar de manera positiva en la gestión y liderazgo escolar.

En el escenario internacional, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) indicó que se debe consolidar la función directiva como herramienta elemental para la mejora de la calidad educacional (OEI, 2023). Sin embargo, la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (2022) señaló que la crisis del ámbito educativo generada por el impacto de la pandemia evidenció que los directivos afrontan dificultades para consolidar una cultura colaborativa para crear ambientes de convivencia favorable para el aprendizaje, debido a falta de habilidades gerenciales en las diferentes organizaciones educativas de diversos países.

En este contexto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) señaló que los directivos educativos son agentes clave para la conducción de un colegio que busca la mejora educacional, por lo que se requiere una mejor preparación para ejecutar tareas de gestión (Unesco, 2020). Por otro lado, para el año 2022 la escasez mundial de educadores incrementó en un 9,6%, por situaciones laborales poco atractivas, falta de formación y escasa financiación, elementos que socavan la profesión, agravando la crisis mundial en el acto de aprender; por ello, orientaron a los gobiernos intensificar su apoyo a los docentes (Unesco, 2022); ya que, para lograr una educación básica para el 2030 de acuerdo a la Agenda Mundial de Educación, se requiere más de 24,4 millones de educadores en la enseñanza primaria y 44,4 millones en la secundaria (Unesco, 2024).

A modo de diagnóstico, Landín (2021) halló que las habilidades directivas presentan niveles regulares en un 59% desde la percepción docente, y solo un 29% niveles bajos en relación al desempeño docente. Por lo expuesto, el ejercicio del liderazgo directivo no siempre se ha visto reflejado en todas las instituciones educativas, ya que se exige a los docentes resultados efectivos y eficientes, y no hay un adecuado acompañamiento en mejora del procedimiento de enseñar y aprender (Resoor, et al. 2024). Además, Coello et al. (2021) denotaron que, en diversos colegios públicos de Latinoamérica, los directivos presentaron problemas para un adecuado manejo del desarrollo de habilidades directrices, así como la falta de comunicación interpersonal y no aceptan sugerencias de los demás. Por otro lado, López (2022) encontró que existe disparidad en la preparación de líderes educativos, así como falta de comunicación y escaso trabajo en equipo con los docentes.

En el escenario nacional, durante el 2020 en su 1er trimestre el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) realizó un informe sobre el trabajo administrativo en los colegios del Perú y la percepción sobre liderazgo directivo, detallando diversas dificultades como falta de acompañamiento pedagógico, escasos programas de formación y capacitación, materiales inadecuados (kits educativos, guías de trabajo, módulos, equipos audiovisuales y textos educativos); así como la falta de personal de soporte en los diferentes niveles educativos en Lima y regiones, sobresaliendo los departamentos de Lambayeque y Ucayali, para atender alumnos con necesidades especiales. En tanto en Lima Metropolitana resaltaron la mala gestión educacional, evidenciándose trabajos deficientes de los directivos y agentes educativos (INEI, 2020).

Por otra parte, el Estado Peruano, mediante el Ministerio de Educación (Minedu) presentó estrategias para llegar a una educación de calidad. Sin embargo, la problemática de la formación del profesorado, el marco legal poco práctico y los bajos salarios son elementos que limitan la estabilidad del liderazgo directivo y desempeño de los educadores (Minedu, 2023). Por consiguiente, Huerta (2020) encontró que los directivos presentan variabilidad para tomar decisiones en un 53% de niveles regulares, afectando el desarrollo de habilidades gerenciales, ya que, para supervisar y apoyar a los docentes es imperativo que reciban capacitación continua. A su vez, Nuñez (2021) determinó que las habilidades directrices en un 31% son inadecuadas desde la percepción del profesor, el 63% poco adecuadas y un 6%

adecuadas; y con respecto al rendimiento del educador el 25% remarcó bueno y el 75% aceptable, reflejando desempeños apropiados.

En el contexto local, en un colegio público del distrito de Lurigancho – Chosica, se observó que los directivos del colegio velan por su buen funcionamiento; sin embargo, la sobrecarga laboral y de actividades conlleva a no cumplir todas las finalidades detalladas en el Plan Anual de Trabajo (PAT). Se evidenció que uno de los factores que limitan el desempeño de los directivos es la falta de personal administrativo, no cuentan con oficinista o secretaria, motivo por el cual los directivos tienen que cumplir este rol, retrasando en diversas ocasiones sus actividades. También se observó que los docentes no son monitoreados en su totalidad según el horario programado, debido a que se presentaron visitas inesperadas por parte de la UGEL N°06, permitiendo evidenciar en los docentes la falta de desarrollo del pensamiento crítico reflexivo, escaso uso de estrategias innovadoras, inclusive no se desarrollaron los cuadernos de trabajo; problemáticas que se busca mejorar (PAT, 2023).

Por otro lado, los directivos por encontrarse en un 90% en labores administrativas descuidan la parte pedagógica, como consecuencia los docentes solo un 30% cumple con las actividades programadas, generando incomodidad en la comunidad educativa, presentándose dificultades en el proceso, ya que, los directivos no cuentan con destrezas directivas para motivar a los docentes con estrategias adecuadas para que logren un mejor desempeño y fidelización entre los agentes educativos (PEI, 2023).

En consecuencia, ante este problema, como pronóstico Moscol et al. (2024) determinaron que las habilidades directrices son esenciales para simplificar la tarea de dirigir un equipo docente. Sin embargo, actualmente las instituciones educativas no cuentan con personal directivo capacitado, escasa responsabilidad para el desarrollo de actividades, afectando la administración de las instituciones y el desarrollo del personal docente, porque no destacan su rol como líder de la organización, escasa capacidad directiva, que le permitirá desenvolverse como buen gerente en cualquier entidad (Deloy, 2024).

Desde esta perspectiva, como control de pronóstico se buscó demostrar a nivel teórico que la relación de los constructos en estudio sigue vigente en plena pos pandemia, y plantear recomendaciones para que los directivos y docentes comprendan que las habilidades gerenciales son esenciales para liderar equipos de

trabajo en el futuro, para tener una buena comunicación con los educadores, lo cual ayudará a mejorar su desempeño profesional y conseguir los objetivos y metas establecidas.

En tal sentido, se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades directivas y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024?; así mismo se mencionaron los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones: habilidades personales, interpersonales, de grupo y comunicación con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024?.

El presente estudio se justificó teóricamente, porque se sustentó en teorías y bases teóricas para demostrar que los constructos siguen vinculados, fundamentado con el Modelo de habilidades esenciales de Whetten y Cameron para la variable habilidades directivas, en tanto, en la segunda variable se consideró el Marco del Buen Desempeño Docente, brindando información para desarrollar de forma sustancial el presente estudio. En lo práctico fue relevante, porque buscó establecer la vigente correlación entre las variables, y los resultados ayudarán a determinar en la actualidad el progreso del colegio de acuerdo a la labor del director y docentes, ayudando a generar cambios elementales en el sistema educacional. Se justificó metodológicamente, porque la investigación se alineó a un enfoque cuantitativo, las variables en estudio se midieron empleando dos instrumentos que fueron sometidos a un proceso de validez, donde los resultados estadísticos contribuyeron en el desarrollo de futuras investigaciones.

Se propuso como objetivo general: Establecer la relación entre las habilidades directivas y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024; y como objetivos específicos: Determinar la relación entre las dimensiones: habilidades personales, interpersonales, de grupo y comunicación con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024.

Como antecedentes internacionales se consideraron a Akporehe y Ifeoma (2023) quienes plasmaron la finalidad de establecer el correlato de las habilidades gerenciales del personal directivo y el desempeño de profesores. El estudio se alineó dentro de un enfoque cuantitativo, diseño correlacional, con un grupo muestral de 10 directores y 78 educadores, con una tipología de muestreo aleatorio simple. Para recabar datos se empleó la encuesta con la herramienta del cuestionario con índices

altos de fiabilidad. Los resultados reflejaron que hay prevalencia por los niveles moderados. Llegaron a la conclusión que con el empleo del estadístico de Pearson se obtuvo un correlato alto positivo con una sig. bilateral < 0.05 , señalando correlación entre las variables señaladas.

Asimismo, Laghari y Hussain (2022) tuvieron como propósito identificar el correlato de las habilidades directrices con el desempeño del educador en colegios públicos de instrucción secundaria. La ruta metodológica consideró un paradigma cuantitativo, carácter descriptivo, diseño de carácter no experimental. Se contó con un grupo poblacional de 10 directivos y 85 docentes y una muestra aleatorio. Se emplearon un cuestionario por cada variable con valoración Likert. Concluyeron que hay relación directa entre V1 y V2, se usó el estadígrafo de Pearson ($r = 0,645$) se denotó correlato moderado positivo con un margen de error $< 0,05$.

También, Coello et al. (2021) propusieron como finalidad demostrar de qué manera las actividades directrices influyen en los resultados de la institución. Se focalizó con un paradigma cuantitativo, tipología básica, diseño no experimental de alcance causal. Se trabajó con un grupo poblacional de 20 educadores con una muestra censal. Para recabar datos se utilizó la encuesta con la herramienta del cuestionario por cada variable con índices altos de fiabilidad. Concluyeron que no hay influencia entre las variables, así lo demostró los valores obtenidos ($r = 0,136$ p-valor $> 0,05$), hay aceptación del supuesto nulo.

En esta misma línea, Melo (2021) plasmó como finalidad establecer la relación entre habilidades directivas (humanas, técnicas, supervisión, conceptuales y comunicativas) y el desempeño de los profesores en la instrucción online. Se alineó con niveles descriptivos y correlacionales, paradigma cuantitativo, diseño de características no experimentales, se trabajó con un grupo de estudio de 6 directores y 46 docentes, se contaron con dos herramientas. Concluyó que hay correlato positivo de las variables que intervienen, se usó el coeficiente correlativo de Pearson con un correlato alto positivo y un margen de error $< 0,05$.

A su vez, Abdurrahman et al. (2020) tuvieron como fin demostrar como la habilidad gerencial tiene relación con el desempeño de los profesores en colegios públicos de instrucción secundaria. Se trabajó una línea metodológica de diseño correlacional, paradigma cuantitativo, con un grupo muestral de 88 docentes de nueve colegios en Bandar Lampung City, Indonesia. Para recopilar datos se contó con herramientas validadas para cada variable. Concluyeron que aplicando la estadística

de regresión simple denotó una correlación positiva entre las variables, se rechaza el supuesto nulo.

En cuanto a las investigaciones en el contexto nacional, se tiene a Rodríguez (2024) quien estableció la correlación entre las destrezas directrices y desempeño de los educadores en colegios privados de la UGEL 01. Se plasmó niveles descriptivos y correlacionales, de paradigma cuantitativo, diseño de características no experimentales de alcance transversal, utilizó el método hipotético-deductivo. Se abordó a un grupo poblacional de 70 docentes, con una muestra censal. Para recopilar datos se empleó el cuestionario por cada variable con valoración Likert. Concluyó que el coeficiente correlativo de Spearman obtuvo un correlato alto positivo con un margen de error $< 0,05$ ($Rho = 0,762$ $p_valor < 0,05$), denotando correlato directo entre las variables motivo de estudio, hay rechazo del supuesto nulo.

Asimismo, Espinoza (2022) propuso como finalidad analizar la incidencia entre las destrezas directivas y desempeño del educador en un colegio público de Cholón. Se alineó al diseño de línea no experimental, niveles descriptivos, correlacional-causal, transeccional, tipología básica, con un paradigma cuantitativo. Representado por 60 profesores de instrucción primaria, se contó con dos herramientas debidamente validadas. Aplicaron la estadística de regresión logística ordinal cuyos resultados indicaron que el 46% de destrezas directivas influyen en el desempeño del profesor. Concluyó que hay influencia entre las variables intervinientes.

Del mismo modo, Muñoz et al. (2022) tuvieron como fin demostrar como las habilidades directrices inciden en el desempeño de los profesores en un colegio del distrito de Los Olivos. Se focalizó con diseño de caracteres no experimentales, línea transeccional de nivel correlacional-causal, abarcada por un grupo muestral de 72 educadores y se contó con dos herramientas para la medición de las variables. Concluyeron en demostrar como las destrezas directivas tienen incidencia en el desempeño del profesor, utilizó el estadígrafo de Spearman hallando correlato alto positivo y una sig. bilateral $< 0,05$ ($Rho = 0,762$, $p_valor = 0,000$), hay rechazo de la H_0 .

En esta misma línea investigativa. Jáuregui et al. (2022) plasmaron como finalidad establecer el correlato entre liderazgo directriz y desempeño del profesor en un colegio de la ciudad de Iquitos. Se abordó una línea investigativa de tipología descriptiva y correlacional de paradigma cuantitativo, diseño no experimental de

orden transeccional, contó con un grupo poblacional de 100 educadores con una muestra de carácter censal. Para recabar datos se utilizaron dos herramientas. Concluyeron hay correlato positivo entre las variables intervinientes en la IE. 60756 Claverito – Iquitos, aplicó el estadístico Chi cuadrado ($\chi^2_c 15.35 > \chi^2_t 9.48$, *gl* 4) con un nivel de significancia $< 0,05$, hay rechazo del supuesto nulo.

Finalmente, Soto (2021) plasmó como objetivo identificar el correlato de habilidades directrices y desempeño del educador en un colegio de Huánuco. El estudio se focalizó con niveles descriptivos y correlacionales, tipología básica, diseño no experimental de línea transeccional, y paradigma cuantitativo. Se contó con un grupo poblacional de 16 profesores con una muestra censal. Para recopilar datos se tuvo a la encuesta, con dos herramientas por cada variable con valoración Likert. Concluyó que hay un correlato muy alto positivo con un margen de error $< 0,05$ ($Rho = 0,925^{**}$, $p\text{-valor} = 0,000$), denotó correlación directa entre las variables en mención.

Por otro lado, en lo concerniente a la V1: destrezas directivas se sustentaron en el Modelo de las Habilidades Administrativas Esenciales de Whetten y Cameron citado en Rodríguez (2024) quienes determinan que las capacidades directrices se interrelacionan unos con otros y que toda persona líder debe de manejar diversas habilidades. En este modelo se presentaron ciertas dimensiones: personales, interpersonales, grupales y de comunicación, los cuales ayudan al líder directivo cumplir con las metas trazadas dentro de una organización; evitando que las dimensiones se crucen entre sí, en donde, el directivo debe adquirir destrezas de escucha y toma de decisión en el momento oportuno.

