



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades directivas y desempeño pedagógico docente en una
institución educativa secundaria de José Leonardo Ortiz, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Matallana Ramirez, Ana Lucia (orcid.org/0009-0001-5867-4564)

ASESORES:

Dr. Lopez Regalado, Oscar (orcid.org/0000-0003-2393-1820)

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

CHICLAYO — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOPEZ REGALADO OSCAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Habilidades directivas y desempeño pedagógico docente en una institución educativa secundaria de José Leonardo Ortiz, 2024", cuyo autor es MALLANA RAMIREZ ANA LUCIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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.

CHICLAYO, 31 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOPEZ REGALADO OSCAR DNI: 27374335 ORCID: 0000-0003-2393-1820	Firmado electrónicamente por: LREGALADO el 08- 08-2024 17:57:43

Código documento Trilce: TRI - 0840328





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MATALLANA RAMIREZ ANA LUCIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades directivas y desempeño pedagógico docente en una institución educativa secundaria de José Leonardo Ortiz, 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
ANA LUCIA MATALLANA RAMIREZ DNI: 47883094 ORCID: 0009-0001-5867-4564	Firmado electrónicamente por: AMATALLANAR el 31-07-2024 19:32:29

Código documento Trilce: TRI - 0840330

Dedicatoria

Dedico este proyecto de investigación a Dios porque sin su presencia la vida no tendría sentido, a mi hijo Leonardo Alonso, por ser el principal motivo de mi superación profesional, a mi compañero de vida Héctor A. Chávez por brindarme su apoyo incondicional durante todo el desarrollo del proyecto de investigación, a mi madre Felicitas Ramírez por confiar en mis capacidades y sus consejos constantes de superación.

Ana Lucia.

Agradecimiento

Agradezco aquellas personas y/o entidades que me abrieron las puertas incondicionalmente para poder realizar la investigación, de ese modo darme la oportunidad de seguir la Maestría. A mis asesores, Dr. Oscar López Regalado y Dr. Juan Pablo Moreno por su constancia en la enseñanza y guiarme durante el desarrollo de la investigación haciendo posible el logro de los objetivos propuestos.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad de los asesores.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor(a).....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Validación del instrumento habilidades directivas.....	16
Tabla 2 Validación del instrumento desempeño pedagógico docente.....	17
Tabla 3 Confiabilidad de las variables de estudio.....	17
Tabla 4 Baremos de la variable habilidades directivas.....	19
Tabla 5 Baremos de la variable desempeño pedagógico docente	19
Tabla 6 Niveles de variables habilidades directivas y sus dimensiones.....	20
Tabla 7 Niveles de desempeño pedagógico docente y sus dimensiones.....	20
Tabla 8 Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	21
Tabla 9 Correlación entre habilidades directivas y desempeño pedagógico.....	22
Tabla 10 Correlación entre las dimensiones de las habilidades directivas y desempeño pedagógico docente	22

Resumen

Los objetivos del desarrollo sostenible aspiran a garantizar una educación de calidad, fomentando oportunidades de aprendizaje para todos. La presente investigación se alineó en el objetivo 4 enmarcado a reducir la brecha en la educación en todos sus niveles. La investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación entre habilidades directivas y desempeño pedagógico docente en la institución educativa de José Leonardo Ortiz, 2024 con una población total de estudio de 70 maestros, es de tipo básica, nivel correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Se obtuvo como resultado los siguientes niveles, para las habilidades directivas 3.77% bajo, el 26.42% regular y el 69.81% buena mientras que para el desempeño pedagógico docente los niveles se distribuyeron de la siguiente forma 0.0% baja, 9.43% media y 91% buena. En la recolección de datos se aplicó la técnica encuesta con un relevante grado de validez y fiabilidad de los instrumentos para ambas variables, muy alta (V de Aiken de 0.99), (alfa de Cronbach 0.970 y 0.939 respectivamente). De tal forma se concluyó que existe un fuerte vínculo directo entre ambas variables, es decir entre las habilidades directivas y desempeño pedagógico docente ($r = 0.794$, $p = 0.000$, $p < 0.05$).

Palabras clave: Calidad, desempeño pedagógico, educación, habilidades directivas.

Abstract

The sustainable development goals aim to guarantee quality education, promoting learning opportunities for all. This research was aligned with objective 4, aimed at reducing the gap in education at all levels. The main objective of the research was to determine the relationship between managerial skills and teaching pedagogical performance at the educational institution of José Leonardo Ortiz, 2024, the study population was 53 teachers, it is basic, correlational level, with a quantitative approach and non-specific design. experimental. The following levels were obtained as a result: for management skills, 3.77% low, 26.42% regular, and 69.81% good, and for teacher pedagogical performance, the levels were distributed as follows: 0.0% low, 9.43% average, and 91% good. In data collection, the survey technique was applied with a relevant degree of validity and reliability of the instruments for both variables, very high (Aiken's V of 0.99), (Cronbach's alpha 0.970 and 0.939 respectively). In this way, it was concluded that there is a strong direct link between both variables, that is, between management skills and teacher pedagogical performance ($r = .794$, $p = 0.000$, $p < 0.05$).

Keywords: education, Management skills, pedagogical performance , quality,

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, es fundamental que la administración de diversas instituciones educativas, ya sean públicas o privadas, cuente con profesionales capacitados que desarrollen competencias y habilidades de gestión para cumplir los objetivos institucionales (Muñoz et al., 2022). Esto enfatiza la necesidad de que los directivos adquieran habilidades de dirección en las organizaciones educativas (UNESCO, 2023).

A escala mundial, se afirma que el gestor debe poseer habilidades que le permita afrontar diversas dificultades como la globalización, el rápido avance de la tecnología, la resistencia al cambio y las nuevas ideologías. De no contar con dichas habilidades existe un alto riesgo de obtener un bajo desempeño en sus colaboradores y con ello el fracaso institucional (Nunden et al., 2022).

El desempeño docente a nivel internacional ha sido durante mucho tiempo una fuente de preocupación y controversia entre los responsables de las políticas educativas en varios países. Esto ha dado lugar a ideas en las últimas décadas, como la necesidad de evaluar si la práctica docente es la adecuada y si se ajusta a las necesidades y problemas del siglo actual de las instituciones educativas (Esquerre y Pérez, 2021). Por ello, debido a dicha problemática, es esencial comprender la necesidad de examinar la participación del director en relación con el desempeño docente, teniendo en cuenta el entorno pedagógico.

En ese sentido, en Tailandia, en una investigación se encontró que las habilidades directivas necesitaban ser mejoradas a la brevedad posible, ya que su escasez generaba bajo desempeño docente (Batao & Cenas, 2020). En efecto, como constataron Ibay & Mark (2020), los líderes educativos deben capacitarse para gestionar con eficacia y eficiencia las múltiples necesidades que pudieran presentarse en el ámbito educativo.

A su vez, según otro estudio realizado en Arabia Saudita respecto al desempeño docente, existieron insatisfacciones en los maestros con relación a las oportunidades de las prácticas que estos realizaban y la ética aplicada, debido al limitado uso de recursos directivos, falta de orientación en la práctica procedimental por parte del equipo directivo (Al-Harathi & Emam, 2024).

A nivel latinoamericano, en Ecuador se realizó una investigación que evidenció la falta de competencias directivas en los gestores de dichas instituciones educativas, originando docentes pocos productivos, desmotivados, un clima poco colaborador y con ello el bajo desempeño de los docentes, en tal razón, la política educativa ecuatoriana enfatizó la evaluación continua del desempeño de los directores con el fin de fomentar el crecimiento continuo de la calidad educativa (Rivas et al., 2024).

A nivel nacional, diversos estudios pusieron en evidencia que existió una falta sustancial de habilidades gerenciales en quienes ejercían los cargos directivos, debido a que existían profesionales en gestión que carecían de las mismas (UNESCO, 2023). Paralelamente, otra investigación realizada en Perú reveló que el desempeño docente en el territorio nacional es extremadamente bajo, un reporte por parte del Ministerio de Educación en su evaluación para el ascenso en el 2018, informó que el 83% de los docentes obtuvieron resultados desaprobativos (Cuenca, 2020).

Por esta razón, la Ley General de Educación estableció lineamientos para que los directivos realicen su labor en el ámbito administrativo, institucional y pedagógico, y uno de los lineamientos y herramientas propuestos por el ministerio fue evaluar el desempeño docente utilizando las normas que se encuentran en la Manual de Buen Desempeño Docente (MBDD) (Minedu, 2019). Esta cláusula provocó miedo e inestabilidad generalizada, impactando enormemente en su labor profesional de los maestros. Pero, al final, hizo una contribución y un avance significativo hacia la reforma educativa.

A nivel local, en diversos centros educativos de la zona urbana de un distrito de la provincia de Chiclayo, región Lambayeque, se observaron deficiencias en la realización de sus funciones del recurso directivo, debido a la concentración en aspectos administrativos y la falta de comunicación con los docentes. Esto condujo a debilidades en el seguimiento del desempeño docente.

Por otro lado, la importancia y relevancia del estudio radicó que es necesario que los directivos desarrollen habilidades de gestión en los cargos gerenciales de los diversos centros educativos del país, las cuales promuevan el éxito y consolidación de las organizaciones educativas (Mendoza, 2021), ya que es el directivo el responsable de fomentar el desarrollo de estas habilidades (Whetten

Cameron,2016). Son estas habilidades directivas las que van a permitir un desempeño docente pedagógico eficiente, en donde se evidencie la organización, planificación, y la evaluación de los procedimientos gerenciales, así como de los resultados centrados en la enseñanza-aprendizaje y, así, prevalezca el liderato y la cultura colaborativa en las instancias escolares (Sánchez y Delgado, 2020).

Según la UNESCO, (2019) se ha demostrado que los maestros representan una de las fuerzas más sólidas para garantizar la calidad educativa, la cual es clave para el desarrollo sostenible. En este sentido, se ha reconocido el valor y se evalúa el desempeño del docente desde una perspectiva de liderazgo educativo efectivo, tal como se evidencia en las instituciones educativas observadas. Este propósito se encuentra alineado en la Agenda 2030, específicamente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 4, el cual se orienta hacia el aumento de la mano de obra calificada en la instrucción pedagógica de los docentes en países en vías de desarrollo.

En congruencia con la situación problemática previamente expuesta, se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre habilidades directivas y el desempeño docente en una institución de educación secundaria en José Leonardo Ortiz, 2024?.

En tal sentido es esencial señalar que el presente estudio se justificó teóricamente porque aborda la necesidad de tener un entendimiento completo de los componentes involucrados en los fenómenos de las competencias directivas y su influencia en la labor del docente, basado en las diversas teorías y enfoques disponibles para ambas variables. Tales como las que se fundamentó en el presente estudio, como la teoría de Whetten y Cameron, (2016) y el enfoque del MBDD (Ministerio de educación, 2022).