Asimismo, se fundamentó en la Teoría Neoclásica de Drucker citado en Rodríguez (2024), es considerado padre de la gestión moderna, en su enfoque señaló que los directivos deben ser líderes y desarrollar destrezas para liderar, ser orientadores, y no establecer tareas organizacionales e instaurar estrictos horarios, que acaben por desalentar la innovación (Gómez, 2020). Asimismo, remarcó que el director debería enfatizar que el buen trato y el respeto son factores esenciales para promover la participación del grupo de trabajo. En este sentido, Drucker sostuvo que para administrar no se necesita controlar lo que se realiza en una organización, sino que se debe destacar los objetivos claros con una extensa visión, para cimentar lo que se busca alcanzar en un determinado tiempo (Romero et al., 2022). Del mismo modo, determinó la importancia a las concepciones clásicas de estructura, autoridad y responsabilidad, integrando la dinámica grupal, apertura hacia una dirección

democrática y comunicación interpersonal donde el propósito de una organización incluye los objetivos individuales de los colaboradores (Muñoz et al. 2022).

Asimismo, se sustentó en el Modelo de Relaciones Humanas de Elton Mayo citado en Marin (2020), este enfoque indicó que el directivo debe adaptar sus habilidades directrices de acuerdo al desarrollo de la entidad y aprender a emplearla en progreso de su talento humano a cargo. El autor señaló que las interrelaciones humanas dentro de la organización es un tema con poca atención buscando diferentes formas de definirla para su mejora (Sanders, 2020).

En referencia a las definiciones de habilidades directivas Whetten y Cameron (2018) sostuvieron que son actitudes que se desarrollan dentro del grupo directivo, las cuales contribuyen a una mejor interrelación con quienes integran la institución; por consiguiente, el directivo como líder pedagógico, expresa su estilo estratégico consiguiendo resultados esperados que orientará para cumplir las metas institucionales que favorezca el buen desempeño (Bhutto et al. 2024).

Asimismo, Gonzales (2023) señaló que las destrezas directrices son una función donde se tiene a cargo personas, para dominar esta capacidad es trascendente la combinación de la inteligencia con la astucia, para ser un eficiente directivo (Polo, 2020). A su vez, Griffin y Van (2015) citado en Rosales (2020) indicaron que son capacidades y destrezas que todo líder educativo debe tener y utilizar, entre las cuales están aquellas habilidades que permiten administrar el tiempo dando prioridad a las actividades más esenciales; las interpersonales buscan tener una relación óptima entre los colaboradores; las conceptuales que adquieren conocimientos integrales, capacidad para diagnosticar y valorar situaciones concretas; también están las de comunicación asertiva con el grupo de trabajo, y la de proponer decisiones oportunas (Valles et al. 2020; Gamala & Marpa, 2022).

En lo concerniente a las dimensiones de habilidades directivas, se consideró a Whetten y Cameron (2011) citado en Rodriguez (2024) quienes determinaron las siguientes dimensiones: Habilidades personales, refiere al autocontrol, gestionar los sentimientos y el conocimiento introspectivo, se pone en experiencia la empatía que ayuda a entender a los demás, donde manejar el estrés es un factor indefectible. Es decir, que dentro de las actividades de gestión de personal los directivos deben aprender a desarrollar habilidades directrices para emplear los procesos de gestión. Por lo tanto, estas destrezas deben hallarse en relación con el desarrollo del personal, esenciales para trabajar las directrices de la organización. Del mismo modo, estas

habilidades reflejan la capacidad para adaptarse, autoanalizar, actitud positiva, valoración del entorno, otros (Whetten y Cameron 2018).

Mientras que las destrezas interpersonales, comprendieron la interrelación con el resto, donde el directivo debe brindar motivación, apoyo y negociar las problemáticas, impulsar la cooperación, tratar de disminuir los conflictos, discrepancias, etc. Este tipo de habilidad son de ayuda cuando se necesita estar bien con sus pares, a través de las redes comunicativas efectivas se mejoran las destrezas humanas y el progreso de las destrezas comunicacionales. Es decir, los directivos requieren buenas destrezas para compartir verdadera información con optimismo y empatía; ser reflexivos y capaces de manejar el cambio en escenarios inciertos de manera ética (Whetten y Cameron 2018).

Por otro lado, las habilidades en equipo conciernen a la facilidad en promover el trabajo cooperativo, participativo y colaborativo, donde cada integrante tiene conocimiento en qué ayudar para cumplir las metas, fomentando la confianza en los demás. Un director demócrata anima a participar a todos los educadores en la toma de decisiones sobre problemáticas concernientes con el colegio. También involucra a los padres, educandos y partes involucradas que puede inquietar a la comunidad educacional (Whetten y Cameron 2018).

En tanto, las habilidades comunicativas, fueron imprescindibles en la labor del directivo, favoreciendo la adaptación al actuar de modo fluido, conveniente y flexible en escenarios problemáticos (Whetten y Cameron 2018).

En referencia a la V2: desempeño docente se fundamentó en el Marco del Buen Desempeño Docente según el Minedu (2014) citado en Rodríguez (2024), este documento comprende acuerdos técnicos y sociales entre el Estado, la sociedad y los docentes en referencia a las aptitudes que deben dominar los educadores, en diversas esferas de su profesión, cuya finalidad es alcanzar aprendizajes óptimos en los educandos. En consecuencia, es un instrumento estratégico de políticas integrales para el desarrollo docente; porque busca identificar un lenguaje propio entre los docentes y comunidad para afianzar los procesos de enseñanza. Así también, impulsar en el educador reflexiones sobre su práctica pedagógica en mejora de la comunidad educacional. Del mismo modo, promover y revalorizar la profesión en la sociedad actual, fortaleciendo su imagen como profesional competente en la práctica docente. Por último, orienta a diseñar e implementar políticas formativas, evaluación para optimizar las condiciones laborales y reconocimiento profesional.

También, se respaldó con el Modelo de la autoeficacia de Bandura citado en Rodríguez (2024), al sustentar que el individuo posee destrezas de autorreflexión, autoorganización y autorregulación. Es decir, comprende la certeza de lograr un comportamiento definitivo con éxito y así alcanzar los resultados propuestos. Bandura (1986) citado en Yong (2022) explicó que ser auto eficaz conlleva el pensar, la motivación, el sentir y su conducta. Lo cual, conduce a desarrollarlo en cuatro etapas: cognitivo, afectivo, selectivo y motivacional. Este enfoque resalta que tanto los individuos, comportamiento y contexto, conciertan este proceso en algo dinámico y recíproco. Asimismo, indica que los procesos psicológicos alteran los niveles de autoeficacia y fuerza; es decir, comprende la perspectiva de eficacia individual determinando el principio de las técnicas de afrontamiento, el tiempo que se le presente inconvenientes, de las prácticas aversivas y el esfuerzo que implica. También, señala que la mayor parte de los cursos que envuelve acciones se establecen al principio con el acto de pensar, formando creencias en referencia a la eficiencia que origina la variedad de escenarios de manera anticipativa que se ensayan y ejecutan (Manik et al., 2022); por lo que los sujetos deben respaldarse en sus saberes para construir la mejor alternativa, integrando y ponderando criterios para la revisión de juicios y predicción frente a resultados alejados de sus acciones propias para recordar las causas demostradas y las que ayudaron a su buen funcionar.

En relación a las definiciones de desempeño docente el Minedu (2014) en diversos documentos, Ley de Reforma Magisterial (Nº 29944) y la Ley General de Educación (Nº 28044), resaltaron que es una profesión de carácter ético, con autonomía y está vinculada a fines sociales para ejecutar sus labores en el marco del sistema educacional y del colegio, con bastante responsabilidad en el proceso para alcanzar logros educativos de los alumnos. Por su parte, Aravena y Saillán (2019) señalaron que es la destreza de dirigir a un grupo de personas, con el fin de guiar de manera eficaz el logro de las metas institucionales. En tanto, Guizado et al. (2020) manifestaron que es un acto para dar cumplimiento a las funciones pedagógicas asociadas a los propios educadores y al ámbito educacional. Por otro lado, Mera et al. (2023) remarcaron que es el logro de competencias en los estudiantes, es decir, un profesor mejor capacitado tendrá estudiantes bien formados. En la actualidad se busca que los docentes asuman su compromiso por forjar de forma integral a los educandos; es decir, el acto de enseñar no solo es impartir conocimientos, sino de formarlo emocionalmente para que afronte diversas problemáticas de la vida.

Las dimensiones de la variable desempeño docente según el Minedu (2014) en el MBDD son: Preparar para el aprender de los alumnos, vislumbra las labores previas de las sesiones de clases y unidades didácticas realizados por los educadores, considerando la inclusividad e interculturalidad respecto al programa curricular. Abarca el empleo adecuado de los recursos tecnológicos y didácticos, conocimiento de los contenidos disciplinarios y pedagógicos dentro del escenario emotivo, cultural y social de los educandos (Minedu, 2014).

A su vez, la dimensión enseñar para el aprender de los alumnos, involucra el proceso de enseñanza, basándose en criterios y perspectivas para valorar las diversas manifestaciones en su diversidad e inclusividad. Como el de tener un clima optimista en cada sesión, la frecuente motivación de los educandos, el procedimiento de habilidades metodológicas, y el uso de medios pedagógicos trascendentales. También incluye el poder diseñar y usar conveniente las herramientas que contribuyen al logro de cada alumno (Minedu, 2014).

Por otra parte, participar en la gestión del colegio en relación a la sociedad, se vincula a labores administrativas de los colegios mediante un punto de vista abierto, con la finalidad de ejercer modificaciones en la comunidad pedagógica. En donde, el profesor buscará respetar y valorar a la comunidad a través de una comunicación fluida con sus diferentes actores. Es decir, implica el trato idóneo por medio de cualidades de los integrantes familiares (Minedu, 2014).

Por último, el progreso de la profesión y la identidad del educador involucró ejercicios que dan respaldo a la identidad de sus labores educativas, incluye la cooperación dinámica y actividades hacia su formación y desarrollo profesional. Asimismo, genera mejoras en el equipo de trabajo y los procesos de aprendizaje, abarcando el manejo informativo sobre el cumplimiento de las políticas educacionales desde una perspectiva nacional y regional (Minedu, 2014).

Ante lo descrito, se planteó como hipótesis general: Existe relación positiva entre las habilidades directivas y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024; en tanto, las hipótesis específicas fueron: Existe relación positiva entre las dimensiones: habilidades personales, interpersonales, de grupo y comunicación con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024.

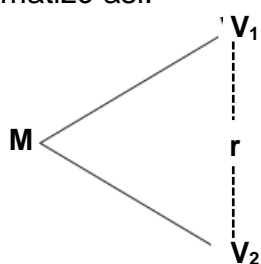
II. METODOLOGÍA

En la investigación se empleó el tipo básica con investigaciones científicas vigentes, se utilizó para realizar trabajos teóricos, emprendidos principalmente para obtener nuevos conocimientos y profundizar ideas, en relación a los fundamentos de los hechos y sucesos que son observados, no se realiza ningún tipo de aplicación en el ámbito social (Bernal, 2022; OCDE, 2018). Asimismo, se focalizó desde un paradigma cuantitativo, del cual, Niño (2021) manifestó que este enfoque sigue un proceso para responder los supuestos formulados, los resultados obtenidos se recogerán e interpretarán de forma numérica y estadística, los problemas diagnosticados se analizarán, procesarán y cuantificarán.

Por otra parte, estuvo alineado dentro del diseño de carácter no experimental, de línea transeccional. Se realizó durante el estudio, sin manipular o alterar deliberadamente las variables, es decir, que no se alteraron ni modificaron las categorías, teniéndose en cuenta los sucesos y hechos desde su contexto de origen, los cuales posteriormente se analizarán (Hernández y Mendoza, 2018); y de carácter transversal, porque se observó el grupo de estudio en un momento único o en el transcurso de un tiempo corto (Ñaupás et al., 2023).

De acuerdo a sus particularidades, presentó nivel correlacional, porque se buscó identificar el correlato de las variables de estudio estimando el grado correlativo (Sánchez y Reyes, 2021).

Se esquematizó así:



Donde:

M : Muestra

V1 : Habilidades directivas

V2 : Desempeño docente

r : Relación entre la V₁ y V₂.

Por otro lado, se abordó la conceptualización de destrezas directivas, que son actitudes desarrolladas dentro del grupo directivo, que contribuyen a una interrelación más acorde, con quienes integran la institución; por consiguiente, el director como líder, manifiesta su estilo estratégico esperado, logrando orientarse al cumplimiento de metas institucionales que mejoren el desempeño adecuado (Whetten y Cameron, 2018).

En la definición operacional de la variable, se usó la herramienta sobre destrezas directivas dirigido a docentes de Educación Básica Regular (EBR), que fue agrupado por los componentes: Destrezas individuales, interpersonales, de grupo y de comunicación; con 12 indicadores para un total de 24 preguntas formuladas; presentó una valoración Likert (Siempre=5, Casi siempre=4, A veces=3, Casi nunca=2, Nunca=1), que fueron medibles con los baremos: Bueno, regular y bajo.

De otro lado, se presentó la conceptualización de desempeño del profesor, este término se definió como acuerdos sociales y técnicos del gobierno, los docentes y sociedad, considerando las capacidades que deben ser dominadas por los educadores, en diversas fases de la profesión, tiene como propósito lograr aprendizajes esenciales en escolares (Minedu, 2014).

Mientras que, en la operacionalización se ejecutó la herramienta sobre desempeño docente, el cual estuvo conformado por los componentes: Preparación, enseñanza, participar en la gestión del colegio articulado a la comunidad, y el progreso de la profesionalidad y la identidad del profesor; así como por 9 indicadores para un total de 27 ítems, con una valoración Likert (Siempre=5, Casi siempre=4, A veces=3, Casi nunca=2, Nunca=1), se midieron con los niveles: Alto, medio y bajo.

El grupo poblacional estuvo conformado por 64 docentes (Especialidades de EBR) de un colegio público, distrito de Lurigancho, el cual fue aplicado en el primer semestre del año 2024. Hernández y Mendoza (2018) lo definieron como el segmento general en donde se especifican algunas peculiaridades de los participantes, así como los acontecimientos ocurridos en un determinado lugar permitiendo realizar una indagación sobre la procedencia de los datos. Dentro de las características propias de la población destacó que es un colegio Bicentenario con 34 años de vida institucional, han pasado nueve directores con la actual gestión; el rango de edad de los docentes fue (30% mayores de 50, el 40% de 40 a 50 años y el 30% menores de 40 años); asimismo, el 70% son de sexo femenino y el 30% masculino; el 95% nombrados y el 5% contratados; la mayoría vive en zonas cercanas al colegio.

Como criterios de inclusión, estuvieron los docentes en sus tres niveles de EBR, sin rango de edad y ambos sexos. Asimismo, en los criterios de exclusión, no participaron los docentes que estaban en licencia o descanso. En el estudio, para

recoger datos se trabajó con la totalidad de la población, por la que no se incluyó la muestra, ni el muestreo.

Por otro lado, se empleó la encuesta como técnica investigativa para recopilar datos exactos. Según Quesada (2021) consiste en un proceso que se efectúa empleando una herramienta para recoger los datos, que está comprendido por un grupo de ítems, con la finalidad de recoger la información de los sucesos de un determinado grupo poblacional.