La justificación práctica de la investigación radica en la relevancia y aplicabilidad de los hallazgos obtenidos para abordar el problema. Dichos resultados podrán proporcionar información valiosa para desarrollar intervenciones preventivas, así como programas que apoyen las habilidades directivas y que estén ajustados a sus necesidades específicas de las instituciones educativas y promuevan un eficiente desempeño docente. Así, los hallazgos que se obtendrán podrían ser la base para futuras investigaciones y colaboraciones con otras instituciones educativas y entidades relacionadas con la administración de la educación.

De manera similar, el presente estudio está metodológicamente justificado, ya que se basa en procedimientos de investigación válidos y confiables para adquirir datos precisos y científicos. Esto permitirá la creación de instrumentos para recopilar datos sobre las variables en estudio. Los cuales podrán ser utilizados como referencias por otros académicos, instituciones y organizaciones. Además, la creación de un documento de consentimiento informado que asegurará la autorización y la confidencialidad de la información facilitada por los participantes.

En esa misma línea, para alcanzar los análisis, resultados, y conclusiones se plantearon los siguientes objetivos: Objetivo general; Determinar la relación entre las habilidades directivas y el desempeño pedagógico docente en una institución de educación secundaria de José Leonardo Ortiz, 2024. Objetivos específicos: a) Describir la validez y fiabilidad de los instrumentos de las variables estudiadas. b) Diagnosticar el nivel de desarrollo de las habilidades directivas y el desempeño pedagógico docente c) Evaluar la relación que existe entre las dimensiones de habilidades directivas y el desempeño pedagógico docente.

A su vez, siguiendo los lineamientos de acuerdo con los objetivos del estudio, se formulan la siguiente hipótesis: Hipótesis Alterna: Si existe influencia de las habilidades directivas en el desempeño pedagógico docente en la institución educativa secundaria de José Leonardo Ortiz, 2024. Como hipótesis nula se propone que no existe influencia de las habilidades directivas ni en el desempeño pedagógico docente en la institución educativa secundaria de José Leonardo Ortiz.

Estudios realizados previamente referido a la variable 1, destacan los siguientes: A nivel internacional, en Nigeria. Se desarrollo un estudio que buscó examinar las habilidades directivas (HD) con el desempeño docente. Concluyéndose que las destrezas que poseen los gestores educativos tienen un impacto positivo en relación con la segunda variable, considerándose a la dimensión liderazgo como la principal competencia para un mejor desempeño docente (Baribor & Franka, 2019).

En Ecuador se estudió las H. D y su efecto en los resultados de un colegio. Se concluyó que estas competencias poseen un nivel predominante de regular graficado con un 52,1, 5.5% buenas, el 13.4% excelente, y el 19% deficiente (Coello et al., 2021). En otra investigación realizada en el mismo país en centros de desarrollo infantil, se concluyó que el uso de H.D, como el liderazgo, son fundamentales para garantizar la calidad de la educación (trabajo docente), en el cuidado de los niños

durante sus primeros años de vida (Haro et al., 2023).

A su vez, en México se halló que las H.D se asocia positivamente con clima organizacional, impactando significativamente con las dimensiones negociación y el liderazgo (Paredes- Zempual et al., 2021).

En Colombia se estudió las competencias directivas con la gestión docente, en universidades públicas y privadas. Determinándose una asociación fuerte entre ambas variables, en la cual se halló un mayor grado de influencia de las dimensiones trabajo en equipo, seguida del liderazgo ($\rho=0,701$, $\rho= 0,971$), y en comparación según el género son los varones los que valoran más el liderazgo, mientras que las mujeres es el trabajo en equipo (Vargas et al., 2020). En Tailandia se estudió las H.D y trabajo docente, determinándose que ambas variables se correlacionan positivamente ($\rho=0.870$), sin embargo, para las dimensiones habilidades técnicas e informáticas existe una correlación negativa (Batao & Cenas, 2020).

Un estudio realizado en Lima. Finaliza que las H.D son esenciales para promover el trabajo en equipo (Coeficiente de Nagelkerke 0,472) (Villacorta-Méndez et al., 2024). De manera similar estudios en la misma ciudad en donde se estudió las H.D y desempeño docente, concluyeron que existió una influencia positiva alta entre ambas variables ($\rho= ,762$), resultados parecidos para las dimensiones habilidades personales, interpersonales, y de grupo ($\rho= ,694$; $\rho=,751$; $\rho=,628$), existiendo una correspondencia lineal positiva moderada para dichas dimensiones (Muñoz et al., 2022).

Arana, (2021) en su estudio realizado en Lima, elaboró un instrumento psicométrico para evaluar las H.D el cual fue sometido a juicio de expertos, obteniéndose un promedio de V de Aiken = 0.962, así mismo un Alfa de Cronbach de 0.967, a una muestra de 1874 trabajadores. Concluyéndose la consolidación de la prueba, con un alto valor de validez y confiabilidad.

En Huánuco, un estudio vinculado a las H.D y el desempeño laboral docente. Se llegó a la conclusión que las H.D influyen positivamente con el D P D ($\rho=0,887$). Asimismo, existió una relación positiva alta entre las dimensiones de ambas variables ($\rho 0,940$; $\rho 0,793$, $\rho 0,916$ y $\rho 0, 942$). En lo que respecta a los niveles de HD, se encontró que el 18,9 lo considera excelente, el 6,2% bueno; el 43,8% regular; y, por último, el 31,2% bajo, de esta forma se muestra que el nivel prevaecido

de la primera variable es de regular. Además, para la segunda variable se obtuvo que el 6,25% es excelente; el 6,25% bueno; el 50,0 regular; y, por último, el 37,5% bajo, resultado que coinciden con la primera variable, ubicándose en el nivel de regular con un 50% (Soto-Ureta,2021).

En tanto que, a nivel local, Chiclayo, existen muy pocas investigaciones en relación con la variable de estudio. Se destacó una investigación de modelos de habilidades para el monitoreo y seguimiento pedagógico en docentes. Se concluyó que el despliegue de excelentes habilidades directivas es fundamental para mejorar la eficacia docente, mejorando los niveles de rendimiento educativo de los estudiantes, además el nivel encontrado para dicha variable es regular con 47.62% de la muestra (Moscol et al., 2024).

Luego de revisar y explicar investigaciones pasadas, se construyeron los fundamentos teóricos para esta investigación. Las capacidades de gestión se basan en el siguiente método:

Desde el punto histórico, las H.D, se fundamentan desde diferentes perspectivas filosóficas, y una de las primeras teorías que ayudaron a construir lo que hoy en día son las habilidades directivas, pertenece a la teoría de los rasgos, sosteniendo que ciertos individuos poseen características innatas que los hacen líderes efectivos. Esto vale decir que ciertas características personales, como la inteligencia, el carisma, la determinación y la capacidad de comunicación, predisponen a las personas a poseer habilidades directivas efectivas (Stogdill, 1948; Mann, 1959).

Teoría del comportamiento; perspectiva donde destaca que las H.D pueden ser aprendidas y desarrolladas a través de la experiencia y la práctica, enfocadas en el comportamiento y no en los rasgos de la personalidad (Mango, 2018). Por otro lado, la Teoría situacional, sugiere que son los líderes efectivos quienes deben adaptar sus habilidades directivas a las demandas cambiantes del entorno, la cultura organizacional, entre otros (Hersey & Blanchard, 1969).

La Teoría del Liderazgo Inspiracional o también conocido como transformacional, se centra en cómo los líderes guían e inspiran motivando a sus partidarios para lograr el desempeño a través del carisma, la motivación y la estimulación intelectual (Burns, 1978; Bass, 1985). Así mismo la teoría del liderazgo distribuido; propone que

el liderazgo no reside únicamente en un individuo, sino que se distribuye entre los miembros de la organización que, en el plano educativo, implica que el equipo directivo, los docentes y administradores compartan responsabilidades de liderazgo.

Otros aportes esenciales para comprender las H.D es la teoría de Maslow (1943); donde se destaca que los directivos tienen que dar prioridad a la satisfacción de las múltiples necesidades de sus colaboradores para mantener una organización eficiente y productiva. Si no lo hacen, enfrentarán valoraciones negativas sobre sus competencias directivas. En tal sentido, es importante comprender que la falta de formación, experiencia, motivación, un clima organizacional adecuado contribuyen a los bajos niveles de habilidades directivas

En tal sentido el estudio mostrado se basa en la teoría de Whetten y Cameron, (2016) ya que es un modelo integral, y se fundamenta en investigaciones empíricas, teóricas y tiene una aplicación práctica. En efecto dichos autores la conciben como el conjunto de competencias, herramientas, técnicas, que provienen tanto de las conductas innatas y aprendidas de la personalidad y el modo en el que interactúan los líderes con sus colaboradores, para lograr resultados productivos y eficientes en las organizaciones (Whetten y Cameron ,2016).

En términos de definiciones conceptuales, las HD se definen como el conjunto de competencias y capacidades claves y necesarias para supervisar, organizar y gestionar con éxito a las personas y los recursos materiales dentro de una organización, siendo esto crucial para tomar decisiones, resolver problemas, establecer una comunicación efectiva y motivación del personal, con influencia directa en la organización (Garzón & Rascón, 2022).

A su vez, las H.D, la consideran como aquellas habilidades que demandan un trabajo intelectual, por lo tanto, se pueden desarrollan constantemente en el tiempo, en ese sentido son los directores que tienen que actualizarse, para combatir los desafíos que se pueda suscitar en las organizaciones, es decir se aprenden mediante, capacitaciones o formación académica (Moreno-Nichols, 2022).

Otras versiones, que difieren de la definición anterior, lo ven como un conjunto de competencias que se extienden más allá del coeficiente intelectual, incluyendo la autoconciencia, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales (Quebradas, 2019). Desde otra perspectiva, las habilidades gerenciales se refieren a la capacidad

de comunicar de manera clara, efectiva y eficiente la misión y visión de una organización, construyendo relaciones sólidas que fomenten la confianza y promuevan un ambiente de trabajo colaborativo entre sus miembros, donde todos contribuyen al éxito colectivo (Villacorta-Méndez et al., 2023).

De esta manera las H.D son el conjunto reconocible de comportamientos innatos y aprendidos que los directivos utilizan para lograr resultados significativos y eficientes (Whetten & Cameron, 2016). Por lo que el presente estudio se basó en la teoría ofrecida por los autores antes mencionados.