Por consiguiente, se utilizó como instrumento el cuestionario, que es un balotario con interrogantes bosquejadas de manera coherente con el objetivo de conocer la percepción del grupo de estudio para comprender mejor la problemática (Villanueva, 2022). En la investigación se ejecutaron dos herramientas: el Cuestionario de destrezas directivas, y otro de desempeño del profesor referenciado por Yolvi Rodríguez Altamiza (2023) tomado de Whetten y Cameron (2018) y el Minedu (2014) respectivamente, adaptado por Oscar Eulogio Vargas Rodríguez (2024).

Los instrumentos fueron sometidos al proceso de validación y confiabilidad. En la primera, se plasmó por juicio de expertos por tres validadores con resultados de aplicabilidad; y en la segunda, se aplicó la prueba Alfa de Cronbach por tener alternativas politómicas con resultados ($\alpha = 0.985$ para la V1 y $\alpha = 0.988$ para la V2), denotando índices muy altos de fiabilidad.

Para realizar el análisis de la información, se efectuó bajo dos criterios: Estadística descriptiva, se procesaron los datos en la matriz base de datos de las herramientas aplicadas a los profesores, se plasmaron tablas con su debida interpretación; y para la inferencial, se usó el coeficiente correlativo de Spearman debido a que las escalas de las variables son cualitativas ordinales con un margen de error $< 0,05$; empleando el software SPSS versión 29.

Por otro lado, se tuvo en consideración los aspectos éticos considerados en el Reglamento de ética de la UCV; asimismo, se empleó las normas APA en su séptima edición para la redacción del trabajo investigativo. Con respecto a las referencias bibliográficas, se respetó los derechos de autor de artículos, libros, revistas indexadas, los que fueron citados oportunamente, respetando al grupo muestral que participaron como unidad de análisis, se mantuvo confidencialidad en el llenado de los instrumentos. Finalmente, se corroboró la originalidad del trabajo del investigador con el índice de similitud de la plataforma Turnitin.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Niveles de habilidades directivas

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 10 | 15.6 |
| | Regular | 38 | 59.4 |
| | Bueno | 16 | 25.0 |
| | Total | 64 | 100.0 |

Nota: Data de la V1, extraído del SPSS.

En la tabla 1, se visualizó que el 75,0% de los encuestados no alcanzaron niveles buenos de habilidades directivas. A partir de estos datos, se denotó que para fortalecer esta variable el director debe establecer objetivos claros para tomar decisiones que ayuden a impulsar la sostenibilidad y crecimiento de la institución.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de habilidades directivas

| Niveles | Habilidades personales | | Habilidades interpersonales | | Habilidades de grupo | | Habilidades de comunicación | |
|---------|------------------------|-------|-----------------------------|-------|----------------------|-------|-----------------------------|-------|
| | fi | F% | fi | F% | fi | F% | fi | F% |
| Bajo | 14 | 21.9 | 11 | 17.2 | 13 | 20.3 | 14 | 21.9 |
| Regular | 33 | 51.6 | 37 | 57.8 | 36 | 56.3 | 34 | 53.1 |
| Bueno | 17 | 26.6 | 16 | 25.0 | 15 | 23.4 | 16 | 25.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 64 | 100.0 | 64 | 100.0 | 64 | 100.0 |

Nota: Data de la V1, extraído del SPSS.

Según el análisis estadístico de la tabla 2, se apreció en las destrezas personales, que el 73,5% de docentes no alcanzaron niveles buenos; a su vez, en destrezas interpersonales, el 17,2% lograron niveles bajos, el 57,8% niveles regulares y el 25,0% niveles buenos; de otro lado, en la dimensión habilidades de grupo, el 76,6% no obtuvieron niveles buenos; finalmente, en la dimensión habilidades de comunicación, el 21,9% manifestaron niveles bajos, el 53,1% niveles

regulares y el 25,0% niveles buenos. De estos resultados se halló que en todas las dimensiones de habilidades directivas se alcanzó una prevalencia por los niveles regulares, faltando fortalecer la participación de los docentes y establecer responsabilidades y roles concretos para cumplir con las metas educativas.

Tabla 3

Niveles de desempeño docente

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 9 | 14.1 |
| | Medio | 38 | 59.4 |
| | Alto | 17 | 26.6 |
| | Total | 64 | 100.0 |

Nota: Base de datos de desempeño docente, extraído del SPSS.

Se visualizó en la tabla 3, que el 73,5% de encuestados no alcanzaron niveles altos de desempeño docente. Estos hallazgos resaltaron que falta fortalecer esta variable, mediante el trabajo en equipo, el empleo de diversas estrategias, recursos didácticos y brindando un ambiente positivo.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de desempeño docente

| Niveles | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | |
|---------|--|-------|--|-------|---|-------|---|-------|
| | fi | F% | fi | F% | fi | F% | fi | F% |
| Bajo | 12 | 18.8 | 9 | 14.1 | 11 | 17.2 | 13 | 20.3 |
| Medio | 34 | 53.1 | 38 | 59.4 | 35 | 54.7 | 33 | 51.6 |
| Alto | 18 | 28.1 | 17 | 26.6 | 18 | 28.1 | 18 | 28.1 |
| Total | 64 | 100.0 | 64 | 100.0 | 64 | 100.0 | 64 | 100.0 |

Nota: B.D. V2, extraído del SPSS.

Se apreció en la tabla 4, que en la D1: Preparar para el acto de aprender de los alumnos, el 71,9% de los docentes no lograron niveles altos; a su vez, en la D2: Enseñar para el aprender de los estudiantes, el 14,1% presentaron índices bajos, el 59,4% niveles medios y el 26,6% rangos altos; mientras que, para la D3: Participar en

la gestión del colegio articulado a la sociedad, el 71,9% no obtuvieron niveles altos; finalmente, en la D4: Progreso de la profesión y la identidad docente, el 20,3% denotaron niveles bajos debido a que los educadores no reflexionan sobre su práctica docente e institucional, el 51,6% índices medios y el 28,1% rangos altos. De estos resultados se halló que en todas las dimensiones de desempeño docente prevalecen los niveles medios, faltando fortalecer el diseño de procesos pedagógicos innovadores para lograr nuevos aprendizajes y las relaciones de cooperación con las familias.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Ho: La distribución de los puntajes de las variables y dimensiones siguen una distribución normal.

Ha: La distribución de los puntajes de las variables y dimensiones difieren de una distribución normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|--|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| V1:Habilidades directivas | .147 | 64 | .001 |
| D1:Habilidades personales | .121 | 64 | .021 |
| D2:Habilidades interpersonales | .120 | 64 | .023 |
| D3:Habilidades de grupo | .127 | 64 | .012 |
| D4:Habilidades de comunicación | .122 | 64 | .020 |
| V2:Desempeño docente | .161 | 64 | .000 |
| D1:Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | .131 | 64 | .009 |
| D2:Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | .156 | 64 | .001 |
| D3:Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | .145 | 64 | .002 |
| D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | .120 | 64 | .022 |

Nota: B.D., extraído del SPSS.

Se apreció la prueba de bondad o ajuste para variables y dimensiones, presentó medida no paramétrica debido a diferir de una distribución normal. Por lo tanto, hay rechazo del supuesto nulo, debido a que la significancia es menor a 0,05; motivo por el cual, se empleó el estadístico de Spearman para evaluar las hipótesis planteadas.

Hipótesis general

Ho: No existe relación positiva entre las habilidades directivas y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024.

Ha: Existe relación positiva entre las habilidades directivas y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024.

Tabla 6

Correlación entre las habilidades directivas y el desempeño docente

| | | | Habilidades directivas | Desempeño docente |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Habilidades directivas | Coeficiente de correlación | 1.000 | .929** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .000 |
| | | N | 64 | 64 |
| Rho de Spearman | Desempeño docente | Coeficiente de correlación | .929** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | | N | 64 | 64 |

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

Nota: Data, extraída del SPSS.

Se observó correlaciones entre ambas variables, donde se denotó correlaciones significativas, de niveles positivos muy altos ($r=0,929$) con una significancia de 0,000, que es $< 0,05$. Hay rechazo del supuesto nulo; por consiguientes, existe evidencia suficiente para afirmar correlación directa entre las variables.

Hipótesis específicas

Ho: No existe relación positiva entre las dimensiones de las habilidades directivas y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024.

Ha: Existe relación positiva entre las dimensiones de las habilidades directivas y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024.

Tabla 7

Correlación entre las dimensiones de las habilidades directivas y el desempeño docente

| | | Desempeño docente |
|-----------------------------|------|-------------------|
| Habilidades personales | Rho | ,855 |
| | Sig. | ,000 |
| | N | 64 |
| Habilidades interpersonales | Rho | ,873 |
| | Sig. | ,000 |
| | N | 64 |
| Habilidades de grupo | Rho | ,889 |
| | Sig. | ,000 |
| | N | 64 |
| Habilidades de comunicación | Rho | ,887 |
| | Sig. | ,000 |
| | N | 64 |

Nota: B.D., extraído del SPSS.

Se visualizó correlación significativa entre todas las dimensiones de la V1 con la V2 con una sig. bilateral $0,000 < 0,05$. Además, se halló un grado de correlación positiva alta, en consecuencia, hay rechazo de las hipótesis nulas; y por lo tanto, existe evidencia que hay correlación entre los supuestos formulados.

IV. DISCUSIÓN

En lo concerniente al principal objetivo, establecer el correlato entre las destrezas directivas y el desempeño del educador en un colegio público del distrito de Lurigancho, 2024, aplicando el estadístico de Spearman se halló correlato positivo muy alto con un grado de significancia $< 0,05$. Adicionalmente, el 75,0% de los encuestados no alcanzaron niveles buenos de habilidades directivas, para fortalecer esta variable el director debe establecer objetivos claros para tomar decisiones que ayuden a impulsar la sostenibilidad y crecimiento de la institución; del mismo modo, el 73,5% de encuestados no alcanzaron niveles altos de desempeño docente, estos resultados resaltaron que falta potenciar el trabajo en equipo, el empleo de diversas estrategias, recursos didácticos y brindar ambiente positivo.

Estos hallazgos se asemejan con el estudio de Akporehe y Ifeoma (2023) quienes aplicaron el estadístico de Pearson, en donde se halló correlato alto positivo con una sig. bilateral $< 0,05$; concluyeron que hay correlación entre las variables. También presenta similitud con el trabajo investigativo de Laghari y Hussain (2022) concluyeron que hay correlación directa entre V1 y V2, utilizando el estadígrafo de Pearson ($r = 0,645$), denotándose un correlato moderado positivo con un margen de error $< 0,05$. A su vez, presenta similitud con el estudio de Melo (2021) concluyó que hay correlación directa entre las variables que intervienen, se aplicó el coeficiente correlativo Pearson con un correlato alto positivo y un margen de error $< 0,05$.

Estos resultados expuestos al igual que el presente estudio se fundamentan con lo establecido por Whetten y Cameron en el Modelo de las Habilidades Administrativas Esenciales, quienes determinaron que las capacidades directrices se asocian unos con otros, y que toda persona líder debe manejar diversas habilidades. También con lo estipulado en el MBDD del Minedu (2014) citado en Rodríguez (2024), donde expusieron que los docentes deben dominar diversas competencias para lograr en los educandos óptimos aprendizajes. A pesar de coincidir con los resultados, se aplicaron distintos instrumentos. Adicional a ello, se fundamenta con la Teoría Neoclásica de Drucker quien manifestó que para administrar no se necesita controlar lo que se realiza en una organización, sino se debe destacar los objetivos claros con una extensa visión, para cimentar lo que se busca alcanzar en un determinado tiempo (Romero et al., 2022). Por ello, lo sostenido en la teoría concuerda con lo estipulado en esta investigación, infiriendo que los

directores deben brindar objetivos claros que fortalezca la buena gestión.

También, se corrobora con lo expresado por Whetten y Cameron (2018), los autores sostuvieron que las destrezas directivas son actitudes que se desarrollan dentro del grupo directivo, las cuales contribuyen a una mejor interrelación con quienes integran la institución; por consiguiente, el directivo como líder pedagógico, expresa su estilo estratégico consiguiendo resultados esperados que orienten para el cumplimiento de metas institucionales que favorezca el buen desempeño. Lo expresado coincide con este estudio, al referir que las habilidades directivas buscan que los directores y docentes adquieran mejores relaciones interpersonales.

Por otro lado, se fundamenta con lo sostenido por Griffin y Van (2015) citado en Rosales (2020) quienes señalaron que las capacidades para dirigir son destrezas que todo líder educacional debe tener y utilizar, para desempeñar determinadas labores y de acuerdo a sus intereses perfeccionaran por medio de la capacitación y práctica constante. De acuerdo a lo expuesto, se resalta que las destrezas directivas se perfeccionen como parte de la habilidad, capacidad y destreza de los individuos. Por lo que, esta investigación refiere que el vínculo de las destrezas directivas con el desempeño del educador forma parte del desarrollo de todo directivo, que conlleve a un trabajo docente eficiente.

En lo concerniente al primer objetivo específico, identificar el correlato entre destrezas individuales y desempeño del educador en un colegio público, se utilizó el estadígrafo de Spearman se halló correlato positivo alto con una sig. bilateral $< 0,05$. Adicional a ello, la mayoría de los encuestados con un 73,5% no alcanzaron niveles buenos; por lo tanto, para potenciar esta dimensión se requiere que el director demuestre autoconocimiento, liderazgo y capacidad de guía positiva para alcanzar las metas trazadas, que se fomente un ambiente libre de tensiones para evitar el estrés y se adopte una actitud constructiva para generar soluciones a los inconvenientes que se presenten.

Los resultados descritos son similares con los hallazgos de Abdurrahman et al. (2020) quienes concluyeron que aplicando la estadística de regresión simple denotaron correlación positiva entre las variables, rechazando el supuesto nulo. Por lo que, en el presente estudio las destrezas directivas también son necesarias para afianzar el trabajo docente. Sin embargo, difiere de la investigación de Coello et al. (2021) quienes evidenciaron que no hay influencia entre las variables, así lo manifiesta los valores obtenidos ($r = 0,136$ p-valor $> 0,05$), hay aceptación del

supuesto nulo. Porque, para los autores citados las habilidades directrices no repercuten en orientar la labor del docente, en referencia a nuestra investigación que son necesarias para fortalecer la labor del educador.

Lo expuesto, se respalda con el Teoría Neoclásica de Drucker quien señaló que los directivos deben ser líderes y desplegar destrezas para liderar, ser orientadores, y no establecer tareas organizacionales e instaurar estrictos horarios, que acaben por desalentar la innovación (Gómez, 2020). El autor, remarcó que el director debe concientizarse que el buen trato y el respeto son factores esenciales para promover la participación del grupo de trabajo. Lo expuesto me sirve de fundamento para respaldar las dimensiones e indicadores del presente estudio, ya que, hace referencia que los directivos demuestren autoconocimiento, liderazgo y capacidad de guía positiva para alcanzar las metas trazadas y ante aquellos aspectos que necesita mejorar. A su vez, se sustenta con el enfoque de las Relacionales Humanas de Elton Mayo, en su enfoque indicó que el directivo debe adaptar sus habilidades directrices de acuerdo al desarrollo de la entidad y aprender a emplearla. Lo expresado me sirve como referencia para respaldar mi marco teórico.

También se respalda con lo expresado por Whetten y Cameron (2018) quienes señalaron que las destrezas personales consisten en el autocontrol, gestionar los sentimientos y el conocimiento introspectivo, se pone en experiencia la empatía que ayuda a entender a los demás, donde manejar el estrés es un factor indefectible. Es decir, que dentro de las actividades de gestión de personal los directivos deben aprender a desarrollar habilidades directrices para emplear los procesos de gestión (Whetten y Cameron 2018). Por ello, este aporte permite ser base conceptual para la elaboración del cuestionario de la variable habilidades directivas.

Del mismo modo, Griffin y Van (2015) citado en Rosales (2020) indicaron que se correlacionan con el manejo del propio yo, de uno mismo, que son parte del propio sentir. En estas habilidades se mencionaron: autoconocimiento, solución creativa de situaciones dificultosas y manejo de estrés individual. Por lo tanto, estas destrezas deben hallarse en relación con el desarrollo del personal, esenciales para trabajar las directrices de la organización. Lo expuesto, contribuye como fundamento para afianzar los conocimientos sobre las dimensiones de habilidades del director, ya que buscan reflejar la capacidad para adaptarse, autoanalizar, actitud positiva, valoración del entorno y otros.

En referencia al objetivo específico 2, determinar el correlato entre destrezas

interpersonales y desempeño del profesor en un colegio público, empleó el coeficiente correlativo de Spearman denotando correlato positivo alto con un margen de error $< 0,05$. Adicional a ello, la mayoría de los encuestados no alcanzaron niveles buenos con un 75,0%; por lo tanto, para fortalecer esta dimensión se requiere que el director refleje liderazgo e imagen de poder, se motive el esfuerzo de los profesores de manera oportuna, que haya un buen manejo de conflictos y se promueva una buena interrelación del grupo.

Los resultados se asemejan con el estudio de Rodríguez (2024) quien concluyó que el coeficiente correlativo de Spearman obtuvo un correlato alto positivo con un margen de error $< 0,05$ ($Rho = 0,762$ $p_valor < 0,05$), hay rechazo del supuesto nulo. Del mismo modo, se asemeja con la investigación de Espinoza (2022) quienes aplicaron la estadística de regresión logística ordinal cuyos resultados indicaron que el 46% de las destrezas directivas influyen en el desempeño del educador, concluyó que hay influencia entre las variables intervinientes. Lo cual, tiene similitud al presente estudio porque presentan valores de correlato positivo alto y moderado.

Estos resultados se respaldan con la Teoría Neoclásica de Drucker determinando que la importancia a las concepciones clásicas de estructura, autoridad y responsabilidad, integrando la dinámica grupal, apertura hacia una dirección democrática y comunicación interpersonal donde el propósito de una organización incluye los objetivos individuales de los trabajadores (Muñoz et al. 2022). Este aporte contribuye al presente estudio sobre la importancia del trabajo en equipo que se debe realizar en las instituciones educativas.

Asimismo, se fundamenta con lo expresado por Whetten y Cameron (2018) quienes sostuvieron que las habilidades interpersonales comprenden la interrelación con el resto, donde el directivo debe brindar motivación, apoyo y negociar las problemáticas, impulsar la cooperación, tratar de disminuir los conflictos, discrepancias, etc. Este tipo de habilidad son de ayuda cuando se necesita estar bien con sus pares, a través de las redes comunicativas efectivas se mejoran las destrezas humanas y el desarrollo de las capacidades comunicacionales. Lo expresado por los autores citados ayuda a enriquecer las bases teóricas en relación a esta dimensión; ya que, fundamenta que los directivos requieren buenas destrezas para compartir verdadera información con optimismo y empatía; ser reflexivos y capaces de manejar el cambio en escenarios inciertos de manera ética.

También se respalda con lo expresado por Gamala & Marpa (2022), quienes señalaron que las destrezas directivas son competencias que los líderes educativos deben tener y utilizar, entre las que destacan las interpersonales, que buscan una relación óptima entre los colaboradores; las conceptuales que adquieren conocimientos integrales, capacidad para diagnosticar y valorar situaciones concretas; también están las de comunicación asertiva con el grupo de trabajo, y la de proponer decisiones oportunas.

En lo concerniente al tercer objetivo específico, identificar el correlato de habilidades de grupo y desempeño del profesor en una I.E. estatal, se aplicó el estadígrafo de Spearman hallando correlato positivo alto con una sig. bilateral $< 0,05$. Adicionalmente, la mayor parte de los docentes con un 76,6% no alcanzaron niveles buenos; por lo tanto, para potenciar esta dimensión se requiere trabajar en equipo para mostrar compañerismo y asertividad, fomentar un ambiente de cooperación, promover actitudes positivas para liderar cambios en el equipo de trabajo y compartir el reconocimiento con los colegas que han contribuido a generar cambios positivos en mejora del colegio.

Estos resultados guardan relación con el estudio de Muñoz et al. (2022) quienes concluyeron que las destrezas directivas inciden en el desempeño del profesor, utilizó el estadígrafo de Spearman con un correlato alto positivo y una sig. bilateral $< 0,05$ ($Rho = 0,762$, $p = 0,000$), hay rechazo del supuesto nulo. Del mismo modo, se corrobora los hallazgos de Jáuregui et al. (2022) quienes evidenciaron la correlación directa entre las variables intervinientes en la IE. 60756 Claverito – Iquitos, aplicó el estadístico Chi cuadrado ($X^2_c \geq X^2_t$, $gl 4$) con un nivel de significancia $< 0,05$, hay rechazo del supuesto nulo. Por lo referido en estas investigaciones, tienen similitud con el presente estudio al presentar correlaciones positivas altas.

Los hallazgos encontrados en los antecedentes descritos, se corroboran con lo expresado por el Modelo de Whetten y Cameron (2018) quienes sostuvieron que un director democrático anima a participar a todos los educadores en la toma de decisiones sobre problemáticas concernientes al colegio, es decir, promueve el trabajo participativo y colaborativo, donde cada integrante tiene conocimiento en qué ayudar para cumplir las metas, fomentando la autodeterminación, autoeficacia y confianza en los demás. También involucra a los padres, educandos y partes involucradas que puede inquietar a la comunidad educacional. Este aporte ayuda a

fundamentar y ampliar los conocimientos en referencia a las dimensiones de la V1.

En lo concerniente al cuarto objetivo específico, identificar la correlación de destrezas en comunicación y desempeño del profesorado en una institución educativa pública, los resultados denotaron correlato positivo alto con un margen de error $< 0,05$ aplicando el estadístico de Spearman. Adicional a ello, la mayoría de los encuestados con un 75,0% no obtuvieron niveles buenos de habilidades de comunicación, para potenciar esta dimensión se necesita que el equipo directivo presente una adecuada interrelación con el equipo docente para mejorar la comunicación interna, se debe planificar las buenas prácticas comunicativas, elaborar planes y políticas de comunicación interna en el centro educativo y mostrar actitud positiva y participativa para comunicarse con el equipo de trabajo.

Estos hallazgos se respaldan con el trabajo de Soto (2021) quien concluyó que hay correlato muy alto positivo con un margen de error $< 0,05$ ($Rho = 0,925^{**}$, p -valor = 0,000), denotó correlación directa entre las variables en mención. Este resultado se asemeja al presente estudio al presentar un índice de correlación muy alta.

Por otra parte, se fundamenta en lo expresado por Whetten y Cameron con el Modelo de las Habilidades Administrativas Esenciales, quienes resaltaron que el líder directivo debe cumplir con las metas trazadas dentro de una organización, poseer destrezas de saber oír y tomar decisiones de forma oportuna. Adicional a ellos, los autores Whetten y Cameron (2018) definieron que las capacidades para comunicar son imprescindibles en la labor del directivo, favoreciendo la adaptación al actuar de modo fluido, conveniente y flexible en escenarios problemáticos. Del mismo modo, Gamala y Marpa (2022) indicaron que son destrezas que todo líder educativo debe tener y utilizar, entre las cuales están la comunicación asertiva con el grupo de trabajo para proponer decisiones oportunas. Los antes mencionado, me sirve para fundamentar las bases teóricas, ya que, hacen referencia a la creación de un ambiente laboral libre de tensiones para evitar el estrés, trabajar en equipo para mostrar compañerismo y asertividad, promover actividades de interrelación con el equipo para establecer una buena comunicación y adoptar actitudes constructivas para generar soluciones a los inconvenientes que surgen en la escuela.

V. CONCLUSIONES

Se determinó que en la variable habilidades directivas la mayor parte de los encuestados alcanzó niveles regulares (59,4%), seguido de niveles buenos con (25,0%) y niveles bajos con (15,6%). Mientras que, en la variable desempeño docente la mayoría consiguió niveles medios (59,4%), seguido de niveles altos (26,6%) y bajos (14,1%). Asimismo, se evidenció correlato positivo entre las variables, con valores $Rho=0,929$ y $p=0,000$.

Se evidenció en la D1: destrezas personales que la mayor parte de los encuestados (73,5%) no alcanzaron niveles buenos porque el equipo directriz no muestra capacidad de guía positiva para alcanzar las metas trazadas, liderazgo y autoconocimiento. A su vez, se determinó que hay correlación positiva entre las variables, con valores $Rho=0,855$ y $p=0,000$.

Se determinó en la D2: destrezas interpersonales que la mayoría de los profesores (75,0%) no alcanzaron niveles buenos debido a que no se promueve una buena interrelación del grupo para evitar conflictos. Asimismo, se evidenció que hay correlación positiva entre las variables, con resultados $Rho=0,873$ y $p=0,000$.

Se evidenció en la D3: habilidades de grupo que la mayor parte de los encuestados (76,6%) no alcanzaron niveles buenos porque no se promueve actitudes positivas para liderar cambios en el equipo de trabajo. A su vez, se denotó que hay correlación positiva entre habilidades de grupo y desempeño del profesor, con índices $Rho=0,889$ y $p=0,000$.

Se determinó en la cuarta dimensión habilidades de comunicación que la mayoría de los docentes (75,0%) no obtuvieron niveles buenos debido a que el director no muestra actitud positiva y participativa para comunicarse con el equipo de trabajo. Asimismo, se evidenció correlación positiva entre habilidades de comunicación y desempeño del educador, con resultados $Rho=0,887$ y $p=0,000$.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al director de la I.E. motivo de estudio fortalecer sus competencias directivas de manera permanente a través de actividades de instrucción continua considerando calidad y liderazgo, con el propósito de formar un ambiente agradable. Asimismo, debe brindar a los docentes capacitaciones, talleres y facilidades de materiales para que tenga mejoras en su desempeño, de acuerdo a lo referenciado por Whetten y Cameron (2018).

A los directivos y docentes se recomienda conservar la práctica de sus destrezas individuales en sus diversas relaciones con otros y en especial las asociadas con su rendimiento; ya que, el aprender continuamente, la proactividad, la tolerancia, el control de impulsos favorezca el rendimiento del educador, según lo establecido por Gómez (2020).

Se recomienda a los directivos y profesores perseverar con el compromiso de mejorar competencias interpersonales en la interacción con los agentes educacionales; para que tengan facilidad al expresarse, manejo de conflictos, motivación y empatía; ya que, estos inciden favorablemente en su desempeño laboral, comprometiéndose a desarrollar una alta identidad como profesionales, lo cual se corrobora con lo señalado por Muñoz et al. (2022).

Se recomienda a los directivos en coordinación con los profesores mejorar y aplicar destrezas grupales en la interacción con el equipo de trabajo, en la cual, demuestre capacidad de gestión, liderazgo, interrelaciones que contribuyan en mejorar el desempeño del docente, según lo estipulado por Whetten y Cameron (2018).

A los directivos y docentes se recomienda reforzar las habilidades de comunicación para una buena gestión educativa, en donde, el director como líder se comunique de forma efectiva y tenga un amplio sentido de empatía y escucha. Así como, confirmar que estas hayan sido comprendidas exitosamente para cumplir las metas institucionales, de acuerdo al fundamento de Gamala & Marpa (2022).

REFERENCIAS

- Abdurrahman, H., Sowiyah, Bujang, R. (2020). The Influence of Principal Managerial Competence on Teacher Performance at Schools in Bandar Lampung. *Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah*, 5(1), 121-130. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/tadris/article/view/5391/pdf>
- Acevedo, A. (2020). Pedagogical leadership: thinking and building a better education. *Revista Boletín REDIPE*, 9(11), 26-46. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8116542.pdf>
- Akporehe, D. y Ifeoma, R. (2023). Principals' Managerial Skills and Teachers' Job Performance: Evidence from Public Secondary Schools in Delta State, Nigeria. *European journal of education and pedagogía*. 4(3), 78-84. <https://www.ej-edu.org/index.php/ejedu/article/view/591>
- Aravena, N. y Saillán, G. (2019). Evaluación del desempeño docente: una mirada desde las agencias acreditadoras. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 25(1), 1819-1838. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/68244>
- Bernal, C. (2022). *Metodología de la investigación. Administración, economía humanidades y ciencias sociales*. Editorial Pearson.
- Bhutto, M., Sumeera, M., Ilyas, M., Sarwar, M., Channa, M. & Memon, A. (2024). Analyzing effects of managerial skills of government high school heads on school performance: a study of schools of Larkana District. *Journal of Education and Social Studies*, 5(2), 255–263. <https://doi.org/10.52223/jess.2024.5206>
- Coello, J., Jiménez, M. y Huilcapi, N. (2021). Habilidades directivas y su influencia en los resultados de una institución educativa. *Dilemas contemp. educ. política valores*, 9(1), 1-21. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9n1/2007-7890-dilemas-9-01-00039.pdf>
- Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (2022). *Habilidades directivas para la colaboración y la vinculación con la comunidad escolar. Intervención formativa*. (1º Ed.). Editorial Avia. Mejoredu. <https://www.mejoredu.gob.mx/images/programa-formacion-docente/directoreseb/intervencion-habilidades-directivos-eb.pdf>
- Deloy, F. (2024). Management skills and school heads' performance of public

- secondary schools. *International Journal of Science and Education*. 2(1), 1-14.
<https://zenodo.org/records/11215978>
- Dextre, F. (2023). *Habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa del distrito de San Martín de Porres - Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124831/Dextre_PFK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, C. (2021). *Habilidades directivas y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79790/Espinoza_HCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gamala, J. & Marpa, E. (2022). School environment and school heads' managerial skills: Looking into their relationships to school's performance. *International Journal on Social and Education Sciences*, 4(2), 218-235.
<https://doi.org/10.46328/ijonses.285>
- Gómez, J. (2020). *El modelo integrado en dirección general de empresas*. [Tesis doctoral, Universidad de Navarra, España].
https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/59648/1/Tesis_GomezOsorio20.pdf
- Gonzales, Y. (2023). *Habilidades directivas para el desarrollo de la gestión de conocimiento organizacional*. [Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Valencia, España].
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/201577/Gonzalez%20-%20Habilidades%20directivas%20para%20el%20desarrollo%20de%20la%20g%20estion%20de%20conocimiento%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guizado, G., Valenzuela, M. y Vallejo, P. (2020). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación de Perú. *Conrado*, 16(72), 200-203.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100200&lng=es&tlng=es
- Hernández R, Mendoza C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.