Para (Whetten y Cameron, 2016), las H.D poseen diferentes categorías o dimensiones, y las clasifica de la siguiente manera. Dimensión habilidades personales; capacidades individuales que un líder posee y se engloba desde la capacidad de saber gestionar su autoconocimiento. En cuanto a la dimensión de habilidades interpersonales, es el talento que facilita la comunicación exitosa con otras personas (Whetten y Cameron, 2016). La dimensión de habilidades grupales; que se centran en el logro de objetivos comunes. Y por último en lo que refiere a la dimensión habilidades específicas de comunicación; que consiste en transmitir de manera clara y con exactitud mensajes verbales y no verbales con el propósito de comprender las necesidades y preocupaciones de los demás.

Con respecto al desempeño docente existen también estudios previos tanto a nivel internacional, nacional y local.

A escala global destacó una investigación realizada en Bolivia, que se centró en el liderazgo y desempeño docente. Concluyendo que el liderazgo democrático promueve un mejor desempeño docente. Sin embargo, es posible que puede generar deficiencia en los colaboradores, si se practica de manera excesiva (Toledo, 2020).

En Eslovaquia se realizó un estudio en docentes referido a su desempeño y sus principales factores de motivación. Se llegó a la conclusión que los docentes eslovacos se encuentran motivados esencialmente por componentes económicos, seguido del ambiente, el equipo de trabajo, la óptica del equipo directivo, y un sistema de evaluación justa, lo que va a permitir un mejor desempeño del docente (Javorčíková et al., 2021).

Así mismo otro estudio en Indonesia, sobre el vínculo entre capacidad directiva y el desempeño docente. Se concluyó que existe una influencia fuerte entre ambas

variables (Butar et al., 2020).

En México, una investigación relacionada con el desempeño docente en términos de la práctica profesional. Se concluye que la evaluación y mejora continua de las competencias docentes, junto con el apoyo institucional, son fundamentales para optimizar los resultados educativos (Chairez et al., 2020).

A nivel nacional, un estudio realizado en Arequipa examinó el desempeño docente y las capacidades de investigación. Se determinó que el desempeño docente es un aspecto importante en la mejora de las capacidades investigativas de estudiantes (Beltran et al., 2022). En Madre de Dios, un estudio evaluó el compromiso organizacional y desempeño docente, destacando la importancia de fomentar el compromiso organizacional de los maestros como una estrategia efectiva para mejorar su desempeño, a través de talleres y capacitaciones (Estrada & Mamani, 2020).

De igual forma, un estudio en Iquitos realizó una investigación vinculada al liderazgo gerencial y el desempeño docente en la educación básica, el cual concluye que es fundamental que el equipo directivo desarrolle habilidades de liderazgo, con el fin de estimular a los docentes a lograr un buen desempeño, a través del entusiasmo, confianza, vigor, atención y buena disposición para el trabajo (Jáuregui et al., 2022).

En Huánuco, se estudió plan de estudios y el desempeño docente. Se descubrió que la planificación, implementación y evaluación de las pautas curriculares, es un factor clave que influye de manera directa con un mejor desempeño docente (García-Conislla, 2020). Por otro lado, a nivel local, en la provincia de Chiclayo. Se realizó un estudio referido al desempeño docente y pensamiento crítico en universitarios, el estudio finalizó en que ambas variables se vinculaban negativamente. Se destacó que la categoría de aprendizaje por repetición alcanzó un mayor porcentaje del 87.5% frente a un aprendizaje propio de 2.5% (Bocanegra et al., 2021).

Después de haber descrito los estudios previos para la segunda variable, a continuación, se propone las bases teóricas, que sirven como base científica para el presente estudio, respecto al desempeño docente.

Al estudiar los numerosos modelos de desempeño docente, queda claro que estas teorías se basan en la acción, el comportamiento y los valores humanos los cuáles son los fundamentos o estructuras científicas de los múltiples conceptos del desempeño docente. Por lo tanto, para comprender la naturaleza del desempeño docente, es necesario investigar, estudiar y analizar las numerosas teorías psicológicas que han hecho contribuciones significativas a la evolución de las actividades en el aula. Entre las teorías que abordan el problema podemos enumerar:

El conductismo es una filosofía que se centra en el comportamiento de los seres vivos y lo define como una serie de interacciones entre estímulos y reacciones particulares. Así, en el conductismo, el desempeño docente consiste en regular el refuerzo positivo en lugar de utilizar el castigo para lograr un aprendizaje adecuado (Moreno & Barragan, 2020).

Teoría del aprendizaje social y su progresión hacia el socio cognitivismo; este enfoque propone que el aprendizaje ocurre a través de la observación o el modelado, enfatizando la importancia del aprendizaje observacional en el desarrollo humano. Los profesores frecuentemente construyen bases conductuales para usar en el aula, sin embargo, debido a que el instructor es el foco central del proceso, el estudiante se convierte en una criatura pasiva, ignorando lo que afirma la teoría sociocognitiva: que el contacto con otros estudiantes es esencial para generar aprendizaje (Bandura, 1977).

La teoría del desarrollo cognitivo; su representante, Jean Piaget, dice que el aprendiz adquiere gradualmente sus conocimientos, y con cada experiencia, su estructura cognitiva cambia. Este es un proceso que se irá sofisticando cada vez más y el desempeño del docente afectará la nueva comprensión del material (Raynaudo & Peralta, 2017).

La teoría del aprendizaje significativo; David Ausubel, por su parte, cree que para que los recursos didácticos sean útiles deben ser significativos para el estudiante; es necesario que el docente genere experiencias de aprendizaje que sean interesantes para el mismo y tengan significado práctico durante su exposición (Ausubel, 1983).

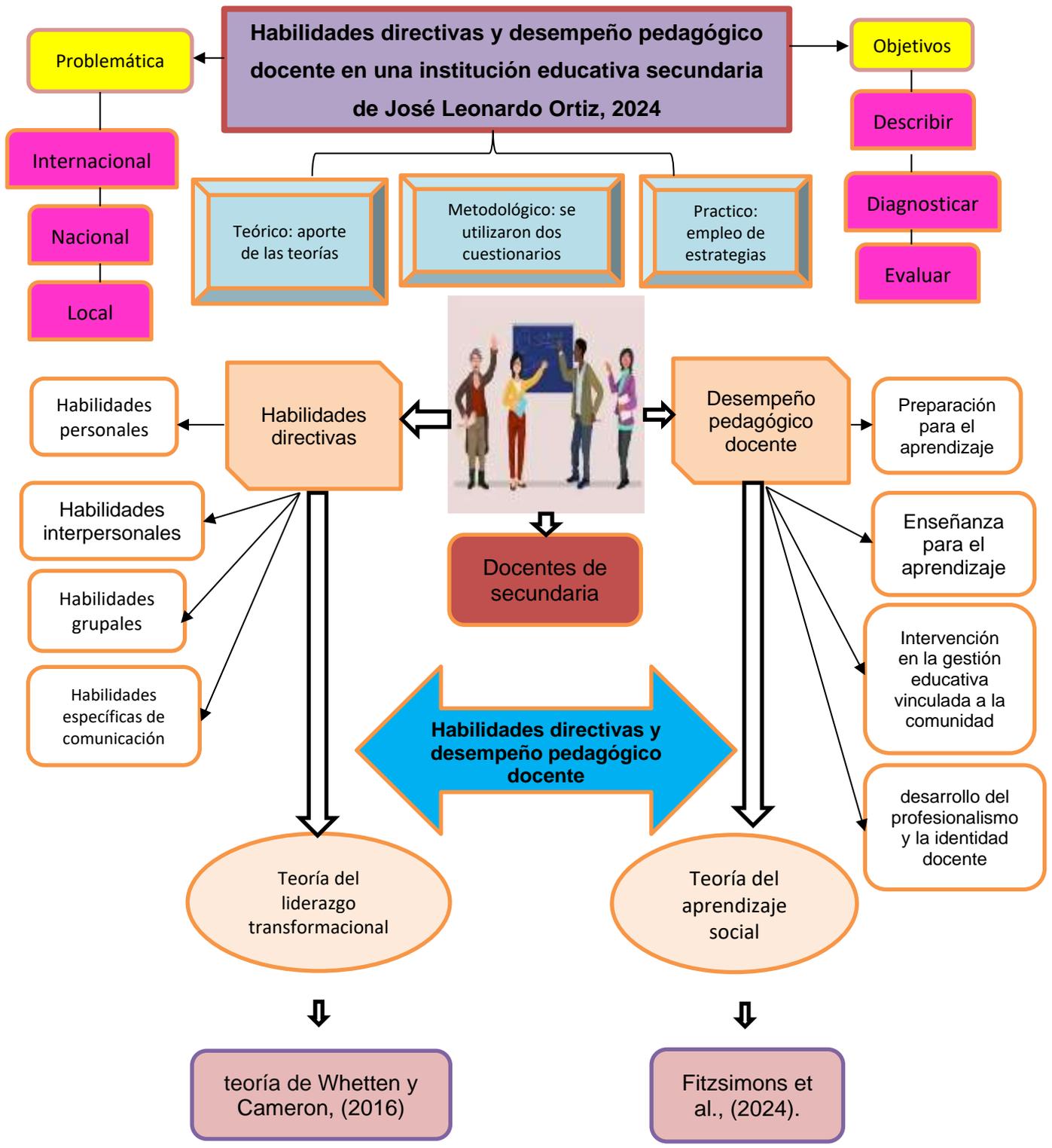
Según la definición conceptual de la variable, el desempeño docente es la

capacidad de dirigirse a una persona con la intención de incidir en las mediciones de los estudiantes y liderar eficientemente el logro previsto de las metas institucionales (Aravena & Sallán, 2019).

Desde otro aspecto, el desempeño docente se define como la capacidad de aplicar la actitud conductual óptima, mediante la cual los docentes se comportan distintamente en muchos entornos para alcanzar metas y objetivos institucionales (Baribor & Franka, 2019). Comprendiéndose de esta manera que el desempeño docente se encuentra relacionadas con el profesionalismo, habilidades de comunicación, gestión en el aula, lecciones y practicas inclusivas (Fitzsimons et al., 2024).

Otra definición importante es la proporcionada por el Ministerio de educación, (2022), en su manual de desempeño docente (MBDD) lo define como el conjunto de competencias, herramientas, técnicas, que provienen tanto de los conductas innatas y aprendidas de la personalidad y el modo en el que interactúan los lideres con sus colaboradores, para lograr resultados productivos y eficientes en las organizaciones (Whetten y Cameron ,2016).