- Huerta, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Revista Saber Servir*, 3(3), 140–147. <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3919>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). *Compendio Estadístico. Perú 2020*, INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1758/COMPENDIO2020.html
- Jáuregui, J., Menacho, I., Chávez, P., Ramírez, L. Romero, E. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. 6(23), 648-658. <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v6n23/a24-648-658.pdf>
- Laghari, M. y Hussain, D. (2022). Headteachers' Managerial Skills and Teachers' Performance at Public Secondary Schools. *International Research Journal of Education and Innovation*, 3(1), 66–75. <https://doi.org/10.53575>
- Landín, M. (2021). *Influencia de habilidades directivas en la innovación educativa de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3DiL4X6>
- López, F. (2022). Leadership skills of managers of educational institutions. *Espirales. Revista multidisciplinaria de investigación científica*, 6(2), 64-79. <https://www.redalyc.org/journal/5732/573270857004/html/>
- Manik, S., Sembiring, M., Padang, I. & Manurung, L. (2022). Theory of bandura's social learning in the process of teaching at sma methodist berastagi kabupaten karo. *PKM: Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 85-96. <https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/pengabdian>
- Marin, C. (2020). *Propuesta de un modelo de gestión institucional cooperativo sustentado en la teoría de relaciones interpersonales, para mejorar el clima organizacional en la I.E. Luis Alberto Sánchez del Distrito de la Encañada, Región Cajamarca, Año 2011*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20500.12893/8120>
- Melo, R. (2021). Managerial Skills of School Heads as Correlate of Teacher's Work Performance in Distance Learning. *International journal of advanced*

multidisciplinary studies. 1(1), 172-186.

<https://www.semanticscholar.org/paper/Managerial-Skills-of-School-Heads-as-Correlate-of-Melo/239bad7eefecfe19bc7266fcc229530778239b2d>

Mera, A, Montenegro, M. y Gonzales, V. (2023). El desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1481-1489. <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v7n29/a33-1481-1489.pdf>

Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.* <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>

Ministerio de Educación (27 noviembre 2023). *Orientaciones para Directivos y Docentes.* <https://www.gob.pe/50808-ministerio-de-educacion-orientaciones-para-directivos-y-docentes>

Moscol, J., Mondragón, G. y Gonzales, V. (2024). Desarrollo de las habilidades directiva en las instituciones educativas. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación.* 8(32), 438-448. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1349/2523>

Muñoz, R., Huamán, D., Cárdenas, E. y Pinedo, W. (2022). Habilidades directivas y desempeño docente en el Perú. *Revista Franz Tamayo*, 4(10), 84-99. <https://revistafranztamayo.org/index.php/franztamayo/article/view/879/2103>

Ñaupas, H., Mejía, E., Trujillo, I., Romero, H., Medina, W. Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación total. Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis.* (6ta Ed.). Ediciones de la U.

Niño, V. (2021). *Metodología de la investigación. Diseño, ejecución e informe.* (2º Ed.). Ediciones de la U.

Núñez, F. (2021). *Las habilidades directivas y su influencia en el desempeño docente en tiempos de pandemia de una institución educativa de la ciudad del Cusco. 2021.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/67887>

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (23 de mayo 2023). *La OEI presenta un nuevo estudio sobre el liderazgo*

educativo en Iberoamérica. <https://oei.int/oficinas/secretaria-general/noticias/la-oei-presenta-un-nuevo-estudio-sobre-el-liderazgo-educativo-en-iberoamerica>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (8 de octubre 2020). *La UNESCO pide potenciar el liderazgo y la innovación docente para avanzar en la educación.* <https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/05/unesco-pide-potenciar-liderazgo-innovacion-docente-19321/>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (4 de octubre 2022). *La UNESCO da la voz de alarma sobre la crisis mundial de escasez de docentes.* <https://www.unesco.org/es/articles/la-unesco-da-la-voz-de-alarma-sobre-la-crisis-mundial-de-escasez-de-docentes>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2024). *La urgencia de la recuperación educativa en América Latina y el Caribe.* Unesco. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388399>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation*, (4th Edition). The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities. Luxembourg. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>

Plan Anual de Trabajo (2023). *Informe de la Institución Educativa 1267 “La Campiña”.* Chosica.

Polo, B. (2020). Management skills of educational leaders as related to school productivity. *Int. J. of Adv. Res*, 8(5), 814-824. https://www.journalijar.com/uploads/5ee5ddb00d7e3_IJAR-31733.pdf

Proyecto Educativo Institucional (2023). *Informe de la Institución Educativa 1267 “La Campiña”.* Chosica.

Quezada, N. (2021). *Metodología de la Investigación. Estadística aplicada a la investigación científica.* Editorial Macro. <https://editorialmacro.com/wp-content/uploads/2021/02/9786123045760.pdf>

Ramos, L. y Rueda, M. (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles Educativos*, 42(169), 144-159. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2020.169.59287>

Resoor, N., Serviñas, L., Retes, E. & Eltanal, G. (2024). School Heads' Leadership

- and Innovative Skills in Relation to Teachers' Performance. *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence (IMJRISE)*, 1(6), 928-940. <https://risejournals.org/index.php/imjrise/article/view/537>
- Rodriguez, Y. (2024). *Habilidades directivas y desempeño docente en instituciones educativas privadas de la Ugel 01, Pachacámac 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/132262>
- Romero, E., Villalobos, C., Montero, M., Velasquez, E. y Mendez, L. (2022). Análisis crítico del aporte de Peter Drucker a la Ciencia Administrativa. *Economía y Negocios*, 4(2), 280-296. <https://www.doi.org/10.33326/27086062.2022.2.1265>
- Rosales, A. (2020). *Habilidades directivas y estrés laboral en docentes del nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Tarma*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6067/T010_46216265_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2021). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (6º Ed.). Editorial San Cristóbal.
- Sanders, E. (2020). Mayo, Elton: The Fruitful Legacy of an Intellectual Explorer. *Research Papers in Economics*, 1(1), 1047-1066. <https://typeset.io/papers/mayo-elton-the-fruitful-legacy-of-an-intellectual-explorer-1uqna8s7g5>
- Soto, D. (2021). Habilidades directivas y su relación con el desempeño docente en la I.E. N°32043 Páucar-Amarilis 2019. *Revista Identidad*, 7(2), 48–53. <https://doi.org/10.46276/rifce.v7i2.1285>
- Valles, K., Giraldoth, D., Valles, M. & Torres, L. (2020). Managerial skills applied by classroom teachers to strengthen teaching-learning in secondary level at ernesto flores fuenmayor educational unit in the municipality of miranda, state of Zulia. *PANORAMA*, 14(27), 1-12. <https://www.redalyc.org/journal/3439/343964051019/343964051019.pdf>
- Villanueva, F. (2022). *Metodología de la investigación*. Klik Soluciones Educativas.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2018). *Developing management skills*. Tenth. Edition Pearson.

Yong, D. (2022). *Autoeficacia y desempeño docente en profesores de las instituciones educativas del nivel inicial, Santa – 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81680/Yong_MD-M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de las variables

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|------------------------|---|---|--|---|---|
| Habilidades directivas | Son actitudes que se desarrollan dentro del grupo directivo, las cuales permiten una interrelación mejor con los que integran la organización; por consiguiente, el directivo como líder pedagógico, manifiesta su estilo estratégico alcanzando resultados esperados que orientará el cumplimiento de las metas institucionales que favorezca el buen desempeño (Whetten y Cameron, 2018). | El cuestionario sobre habilidades directivas estuvo agrupado por cuatro dimensiones: Habilidades personales, interpersonales, de grupo, y comunicación; así como por 12 indicadores para un total de 24 preguntas formuladas; con valores Likert (Siempre=5, Casi siempre=4, A veces=3, Casi nunca=2, Nunca=1), que serán medibles con los baremos: Bueno regular y bajo. | Habilidades personales Habilidades interpersonales Habilidades de grupo Habilidades de comunicación | Autoconocimiento Manejo de estrés Solución creativa de problemas Ganar poder e influencia Motivación Manejo de conflicto Delegación Trabajo en equipo Liderar el cambio positivo Interrelaciones Planeación Participación | Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Niveles: Bajo 24 - 56 Regular 57 - 88 Bueno 89 - 120 |
| Desempeño docente | Es una profesión de carácter ético, con autonomía asociada a fines sociales para desarrollar su trabajo en el marco del sistema educacional y de la institución educativa con responsabilidad sobre el proceso y logro educativo de los estudiantes (Minedu, 2014). | El cuestionario sobre desempeño docente estuvo conformado por cuatro dimensiones: Preparación, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad; así como por 9 indicadores para un total de 27 ítems; con valores Likert (Siempre=5, Casi siempre=4, A veces=3, Casi nunca=2, Nunca=1), para ser medible con los baremos: Alto, medio y bajo. | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Características de los estudiantes y dominio del área Planificación del proceso pedagógico Ambiente favorable Uso de estrategias y recursos Evaluación y retroalimentación permanente Actitud frente a la gestión escolar Relaciones con la comunidad educativa Desarrollo de la práctica docente y experiencia institucional. Desempeña su identidad profesional con ética y valores | Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Niveles: Bajo 27 - 63 Medio 64 - 99 Alto 100 - 135 |

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre habilidades directivas

Estimado(a) colega, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación, que tiene como objetivo establecer la relación entre habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024. La información proporcionada será tratada de forma anónima y confidencial.

Indicaciones: Responda a todas las preguntas marcando con una (X) la respuesta que considere adecuada, de acuerdo a siguiente escala valorativa.

| Nunca (N) | Casi nunca (CN) | A veces (AV) | Casi siempre (CS) | Siempre (S) |
|--------------|--------------------|-----------------|----------------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | ÍTEMS | Alternativas | | | | |
|--|--|--------------|----------|----------|----------|----------|
| | | N | CN | AV | CS | S |
| D1: Habilidades personales | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | El equipo directivo demuestra autoconocimiento, liderazgo y capacidad de guía positiva para alcanzar las metas trazadas. | | | | | |
| 2 | Los directivos me apoyan ante aquellos aspectos que necesito mejorar. | | | | | |
| 3 | El director fomenta un ambiente libre de tensiones para evitar el estrés. | | | | | |
| 4 | Apoyo en la programación de actividades acordes al PEI ante situaciones imprevistas o bajo presión de tiempo. | | | | | |
| 5 | Adopto una actitud constructiva para generar soluciones a los inconvenientes que surgen. | | | | | |
| 6 | Respeto los diversos puntos de vista de mis colegas cuando se buscan soluciones creativas. | | | | | |
| D2: Habilidades interpersonales | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | El director refleja liderazgo e imagen de poder. | | | | | |
| 8 | El equipo directivo para ganar poder muestra liderazgo con el grupo de trabajo orientando de manera empática y precisa. | | | | | |
| 9 | En el colegio motivan el esfuerzo de los profesores de manera oportuna. | | | | | |
| 10 | Me siento motivado cuando soy tratado con equidad y justicia en mis labores. | | | | | |
| 11 | En el equipo directivo hay buen manejo de conflictos. | | | | | |
| 12 | Promuevo una buena interrelación del grupo para evitar conflictos. | | | | | |

| D3: Habilidades de grupo | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 13 | Respeto las funciones que me delegan cuando participo en un equipo de trabajo. | | | | | |
| 14 | Participo con motivación en las tareas que delegan en el equipo para lograr un bienestar común. | | | | | |
| 15 | Trabajo en equipo para mostrar compañerismo y asertividad. | | | | | |
| 16 | Fomento un ambiente de cooperación al interior del equipo de trabajo. | | | | | |
| 17 | Promuevo actitudes positivas para liderar cambios en el equipo de trabajo. | | | | | |
| 18 | Comparto el reconocimiento con los colegas que han contribuido a generar cambios positivos en mejora del colegio. | | | | | |
| D4: Habilidades de comunicación | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | El equipo directivo presenta una adecuada interrelación con el equipo docente para mejorar la comunicación interna. | | | | | |
| 20 | El director promueve actividades de interrelación con el equipo para establecer una buena comunicación. | | | | | |
| 21 | Planifico las buenas prácticas comunicativas con el equipo directivo y docentes. | | | | | |
| 22 | El equipo directivo elabora planes y políticas de comunicación interna en el centro educativo. | | | | | |
| 23 | Muestro actitud positiva y participativa para comunicarme con el equipo de trabajo. | | | | | |
| 24 | El director utiliza una comunicación eficaz para participar en actividades en beneficio de la comunidad educativa. | | | | | |

Fuente: Rodríguez, Y. (2024) tomado de Whetten y Cameron (2018).

Cuestionario sobre desempeño docente

Estimado(a) colega, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación, que tiene como objetivo establecer la relación entre habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024. La información proporcionada será tratada de forma anónima y confidencial.