Las dimensiones del desempeño docente están establecidas por el MBDD de la siguiente manera: Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes; es la capacidad del docente para establecer y mantener una atmósfera de apoyo que promueva el aprendizaje (Ministerio de educación, 2022). Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; son competencias y acciones que los docentes despliegan para promover un aprendizaje efectivo y significativo en sus estudiantes. Dimensión Intervención en la gestión educativa vinculada a la comunidad; esta dimensión enfatiza el papel del docente que no sólo radica como facilitador del aprendizaje, sino también como agente activo en la gestión escolar y la construcción de una comunidad educativa participativa. Y por último dimensión desarrollo del profesionalismo y la identidad docente; considera las buenas prácticas docentes y experiencias institucionales (Sancar et al., 2021), así como la ejecución de políticas educativas con ética y valores (Dille & Røkenes, 2021).

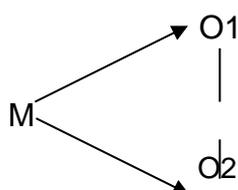


II. METODOLOGÍA

El presente estudio adoptó un enfoque cuantitativo, lo que permitió apoyarse de técnicas estadísticas para procesar los resultados, basada en un procedimiento deductivo que evaluó la hipótesis presentada mediante análisis estadísticos inferenciales y mediciones numéricas. El objetivo principal fue generalizar los resultados obtenidos de una muestra representativa a una población más amplia, confirmando así la validez externa de los hallazgos (Hernández & Mendoza, 2018).

Así mismo el tipo de investigación fue básica, también conocida como investigación pura o teórica. Este tipo de estudio se distingue por el hecho de que ignora los objetivos prácticos en favor de centrarse únicamente en los fundamentos teóricos. Su objetivo es desarrollar nueva información o aportar ideas teóricas actuales, contribuyendo así al progreso de la comprensión científica (Otzen et al., 2017)

Por otro lado, el presente estudio tuvo un diseño no experimental porque no se manipularon las variables de estudio. Fue de nivel correlacional, puesto que examinó la relación entre dos variables. Por último, fue de corte transversal porque los datos se recopilaron en un único momento y luego se analizaron (Otzen et al., 2017). Se mostró: (Otzen et al., 2017). Se gráfica:



Dónde:

M: Muestra

X(O1): V1: Habilidades directivas.

Y(O1): V2: desempeño pedagógico docente.

r: relación

Con respecto a la definición conceptual y operacionalización de las variables, se representan de la siguiente manera:

Para la variable 1, se tiene la definición Conceptual el cual refiere como un conglomerado de competencias, capacidades que los cargos directivos desarrollan para dirigir, influir y coordinar de manera efectiva en sus colaboradores hacia el logro de los objetivos organizacionales (Whetten y Cameron, 2016).

Mientras que la definición operacional: destaca que es un conjunto de preguntas que miden la percepción de las habilidades directivas del personal que laboran en una institución educativa.

Para la variable 2, Se presenta su definición conceptual: la misma que señala que es un conjunto de actividades realizadas por el docente a lo largo de su labor educativa que dan como resultado el logro del aprendizaje previsto y la formación completa del estudiante (MBDD,2012). Así mismo en lo que compete a la definición operacional: Lo establece como un conjunto de preguntas que miden la percepción de las habilidades directivas del personal que laboran en una institución educativa.

En lo que respecta a la población está conformada por todos los docentes de nivel secundario, siendo un total de 70 docentes en la I.E del distrito José Leonardo Ortiz al 2024. Teniendo como Criterios de inclusión a aquellos que desean participar voluntariamente de la investigación ya sean contratados o nombrados que se encuentren laborando en el presente año escolar 2024. Por otro lado, los criterios de exclusión son todos los trabajadores administrativos, padres, estudiantes y otros profesionales que optaron por no participar en el estudio. Asimismo, para la muestra, debido a que la población es pequeña se está considerando a toda la población, la cual es un muestreo no probabilístico por conveniencia (Otzen et al., 2017).

Para la obtención de datos se utilizó la técnica de la encuesta, que el propio personal completó, la misma que consiste en recopilar los criterios de los docentes mediante un registro basado en las características del estudio. En lo que respecta al instrumento, la presente investigación se apoyó del instrumento del cuestionario para ambas variables. Con el objetivo de capturar información, registrarla y realizar un análisis riguroso. Los mismos que a continuación se describen:

Cuestionario de habilidades directivas, para medir la percepción de los gestores educativos, conformado por 24 preguntas calificables del 1 al 5 mediante la escala de Likert que presenta cinco opciones (Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca,

nunca), considerando a 5 como la mayor calificación y a 1 como la menor calificación.

El cuestionario se encuentra dividido en cuatro dimensiones: Habilidades personales: preguntas del 1 al 6, Habilidades Interpersonales: preguntas del 7 al 12, Habilidades de grupo: preguntas del 13 al 18, Habilidades específicas de comunicación: preguntas del 19 al 24.

Cuestionario de desempeño docente, este instrumento tiene como objetivo medir la percepción del desempeño docente, aplicados al mismo, está conformado por 18 preguntas calificables del 1 al 5 mediante la escala de Likert que presenta cinco opciones (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), Así mismo se considera a 5 como la mayor calificación y a 1 como la menor calificación.

En tanto que los datos fueron analizados y procesados utilizando Microsoft Office Excel 2010 y la herramienta estadística (SPSS) versión 27 con código de licencia i125-3301-15(10-2021). Luego se procedió a analizar los resultados, utilizando la estadística descriptiva e inferencial, incluyendo tablas de distribución de frecuencia y porcentajes, para después realizar la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, la que permitió la definición de la prueba de correlación del presente estudio.