Indicaciones: Responda a todas las preguntas marcando con una (X) la respuesta que considere adecuada, de acuerdo a siguiente escala valorativa.

| | | | | |
|--------------|--------------------|-----------------|----------------------|----------------|
| Nunca (N) | Casi nunca (CN) | A veces (AV) | Casi siempre (CS) | Siempre (S) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | ÍTEMS | Alternativas | | | | |
|---|--|--------------|----------|----------|----------|----------|
| | | N | CN | AV | CS | S |
| D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes. | | | | | |
| 2 | Conozco y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas en el área que enseña. | | | | | |
| 3 | Participo en la elaboración de la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad en torno a las características de los estudiantes. | | | | | |
| 4 | Diseño procesos pedagógicos innovadores para el logro de los aprendizajes previstos que despierten la curiosidad e interés en los estudiantes. | | | | | |
| 5 | Organizo diversos medios educativos como soporte de aprendizaje de los alumnos. | | | | | |
| 6 | Distribuyo adecuadamente mi tiempo para el diseño de las sesiones de aprendizaje. | | | | | |
| D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Construyo de manera asertiva relaciones interpersonales para crear un ambiente favorable con y entre los educandos. | | | | | |
| 8 | Promuevo relaciones de cooperación, respeto y soporte a los alumnos para un ambiente adecuado en el aula. | | | | | |
| 9 | Resuelvo conflictos en base al diálogo según criterios éticos entre los educandos para un clima favorable. | | | | | |
| 10 | Desarrollo estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creativo de los alumnos. | | | | | |
| 11 | Empleo diversas estrategias didácticas para la atención individualizada de los estudiantes. | | | | | |
| 12 | Aplico recursos innovadores en el proceso de aprendizaje, a través de dinámicas y/o actividades en el aula. | | | | | |
| 13 | Utilizo técnicas y métodos variados para evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados de los alumnos. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 14 | Elaboro instrumentos que me ayude a evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. | | | | | |
| 15 | Sistematizo los resultados recabados en las evaluaciones para la retroalimentación oportuna y toma de decisiones. | | | | | |
| D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Interactúo con mis colegas para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza para una buena gestión escolar. | | | | | |
| 17 | Participo con el equipo de trabajo en la elaboración del PEI y de los planes de mejora continua. | | | | | |
| 18 | Desarrollo de forma individual y colectiva, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educacional. | | | | | |
| 19 | Fomento el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, respetando y reconociendo sus aportes. | | | | | |
| 20 | Integro en las prácticas de enseñanza saberes culturales y recursos de la comunidad. | | | | | |
| 21 | Comparto los retos de mi trabajo pedagógico y doy cuenta de los avances y resultados con las familias de los alumnos, autoridades locales y comunidad. | | | | | |
| D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Reflexiono sobre mi práctica docente e institucional y el proceso de aprendizaje de los educandos. | | | | | |
| 23 | Participo en experiencias de desarrollo profesional en base a mis necesidades personales e institucionales. | | | | | |
| 24 | Colaboro en generar políticas educativas de nivel local, regional y nacional, con una opinión actualizada e informada durante mi experiencia profesional. | | | | | |
| 25 | Actúo acorde a los principios y valores éticos de mi profesión resolviendo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar. | | | | | |
| 26 | Tomo decisiones respetando los derechos del niño y adolescente. | | | | | |
| 27 | Inculco valores éticos en el desarrollo de la sesión de aprendizaje. | | | | | |

Fuente: Rodríguez, Y. (2024) tomado del Minedu (2014).

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Validador 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios | Detalle | Calificación |
|-------------|---|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Claridad | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Coherencia | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Relevancia | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |

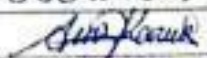
Matriz de validación del cuestionario sobre habilidades directivas

Definición de la variable: Son actitudes que se desarrollan dentro del grupo directivo, las cuales permiten una interrelación mejor con los que integran la organización; por consiguiente, el directivo como líder pedagógico, manifiesta su estilo estratégico alcanzando resultados esperados que orientará el cumplimiento de las metas institucionales que favorezca el buen desempeño (Whetten y Cameron, 2018).

| Dimensión | Indicador | Ítem | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|------------------------|------------------|--|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| | | | | | | | |
| Habilidades personales | Autoconocimiento | El equipo directivo demuestra autoconocimiento, liderazgo y capacidad de guía positiva para alcanzar las metas trazadas. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Los directivos me apoyan ante aquellos aspectos que necesito mejorar. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Manejo de estrés | El director fomenta un ambiente libre de tensiones para evitar el estrés. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Apoyo en la programación de actividades acordes al PEI ante situaciones imprevistas o bajo presión de tiempo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------|--------------------------------|---|---|---|---|---|--|
| | Solución creativa de problemas | Adopto una actitud constructiva para generar soluciones a los inconvenientes que surgen. | / | / | / | / | |
| | | Respeto los diversos puntos de vista de mis colegas cuando se buscan soluciones creativas. | / | / | / | / | |
| Habilidades interpersonales | Ganar poder e influencia | El director refleja liderazgo e imagen de poder. | / | / | / | / | |
| | | El equipo directivo para ganar poder muestra liderazgo con el grupo de trabajo orientando de manera empática y precisa. | / | / | / | / | |
| | Motivación | En el colegio motivan el esfuerzo de los profesores de manera oportuna. | / | / | / | / | |
| | | Me siento motivado cuando soy tratado con equidad y justicia en mis labores. | / | / | / | / | |
| | Manejo de conflicto | En el equipo directivo hay buen manejo de conflictos. | / | / | / | / | |
| | | Promuevo una buena interrelación del grupo para evitar conflictos. | / | / | / | / | |
| Habilidades de grupo | Delegación | Respeto las funciones que me delegan cuando participo en un equipo de trabajo. | / | / | / | / | |
| | | Participo con motivación en las tareas que delegan en el equipo para lograr un bienestar común. | / | / | / | / | |
| | Trabajo en equipo | Trabajo en equipo para mostrar compañerismo y asertividad. | / | / | / | / | |
| | | Fomento un ambiente de cooperación al interior del equipo de trabajo. | / | / | / | / | |
| | Liderar el cambio positivo | Promuevo actitudes positivas para liderar cambios en el equipo de trabajo. | / | / | / | / | |
| | | Comparto el reconocimiento con los colegas que han contribuido a generar cambios positivos en mejora del colegio. | / | / | / | / | |
| Habilidades de comunicación | Interrelaciones | El equipo directivo presenta una adecuada interrelación con el equipo docente para mejorar la comunicación interna. | / | / | / | / | |
| | | El director promueve actividades de interrelación con el equipo para establecer una buena comunicación. | / | / | / | / | |
| | Planeación | Planifico las buenas prácticas comunicativas con el equipo directivo y docentes. | / | / | / | / | |
| | | El equipo directivo elabora planes y políticas de comunicación interna en el centro educativo. | / | / | / | / | |
| | Participación | Muestro actitud positiva y participativa para comunicarme con el equipo de trabajo. | / | / | / | / | |
| | | El director utiliza una comunicación eficaz para participar en actividades en beneficio de la comunidad educativa. | / | / | / | / | |

Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario sobre habilidades directivas. |
| Objetivo del instrumento | Conocer la percepción de los docentes sobre habilidades directivas en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024. |
| Nombres y apellidos del experto | Ana Karina Delgado Bolívar |
| Documento de identidad | 10172354 |
| Años de experiencia en el área | 18 años |
| Máximo grado académico | Magister |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | IE 1267 La Campiña |
| Cargo | Docente |
| Número telefónico | 993 278 975 |
| Firma |  |
| Fecha | DD/MM/AAAA 27/05/24 |

Ficha de validación

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios | Detalle | Calificación |
|-------------|---|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Claridad | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Coherencia | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Relevancia | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |

Matriz de validación del cuestionario sobre desempeño docente


Definición de la variable: Es una profesión de carácter ético, con autonomía asociada a fines sociales para desarrollar su trabajo en el marco del sistema educacional y de la institución educativa con responsabilidad sobre el proceso y logro educativo de los estudiantes (Minedu, 2014).

| Dimensión | Indicador | Ítem | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|--|---|--|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| | | | | | | | |
| Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Características de los estudiantes y dominio del área | Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes. | / | / | / | / | |
| | | Conozco y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas en el área que enseña. | / | / | / | / | |
| | | Participo en la elaboración de la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad en torno a las características de los estudiantes. | / | / | / | / | |
| | Planificación del proceso pedagógico | Diseño procesos pedagógicos innovadores para el logro de los aprendizajes previstos que despierten la curiosidad e interés en los estudiantes. | / | / | / | / | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | | Organizo diversos medios educativos como soporte de aprendizaje de los alumnos | / | / | / | / | |
| | | Distribuyo adecuadamente mi tiempo para el diseño de las sesiones de aprendizaje | / | / | / | / | |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Ambiente favorable | Construyo de manera asertiva relaciones interpersonales para crear un ambiente favorable con y entre los educandos | / | / | / | / | |
| | | Promuevo relaciones de cooperación, respeto y soporte a los alumnos para un ambiente adecuado en el aula | / | / | / | / | |
| | | Resuelvo conflictos en base al diálogo según criterios éticos entre los educandos para un clima favorable | / | / | / | / | |
| | Uso de estrategias y recursos | Desarrollo estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creativo de los alumnos | / | / | / | / | |
| | | Empleo diversas estrategias didácticas para la atención individualizada de los estudiantes | / | / | / | / | |
| | | Aplico recursos innovadores en el proceso de aprendizaje, a través de dinámicas y/o actividades en el aula. | / | / | / | / | |
| | Evaluación y retroalimentación permanente | Utilizo técnicas y métodos variados para evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados de los alumnos | / | / | / | / | |
| | | Elaboro instrumentos que me ayude a evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes | / | / | / | / | |
| | | Sistematizo los resultados recabados en las evaluaciones para la retroalimentación oportuna y toma de decisiones. | / | / | / | / | |
| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Actitud frente a la gestión escolar | Interactúo con mis colegas para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza para una buena gestión escolar. | / | / | / | / | |
| | | Participo con el equipo de trabajo en la elaboración del PEI y de los planes de mejora continua. | / | / | / | / | |
| | | Desarrollo de forma individual y colectiva, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educacional. | / | / | / | / | |
| | Relaciones con la comunidad educativa | Fomento el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, respetando y reconociendo sus aportes | / | / | / | / | |
| | | Integro en las prácticas de enseñanza saberes culturales y recursos de la comunidad | / | / | / | / | |
| | | Comparto los retos de mi trabajo pedagógico y doy cuenta de los avances y resultados con las familias de los alumnos, autoridades locales y comunidad | / | / | / | / | |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Desarrollo de la práctica docente y experiencia institucional. | Reflexiono sobre mi práctica docente e institucional y el proceso de aprendizaje de los educandos. | / | / | / | / |
| | | Participo en experiencias de desarrollo profesional en base a mis necesidades personales e institucionales. | / | / | / | / |
| | | Colaboro en generar politicas educativas de nivel local, regional y nacional, con una opinión actualizada e informada durante mi experiencia profesional. | / | / | / | / |
| | Desempeña su identidad profesional con ética y valores | Actuo acorde a los principios y valores éticos de mi profesión resolviendo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar. | / | / | / | / |
| | | Tomo decisiones respetando los derechos del niño y adolescente. | / | / | / | / |
| | | Inculco valores éticos en el desarrollo de la sesión de aprendizaje. | / | / | / | / |

Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario sobre desempeño docente. |
| Objetivo del instrumento | Conocer la percepción del docente sobre su desempeño en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho. |
| Nombres y apellidos del experto | Ana Karina Delgado Bolivar |
| Documento de identidad | 10172354 |
| Años de experiencia en el área | 18 años |
| Máximo grado académico | Magister |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | 1267 La Campiña |
| Cargo | Docente |
| Número telefónico | 993 275 975 |
| Firma |  |
| Fecha | DD/MM/AAAA 27/05/2024 |

Validador 2

Ficha de validación

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación. Habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios | Detalle | Calificación |
|-------------|---|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Claridad | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Coherencia | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Relevancia | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |

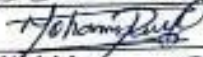
Matriz de validación del cuestionario sobre habilidades directivas

Definición de la variable: Son actitudes que se desarrollan dentro del grupo directivo, las cuales permiten una interrelación mejor con los que integran la organización; por consiguiente, el directivo como líder pedagógico, manifiesta su estilo estratégico alcanzando resultados esperados que orientará el cumplimiento de las metas institucionales que favorezca el buen desempeño (Whetten y Cameron, 2018).

| Dimensión | Indicador | Ítem | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|------------------------|------------------|--|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| | | | | | | | |
| Habilidades personales | Autoconocimiento | El equipo directivo demuestra autoconocimiento, liderazgo y capacidad de guía positiva para alcanzar las metas trazadas. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Los directivos me apoyan ante aquellos aspectos que necesito mejorar. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Manejo de estrés | El director fomenta un ambiente libre de tensiones para evitar el estrés. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Apoyo en la programación de actividades acordes al PEI ante situaciones imprevistas o bajo presión de tiempo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------|--------------------------------|---|---|---|---|---|--|
| | Solución creativa de problemas | Adopto una actitud constructiva para generar soluciones a los inconvenientes que surgen. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Respeto los diversos puntos de vista de mis colegas cuando se buscan soluciones creativas. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Habilidades interpersonales | Ganar poder e influencia | El director refleja liderazgo e imagen de poder. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | El equipo directivo para ganar poder muestra liderazgo con el grupo de trabajo orientando de manera empática y precisa. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Motivación | En el colegio motivan el esfuerzo de los profesores de manera oportuna. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Me siento motivado cuando soy tratado con equidad y justicia en mis labores. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Manejo de conflicto | En el equipo directivo hay buen manejo de conflictos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Promuevo una buena interrelación del grupo para evitar conflictos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Habilidades de grupo | Delegación | Respeto las funciones que me delegan cuando participo en un equipo de trabajo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Participo con motivación en las tareas que delegan en el equipo para lograr un bienestar común. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Trabajo en equipo | Trabajo en equipo para mostrar compañerismo y asertividad. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Fomento un ambiente de cooperación al interior del equipo de trabajo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Liderar el cambio positivo | Promuevo actitudes positivas para liderar cambios en el equipo de trabajo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Comparto el reconocimiento con los colegas que han contribuido a generar cambios positivos en mejora del colegio. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Habilidades de comunicación | Interrelaciones | El equipo directivo presenta una adecuada interrelación con el equipo docente para mejorar la comunicación interna. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | El director promueve actividades de interrelación con el equipo para establecer una buena comunicación. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Planeación | Planifico las buenas prácticas comunicativas con el equipo directivo y docentes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | El equipo directivo elabora planes y políticas de comunicación interna en el centro educativo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Participación | Muestro actitud positiva y participativa para comunicarme con el equipo de trabajo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | El director utiliza una comunicación eficaz para participar en actividades en beneficio de la comunidad educativa. | 1 | 1 | 1 | 1 | |

Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario sobre habilidades directivas. |
| Objetivo del instrumento | Conocer la percepción de los docentes sobre habilidades directivas en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024. |
| Nombres y apellidos del experto | Johann Lennon Rosales Asto |
| Documento de identidad | 42549985 |
| Años de experiencia en el área | 10 años |
| Máximo grado académico | Magister |
| Nacionalidad | Peruano |
| Institución | I.E. 1267 |
| Cargo | Docente |
| Número telefónico | 955331762 |
| Firma |  |
| Fecha | DD/MM/AAAA 29/05/24 |

Ficha de validación

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios | Detalle | Calificación |
|-------------|---|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Claridad | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Coherencia | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Relevancia | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |

Matriz de validación del cuestionario sobre desempeño docente

Definición de la variable: Es una profesión de carácter ético, con autonomía asociada a fines sociales para desarrollar su trabajo en el marco del sistema educacional y de la institución educativa con responsabilidad sobre el proceso y logro educativo de los estudiantes (Minedu, 2014).

| Dimensión | Indicador | Ítem | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|--|---|--|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| | | | | | | | |
| Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Características de los estudiantes y dominio del área | Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes. | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | |
| | | Conozco y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas en el área que enseña. | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | |
| | | Participo en la elaboración de la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad en torno a las características de los estudiantes. | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | |
| | Planificación del proceso pedagógico | Diseño procesos pedagógicos innovadores para el logro de los aprendizajes previstos que despierten la curiosidad e interés en los estudiantes. | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|---|
| | | Organizo diversos medios educativos como soporte de aprendizaje de los alumnos. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Distribuyo adecuadamente mi tiempo para el diseño de las sesiones de aprendizaje. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Ambiente favorable | Construyo de manera asertiva relaciones interpersonales para crear un ambiente favorable con y entre los educandos. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Promuevo relaciones de cooperación, respeto y soporte a los alumnos para un ambiente adecuado en el aula. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Resuelvo conflictos en base al diálogo según criterios éticos entre los educandos para un clima favorable. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Uso de estrategias y recursos | Desarrollo estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creativo de los alumnos. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Empleo diversas estrategias didácticas para la atención individualizada de los estudiantes. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Aplico recursos innovadores en el proceso de aprendizaje, a través de dinámicas y/o actividades en el aula. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Evaluación y retroalimentación permanente | Utilizo técnicas y métodos variados para evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados de los alumnos. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Elaboro instrumentos que me ayude a evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Sistematizo los resultados recabados en las evaluaciones para la retroalimentación oportuna y toma de decisiones. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Actitud frente a la gestión escolar | Interactúo con mis colegas para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza para una buena gestión escolar. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Participo con el equipo de trabajo en la elaboración del PEI y de los planes de mejora continua. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Desarrollo de forma individual y colectiva, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educacional. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Relaciones con la comunidad educativa | Fomento el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, respetando y reconociendo sus aportes. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Integro en las prácticas de enseñanza saberes culturales y recursos de la comunidad. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Comparto los retos de mi trabajo pedagógico y doy cuenta de los avances y resultados con las familias de los alumnos, autoridades locales y comunidad. | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Desarrollo de la práctica docente y experiencia institucional. | Reflexiono sobre mi práctica docente e institucional y el proceso de aprendizaje de los educandos. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Participo en experiencias de desarrollo profesional en base a mis necesidades personales e institucionales. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Colaboro en generar politicas educativas de nivel local, regional y nacional, con una opinión actualizada e informada durante mi experiencia profesional. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Desempeña su identidad profesional con ética y valores | Actúo acorde a los principios y valores éticos de mi profesión resolviendo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Tomo decisiones respetando los derechos del niño y adolescente. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Inculco valores éticos en el desarrollo de la sesión de aprendizaje. | 1 | 1 | 1 | 1 |

Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario sobre desempeño docente. |
| Objetivo del instrumento | Conocer la percepción del docente sobre su desempeño en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho. |
| Nombres y apellidos del experto | Johann Lennon Rosales Asto |
| Documento de identidad | 42549985 |
| Años de experiencia en el área | 30 años |
| Máximo grado académico | Magister |
| Nacionalidad | Peruano |
| Institución | I.E. 1267 |
| Cargo | docente |
| Número telefónico | 955331762 |
| Firma | <i>Johann Lennon Rosales Asto</i> |
| Fecha | DD/MM/AAAA 29/05/24 |

Validador 3

Ficha de validación

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios | Detalle | Calificación |
|-------------|---|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Claridad | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Coherencia | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Relevancia | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |


Matriz de validación del cuestionario sobre habilidades directivas

Definición de la variable: Son actitudes que se desarrollan dentro del grupo directivo, las cuales permiten una interrelación mejor con los que integran la organización; por consiguiente, el directivo como líder pedagógico, manifiesta su estilo estratégico alcanzando resultados esperados que orientará el cumplimiento de las metas institucionales que favorezca el buen desempeño (Whetten y Cameron, 2018).

| Dimensión | Indicador | Ítem | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|------------------------|------------------|--|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| | | | | | | | |
| Habilidades personales | Autoconocimiento | El equipo directivo demuestra autoconocimiento, liderazgo y capacidad de guía positiva para alcanzar las metas trazadas. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Los directivos me apoyan ante aquellos aspectos que necesito mejorar. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Manejo de estrés | El director fomenta un ambiente libre de tensiones para evitar el estrés. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Apoyo en la programación de actividades acordes al PEI ante situaciones imprevistas o bajo presión de tiempo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------|--------------------------------|---|---|---|---|---|--|
| | Solución creativa de problemas | Adopto una actitud constructiva para generar soluciones a los inconvenientes que surgen. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Respeto los diversos puntos de vista de mis colegas cuando se buscan soluciones creativas. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Habilidades interpersonales | Ganar poder e influencia | El director refleja liderazgo e imagen de poder. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | El equipo directivo para ganar poder muestra liderazgo con el grupo de trabajo orientando de manera empática y precisa. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Motivación | En el colegio motivan el esfuerzo de los profesores de manera oportuna. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Me siento motivado cuando soy tratado con equidad y justicia en mis labores. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Manejo de conflicto | En el equipo directivo hay buen manejo de conflictos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Promuevo una buena interrelación del grupo para evitar conflictos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Habilidades de grupo | Delegación | Respeto las funciones que me delegan cuando participo en un equipo de trabajo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Participo con motivación en las tareas que delegan en el equipo para lograr un bienestar común. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Trabajo en equipo | Trabajo en equipo para mostrar compañerismo y asertividad. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Fomento un ambiente de cooperación al interior del equipo de trabajo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Liderar el cambio positivo | Promuevo actitudes positivas para liderar cambios en el equipo de trabajo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Comparto el reconocimiento con los colegas que han contribuido a generar cambios positivos en mejora del colegio. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Habilidades de comunicación | Interrelaciones | El equipo directivo presenta una adecuada interrelación con el equipo docente para mejorar la comunicación interna. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | El director promueve actividades de interrelación con el equipo para establecer una buena comunicación. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Planeación | Planifico las buenas prácticas comunicativas con el equipo directivo y docentes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | El equipo directivo elabora planes y políticas de comunicación interna en el centro educativo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Participación | Muestro actitud positiva y participativa para comunicarme con el equipo de trabajo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | El director utiliza una comunicación eficaz para participar en actividades en beneficio de la comunidad educativa. | 1 | 1 | 1 | 1 | |

Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Cuestionario sobre habilidades directivas |
| Objetivo del instrumento | Conocer la percepción de los docentes sobre habilidades directivas en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024 |
| Nombres y apellidos del experto | Manli Portillo Torres |
| Documento de identidad | 09729015 |
| Años de experiencia en el área | 28 |
| Máximo grado académico | Magister en Educación |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | I.E. TSC7 |
| Cargo | Docente |
| Número telefónico | 943977190 |
| Firma |  |
| Fecha | DD/MM/AAAA 29/05/2024 |

Ficha de validación

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios | Detalle | Calificación |
|-------------|---|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Claridad | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Coherencia | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Relevancia | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |

Matriz de validación del cuestionario sobre desempeño docente


Definición de la variable: Es una profesión de carácter ético, con autonomía asociada a fines sociales para desarrollar su trabajo en el marco del sistema educacional y de la institución educativa con responsabilidad sobre el proceso y logro educativo de los estudiantes (Minedu, 2014).

| Dimensión | Indicador | Ítem | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|--|---|--|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| | | | | | | | |
| Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Características de los estudiantes y dominio del área | Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Conozco y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas en el área que enseña. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Participo en la elaboración de la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad en torno a las características de los estudiantes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Planificación del proceso pedagógico | Diseño procesos pedagógicos innovadores para el logro de los aprendizajes previstos que despierten la curiosidad e interés en los estudiantes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|---|--|
| | | Organizo diversos medios educativos como soporte de aprendizaje de los alumnos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Distribuyo adecuadamente mi tiempo para el diseño de las sesiones de aprendizaje. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Ambiente favorable | Construyo de manera asertiva relaciones interpersonales para crear un ambiente favorable con y entre los educandos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Promuevo relaciones de cooperación, respeto y soporte a los alumnos para un ambiente adecuado en el aula. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Resuelvo conflictos en base al diálogo según criterios éticos entre los educandos para un clima favorable. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Uso de estrategias y recursos | Desarrollo estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creativo de los alumnos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Empleo diversas estrategias didácticas para la atención individualizada de los estudiantes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Aplico recursos innovadores en el proceso de aprendizaje, a través de dinámicas y/o actividades en el aula. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Evaluación y retroalimentación permanente | Utilizo técnicas y métodos variados para evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados de los alumnos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Elaboro instrumentos que me ayude a evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Sistematizo los resultados recabados en las evaluaciones para la retroalimentación oportuna y toma de decisiones. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Actitud frente a la gestión escolar | Interactúo con mis colegas para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza para una buena gestión escolar. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Participo con el equipo de trabajo en la elaboración del PEI y de los planes de mejora continua. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Desarrollo de forma individual y colectiva, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educacional. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Relaciones con la comunidad educativa | Fomento el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, respetando y reconociendo sus aportes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Integro en las prácticas de enseñanza saberes culturales y recursos de la comunidad. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Comparto los retos de mi trabajo pedagógico y doy cuenta de los avances y resultados con las familias de los alumnos, autoridades locales y comunidad. | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Desarrollo de la práctica docente y experiencia institucional. | Reflexiono sobre mi práctica docente e institucional y el proceso de aprendizaje de los educandos. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Participo en experiencias de desarrollo profesional en base a mis necesidades personales e institucionales. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Colaboro en generar políticas educativas de nivel local, regional y nacional, con una opinión actualizada e informada durante mi experiencia profesional. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Desempeña su identidad profesional con ética y valores | Actúo acorde a los principios y valores éticos de mi profesión resolviendo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Tomo decisiones respetando los derechos del niño y adolescente. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Inculco valores éticos en el desarrollo de la sesión de aprendizaje. | 1 | 1 | 1 | 1 |

Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario sobre desempeño docente. |
| Objetivo del instrumento | Conocer la percepción del docente sobre su desempeño en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho. |
| Nombres y apellidos del experto | Marilu Portillo Janje |
| Documento de identidad | 07724075 |
| Años de experiencia en el área | 28 |
| Máximo grado académico | Magister en Educación |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | I.E. 7257 |
| Cargo | Docente |
| Número telefónico | 943872190 |
| Firma |  |
| Fecha | DD/MM/AAAA 29/05/2024 |

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Cuestionario sobre habilidades directivas

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----------|--------------|
| Casos | Válido | 64 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | .0 |
| | <u>Total</u> | <u>64</u> | <u>100.0</u> |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | |
|------------------|---|------|
| | N de elementos | |
| .985 | 24 | .985 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desviación estándar | N |
|---|-------|---------------------|----|
| 1) El equipo directivo demuestra autoconocimiento, liderazgo y capacidad de guía positiva para alcanzar las metas trazadas. | 3.22 | 1.215 | 64 |
| 2) Los directivos me apoyan ante aquellos aspectos que necesito mejorar. | 3.44 | 1.139 | 64 |
| 3) El director fomenta un ambiente libre de tensiones para evitar el estrés. | 3.17 | 1.267 | 64 |
| 4) Apoyo en la programación de actividades acordes al PEI ante situaciones imprevistas o bajo presión de tiempo. | 3.06 | 1.194 | 64 |
| 5) Adopto una actitud constructiva para generar soluciones a los inconvenientes que surgen. | 3.38 | 1.162 | 64 |
| 6) Respeto los diversos puntos de vista de mis colegas cuando se buscan soluciones creativas. | 3.23 | 1.269 | 64 |
| 7) El director refleja liderazgo e imagen de poder. | 3.14 | 1.125 | 64 |
| 8) El equipo directivo para ganar poder muestra liderazgo con el grupo de trabajo orientando de manera empática y precisa. | 3.20 | 1.171 | 64 |
| 9) En el colegio motivan el esfuerzo de los profesores de manera oportuna. | 3.16 | 1.158 | 64 |
| 10) Me siento motivado cuando soy tratado con equidad y justicia en mis labores. | 3.41 | 1.165 | 64 |

| | | | |
|---|------|-------|----|
| 11) En el equipo directivo hay buen manejo de conflictos. | 3.23 | 1.080 | 64 |
| 12) Promuevo una buena interrelación del grupo para evitar conflictos. | 3.38 | 1.148 | 64 |
| 13) Respeto las funciones que me delegan cuando participo en un equipo de trabajo. | 3.30 | 1.268 | 64 |
| 14) Participo con motivación en las tareas que delegan en el equipo para lograr un bienestar común. | 3.36 | 1.104 | 64 |
| 15) Trabajo en equipo para mostrar compañerismo y asertividad. | 3.33 | 1.099 | 64 |
| 16) Fomento un ambiente de cooperación al interior del equipo de trabajo. | 3.30 | 1.204 | 64 |
| 17) Promuevo actitudes positivas para liderar cambios en el equipo de trabajo. | 3.17 | 1.176 | 64 |
| 18) Comparto el reconocimiento con los colegas que han contribuido a generar cambios positivos en mejora del colegio. | 3.31 | 1.220 | 64 |
| 19) El equipo directivo presenta una adecuada interrelación con el equipo docente para mejorar la comunicación interna. | 3.25 | 1.084 | 64 |
| 20) El director promueve actividades de interrelación con el equipo para establecer una buena comunicación. | 3.36 | 1.173 | 64 |
| 21) Planifico las buenas prácticas comunicativas con el equipo directivo y docentes. | 3.22 | 1.175 | 64 |
| 22) El equipo directivo elabora planes y políticas de comunicación interna en el centro educativo. | 3.06 | 1.207 | 64 |
| 23) Muestro actitud positiva y participativa para comunicarme con el equipo de trabajo. | 3.16 | 1.171 | 64 |
| 24) El director utiliza una comunicación eficaz para participar en actividades en beneficio de la comunidad educativa. | 3.09 | 1.231 | 64 |

Estadísticas de elemento de resumen

| | Media | Mínimo | Máximo | Rango | Máximo / Mínimo | Varianza |
|--------------------|-------|--------|--------|-------|--------------------|----------|
| Medias de elemento | 3.247 | 3.063 | 3.438 | .375 | 1.122 | .012 |

Estadísticas de elemento de resumen

| | N de elementos |
|--------------------|----------------|
| Medias de elemento | 24 |

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 | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|---|--|---|--|--|
| 1) El equipo directivo demuestra autoconocimiento, liderazgo y capacidad de guía positiva para alcanzar las metas trazadas. | 74.70 | 540.530 | .884 | . | .984 |
| 2) Los directivos me apoyan ante aquellos aspectos que necesito mejorar. | 74.48 | 546.889 | .821 | . | .984 |
| 3) El director fomenta un ambiente libre de tensiones para evitar el estrés. | 74.75 | 536.794 | .912 | . | .984 |
| 4) Apoyo en la programación de actividades acordes al PEI ante situaciones imprevistas o bajo presión de tiempo. | 74.86 | 543.615 | .842 | . | .984 |
| 5) Adopto una actitud constructiva para generar soluciones a los inconvenientes que surgen. | 74.55 | 543.776 | .864 | . | .984 |
| 6) Respeto los diversos puntos de vista de mis colegas cuando se buscan soluciones creativas. | 74.69 | 540.250 | .848 | . | .984 |
| 7) El director refleja liderazgo e imagen de poder. | 74.78 | 547.666 | .816 | . | .984 |
| 8) El equipo directivo para ganar poder muestra liderazgo con el grupo de trabajo orientando de manera empática y precisa. | 74.72 | 545.666 | .820 | . | .984 |
| 9) En el colegio motivan el esfuerzo de los profesores de manera oportuna. | 74.77 | 543.135 | .879 | . | .984 |
| 10) Me siento motivado cuando soy tratado con equidad y justicia en mis labores. | 74.52 | 546.476 | .810 | . | .985 |
| 11) En el equipo directivo hay buen manejo de conflictos. | 74.69 | 552.187 | .760 | . | .985 |
| 12) Promuevo una buena interrelación del grupo para evitar conflictos. | 74.55 | 544.823 | .854 | . | .984 |
| 13) Respeto las funciones que me delegan cuando participo en un equipo de trabajo. | 74.63 | 537.540 | .897 | . | .984 |
| 14) Participo con motivación en las tareas que delegan en el equipo para lograr un bienestar común. | 74.56 | 548.726 | .812 | . | .985 |
| 15) Trabajo en equipo para mostrar compañerismo y asertividad. | 74.59 | 547.483 | .840 | . | .984 |
| 16) Fomento un ambiente de cooperación al interior del equipo de trabajo. | 74.63 | 543.540 | .836 | . | .984 |

| | | | | | |
|---|-------|---------|------|---|------|
| 17) Promuevo actitudes positivas para liderar cambios en el equipo de trabajo. | 74.75 | 543.016 | .867 | . | .984 |
| 18) Comparto el reconocimiento con los colegas que han contribuido a generar cambios positivos en mejora del colegio. | 74.61 | 542.591 | .842 | . | .984 |
| 19) El equipo directivo presenta una adecuada interrelación con el equipo docente para mejorar la comunicación interna. | 74.67 | 546.827 | .866 | . | .984 |
| 20) El director promueve actividades de interrelación con el equipo para establecer una buena comunicación. | 74.56 | 542.313 | .882 | . | .984 |
| 21) Planifico las buenas prácticas comunicativas con el equipo directivo y docentes. | 74.70 | 542.180 | .884 | . | .984 |
| 22) El equipo directivo elabora planes y políticas de comunicación interna en el centro educativo. | 74.86 | 547.837 | .754 | . | .985 |
| 23) Muestro actitud positiva y participativa para comunicarme con el equipo de trabajo. | 74.77 | 543.230 | .867 | . | .984 |
| 24) El director utiliza una comunicación eficaz para participar en actividades en beneficio de la comunidad educativa. | 74.83 | 538.240 | .913 | . | .984 |

Estadísticas de escala

| Media | Varianza | Desviación estándar | N de elementos |
|--------------|----------------|------------------------|----------------|
| <u>77.92</u> | <u>591.914</u> | <u>24.329</u> | <u>24</u> |

Cuestionario sobre desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----------|--------------|
| Casos | Válido | 64 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | .0 |
| | Total | 64 | 100.0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| .988 | .988 | 27 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desviación estándar | N |
|---|-------|---------------------|----|
| 1) Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes. | 3.20 | 1.250 | 64 |
| 2) Conozco y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas en el área que enseña. | 3.38 | 1.148 | 64 |
| 3) Participo en la elaboración de la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad en torno a las características de los estudiantes. | 3.30 | 1.204 | 64 |
| 4) Diseño procesos pedagógicos innovadores para el logro de los aprendizajes previstos que despierten la curiosidad e interés en los estudiantes. | 3.30 | 1.217 | 64 |
| 5) Organizo diversos medios educativos como soporte de aprendizaje de los alumnos. | 3.27 | 1.288 | 64 |
| 6) Distribuyo adecuadamente mi tiempo para el diseño de las sesiones de aprendizaje. | 3.17 | 1.242 | 64 |
| 7) Construyo de manera asertiva relaciones interpersonales para crear un ambiente favorable con y entre los educandos. | 3.30 | 1.178 | 64 |
| 8) Promuevo relaciones de cooperación, respeto y soporte a los alumnos para un ambiente adecuado en el aula. | 3.28 | 1.303 | 64 |
| 9) Resuelvo conflictos en base al diálogo según criterios éticos entre los educandos para un clima favorable. | 3.22 | 1.188 | 64 |
| 10) Desarrollo estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creativo de los alumnos. | 3.06 | 1.258 | 64 |

| | | | |
|---|------|-------|----|
| 11) Empleo diversas estrategias didácticas para la atención individualizada de los estudiantes. | 3.22 | 1.240 | 64 |
| 12) Aplico recursos innovadores en el proceso de aprendizaje, a través de dinámicas y/o actividades en el aula. | 3.22 | 1.228 | 64 |
| 13) Utilizo técnicas y métodos variados para evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados de los alumnos. | 3.13 | 1.303 | 64 |
| 14) Elaboro instrumentos que me ayude a evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. | 3.19 | 1.220 | 64 |
| 15) Sistematizo los resultados recabados en las evaluaciones para la retroalimentación oportuna y toma de decisiones. | 3.45 | 1.097 | 64 |
| 16) Interactúo con mis colegas para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza para una buena gestión escolar. | 3.34 | 1.158 | 64 |
| 17) Participo con el equipo de trabajo en la elaboración del PEI y de los planes de mejora continua. | 3.25 | 1.321 | 64 |
| 18) Desarrollo de forma individual y colectiva, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educacional. | 3.30 | 1.094 | 64 |
| 19) Fomento el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, respetando y reconociendo sus aportes. | 3.33 | 1.196 | 64 |
| 20) Integro en las prácticas de enseñanza saberes culturales y recursos de la comunidad. | 3.27 | 1.212 | 64 |
| 21) Comparto los retos de mi trabajo pedagógico y doy cuenta de los avances y resultados con las familias de los alumnos, autoridades locales y comunidad. | 3.30 | 1.293 | 64 |
| 22) Reflexiono sobre mi práctica docente e institucional y el proceso de aprendizaje de los educandos. | 3.30 | 1.230 | 64 |
| 23) Participo en experiencias de desarrollo profesional en base a mis necesidades personales e institucionales. | 3.20 | 1.224 | 64 |
| 24) Colaboro en generar políticas educativas de nivel local, regional y nacional, con una opinión actualizada e informada durante mi experiencia profesional. | 3.11 | 1.197 | 64 |
| 25) Actúo acorde a los principios y valores éticos de mi profesión resolviendo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar. | 3.30 | 1.178 | 64 |
| 26) Tomo decisiones respetando los derechos del niño y adolescente. | 3.28 | 1.240 | 64 |
| 27) Inculco valores éticos en el desarrollo de la sesión de aprendizaje. | 3.33 | 1.209 | 64 |

Estadísticas de elemento de resumen

| | Media | Mínimo | Máximo | Rango | Máximo / Mínimo | Varianza |
|--------------------|-------|--------|--------|-------|--------------------|----------|
| Medias de elemento | 3.258 | 3.063 | 3.453 | .391 | 1.128 | .007 |

Estadísticas de elemento de resumen

| | N de elementos |
|--------------------|----------------|
| Medias de elemento | 27 |

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 | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|---|--|---|--|--|
| 1) Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes. | 84.77 | 757.547 | .904 | . | .987 |
| 2) Conozco y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas en el área que enseña. | 84.59 | 767.356 | .828 | . | .987 |
| 3) Participo en la elaboración de la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad en torno a las características de los estudiantes. | 84.67 | 761.970 | .871 | . | .987 |
| 4) Diseño procesos pedagógicos innovadores para el logro de los aprendizajes previstos que despierten la curiosidad e interés en los estudiantes. | 84.67 | 765.780 | .802 | . | .987 |
| 5) Organizo diversos medios educativos como soporte de aprendizaje de los alumnos. | 84.70 | 755.799 | .902 | . | .987 |
| 6) Distribuyo adecuadamente mi tiempo para el diseño de las sesiones de aprendizaje. | 84.80 | 760.323 | .868 | . | .987 |
| 7) Construyo de manera asertiva relaciones interpersonales para crear un ambiente favorable con y entre los educandos. | 84.67 | 762.129 | .889 | . | .987 |
| 8) Promuevo relaciones de cooperación, respeto y soporte a los alumnos para un ambiente adecuado en el aula. | 84.69 | 759.710 | .834 | . | .987 |
| 9) Resuelvo conflictos en base al diálogo según criterios éticos entre los educandos para un clima favorable. | 84.75 | 761.683 | .888 | . | .987 |

| | | | | | |
|--|-------|---------|------|---|------|
| 10) Desarrollo estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creativo de los alumnos. | 84.91 | 758.880 | .878 | . | .987 |
| 11) Empleo diversas estrategias didácticas para la atención individualizada de los estudiantes. | 84.75 | 763.429 | .822 | . | .987 |
| 12) Aplico recursos innovadores en el proceso de aprendizaje, a través de dinámicas y/o actividades en el aula. | 84.75 | 759.905 | .885 | . | .987 |
| 13) Utilizo técnicas y métodos variados para evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados de los alumnos. | 84.84 | 756.737 | .877 | . | .987 |
| 14) Elaboro instrumentos que me ayude a evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. | 84.78 | 765.824 | .800 | . | .987 |
| 15) Sistematizo los resultados recabados en las evaluaciones para la retroalimentación oportuna y toma de decisiones. | 84.52 | 771.492 | .797 | . | .987 |
| 16) Interactúo con mis colegas para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza para una buena gestión escolar. | 84.63 | 765.889 | .844 | . | .987 |
| 17) Participo con el equipo de trabajo en la elaboración del PEI y de los planes de mejora continua. | 84.72 | 754.396 | .898 | . | .987 |
| 18) Desarrollo de forma individual y colectiva, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educacional. | 84.67 | 771.335 | .803 | . | .987 |
| 19) Fomento el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, respetando y reconociendo sus aportes. | 84.64 | 763.885 | .847 | . | .987 |
| 20) Integro en las prácticas de enseñanza saberes culturales y recursos de la comunidad. | 84.70 | 761.514 | .872 | . | .987 |
| 21) Comparto los retos de mi trabajo pedagógico y doy cuenta de los avances y resultados con las familias de los alumnos, autoridades locales y comunidad. | 84.67 | 756.033 | .894 | . | .987 |
| 22) Reflexiono sobre mi práctica docente e institucional y el proceso de aprendizaje de los educandos. | 84.67 | 759.811 | .884 | . | .987 |
| 23) Participo en experiencias de desarrollo profesional en base a mis necesidades personales e institucionales. | 84.77 | 760.849 | .873 | . | .987 |

| | | | | | |
|---|-------|---------|------|---|------|
| 24) Colaboro en generar políticas educativas de nivel local, regional y nacional, con una opinión actualizada e informada durante mi experiencia profesional. | 84.86 | 765.139 | .827 | . | .987 |
| 25) Actúo acorde a los principios y valores éticos de mi profesión resolviendo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar. | 84.67 | 765.240 | .839 | . | .987 |
| 26) Tomo decisiones respetando los derechos del niño y adolescente. | 84.69 | 760.567 | .865 | . | .987 |
| 27) Inculco valores éticos en el desarrollo de la sesión de aprendizaje. | 84.64 | 759.504 | .905 | . | .987 |

Estadísticas de escala

| Media | Varianza | Desviación estándar | N de elementos |
|--------------|----------------|------------------------|----------------|
| <u>87.97</u> | <u>821.301</u> | <u>28.658</u> | <u>27</u> |

Anexo 5. Consentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024

Investigador: Oscar Eulogio Vargas Rodríguez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024”, cuyo objetivo es establecer la relación entre las habilidades directivas y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de un colegio público del distrito de Lurigancho.

El impacto del estudio radica en que el Estado cambie las políticas educacionales, para brindar prioridad en la reestructuración de los colegios, esencial para respaldar el aprendizaje de los estudiantes, ya que, mejorar las habilidades directivas y ofrecer una mejor gestión se reflejará en el desempeño de los docentes, y por ende, determinará el progreso de una sociedad competitiva. Por esta razón, es fundamental optimizar la calidad educacional para afianzar el desempeño docente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en forma virtual, mediante el Google formulario, se le enviará un link al grupo Whatsapp para el llenado del mismo. 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):

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):

No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. Sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio para la institución.

Confidencialidad (principio de justicia):

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, Oscar Eulogio Vargas Rodríguez, email:[ovargasrodri@gmail.com] y asesora Dra. Mercedes Maria Nagamine Miyashiro, email: [MENAGAMINEMIY@ucvvirtual.edu.pe].

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos]

Firma(s):

Fecha y hora: [colocar fecha y hora]

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document is a thesis titled "Habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024" by Oscar Eulogio Vargas Rodríguez. The document is from the Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación. The similarity score is 17%. The report lists eight sources of similarity, with the highest being "Entregado a Universidad..." at 13%.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2024

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

AUTOR:
Vargas Rodríguez, Oscar Eulogio (orcid.org/0009-0005-7881-2433)

ASESORAS:
Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes María (orcid.org/0000-0003-4673-8801)
Mg. Flores Zulueta, Lezly Jacqueline (orcid.org/0000-0001-8141-8943)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ
2024

Resumen de coincidencias
17 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

| Coincidencias | Porcentaje |
|--|------------|
| 1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 13 % |
| 2 hdl.handle.net Fuente de Internet | 2 % |
| 3 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 4 repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 5 www.elmanana.com.mx Fuente de Internet | <1 % |
| 6 www.wvi.org Fuente de Internet | <1 % |
| 7 www.grafati.com Fuente de Internet | <1 % |
| 8 ugel.wordpress.com Fuente de Internet | <1 % |

Página: 1 de 28 Número de palabras: 9540 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 07:37 a.m. 11/08/2024

Anexo 7. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

Autorización de uso de información de empresa

Yo Ana Karina Delgado Bolívar
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

Identificado con DNI 10172354 en mi calidad de Subdirectora de Secundaria
(Nombre del poseedor del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos) del

área de Secundaria EBR
(Nombre del área de la empresa)

De la empresa I.E. N° 7267 La Campiña
(Nombre de la empresa)

con R.U.C N° _____ ubicada en la ciudad de Lerigamba - Chocota

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,


Al señor(a, ita.) Oscar Estay Vargas Rodríguez
(Nombre(s) del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 10076333 de la () Carrera profesional Maestría para que
utilice la siguiente información de la empresa: Aplicación de Encuesta a docentes
Sobre Habilidades Directivas y Desempeño Docente
(Detalle de la información a otorgar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de
investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, () Otro (especificar): Tesis para
Maestría

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de
la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.


Ana Karina Delgado Bolívar
ANA K. DELGADO BOLIVAR
I.E. 7267 LA CAMPINA
SUB-DIRECTORA

Firma y sello del Representante Legal[®]
DNI: _____

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son
auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del
procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles
acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Oscar Estay Vargas Rodríguez
Firma del Estudiante
DNI: 10076333