Así mismo la presente investigación se apegó a los estándares éticos teniendo como base las indicaciones dadas en RCU N°081-2024-VI/UCV; donde se expresa los principios de integridad científica de la investigación, respetando en todo momento la propiedad intelectual de la información. Así mismo los datos de los participantes son confidenciales, puesto que los participantes proporcionan respuestas anónimas. Por otro lado, la bibliografía siguió las pautas de la Asociación Americana de Psicología versión 7, para citar y hacer referencia a las fuentes. Lo que significa que la presente investigación no resulta en perjuicio alguno para los participantes que optaron acceder (American Psychological Association, 2010). Finalmente, este estudio de investigación respeto la autonomía de las personas, ya que su participación de este estudio fue de forma libre y voluntaria.

III. RESULTADOS

Se presentan en función a los objetivos del presente estudio:

3.1. Describir la validez y confiabilidad de los instrumentos:

Tabla 1

Validación del instrumento habilidades directivas

Dimensiones	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Promedio
	1	1.00	1.00	1.00	0.88	0.97
Habilidades Personales	2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	4	0.88	1.00	0.88	1.00	0.94
	5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	6	0.88	1.00	1.00	1.00	0.97
	7	1.00	1.00	1.00	0.88	0.97
Habilidades Interpersonales	8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	11	1.00	1.00	1.00	0.88	0.97
	12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Habilidades de Grupo	14	1.00	0.88	1.00	1.00	0.97
	15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	19	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Habilidades específicas de Comunicación	20	1.00	1.00	0.88	1.00	0.97
	21	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	22	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	23	1.00	1.00	0.88	1.00	0.97
	24	1.00	1.00	0.88	1.00	0.97
					V de Aiken	0.99

Nota. Base de datos de validez de la primera variable

La jerarquía de validez del instrumento para la variable independiente y dependiente se determinó a través de la validación de juicio de expertos, siendo 8 en su totalidad, los cuales cuentan con el grado de maestría y/o doctorado en educación; los que evaluaron la suficiencia, claridad, coherencia, relevancia de los reactivos. Para después aplicar el coeficiente de validez V de Aiken (Aiken, 1985). En este sentido, es vital entender que la validez de un cuestionario se relaciona con el hecho de que mide lo que pretende medir (Aiken, 1985; Medina-Díaz et al.,2020; Álvarez, 2018).

En la Tabla 1, se aprecia los valores de manera general, que van desde 0,88 al 1.00, en tanto que el promedio calculado de la V de Aiken es de 0.99 estimado muy

cercano a 1.00, indicando una validez de alto nivel de contenido en los ítems, de tal forma que el instrumento es altamente confiable. Dicha interpretación se ciñó teniendo en cuenta los siguientes criterios de interpretación: 0.00-0.50 baja validez, 0.51-0.75 validez moderado, 0.76-1.00 validez alta (Aiken, 1985). Por otro lado, las valoraciones cualitativas de los expertos sirvieron para afinar la redacción y secuencia del instrumento, permitiendo desarrollar la versión final.

Tabla 2

Validación del instrumento desempeño pedagógico docente

Dimensiones	N.º de ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Promedio
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	1.00	1.00	0.88	1.00	0.97
	2	1.00	0.88	1.00	1.00	0.97
	3	1.00	1.00	0.88	1.00	0.97
	4	1.00	1.00	1.00	0.88	0.97
	5	1.00	1.00	0.88	1.00	0.97
Enseñanza enfocada en el aprendizaje de los estudiantes	6	0.88	1.00	1.00	1.00	0.97
	7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Intervención en la gestión educativa vinculada a la comunidad	11	1.00	1.00	0.88	1.00	0.97
	12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Desarrollo profesional e identidad docente	15	1.00	1.00	0.88	1.00	0.97
	16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
					V de Aiken	0.98

Nota. Base de datos de validez de la segunda variable

En la Tabla 2 ilustra la V de Aiken los valores de manera general de la V de Aiken que van desde 0,88 al 1.00, en tanto que el promedio calculado de la V de Aiken es de 0.98 estimado muy cercano a 1.00, indicando una validez de alto nivel de contenido en los ítems. Así además las valoraciones cualitativas de los expertos apoyaron para afinar la redacción del instrumento.

Tabla 3:*Confiabilidad de las variables en estudio.*

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Habilidades directivas	,970	24
Desempeño pedagógico docente	,939	18

Nota: Datos obtenidos de la prueba piloto en SPSS de ambas variables.

Según Fuentes et al. (2018), el índice de confiabilidad indica resultados consistentes, con valores que oscilan entre 0,70 y uno.

En la Tabla 3, se muestra la confiabilidad de los instrumentos para ambas variables de estudio, las mismas que fueron procesadas mediante el Alfa de Cronbach (Cronbach,1951), herramienta primordial para evaluar la confiabilidad de los instrumentos de medición (Hernández & Mendoza, 2018). Obteniéndose una alta confiabilidad de 0,970 para la variable 1 y 0,939 para variable 2. Dichos resultados provinieron después de desarrollar una prueba piloto de 20 encuestados, los cuales fueron obtenidos de una población distinta al campo de investigación, con características semejantes (Alarcón, 2013).

3.2 Diagnosticar el nivel de desarrollo de las habilidades directivas y el nivel de desempeño pedagógico docente:

Tabla 4:*Baremos de variable*

Dimensiones	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
Personales	6-14	15-22	23-30
Interpersonales	6-14	15-22	23-30
De grupo	6-14	15-22	23-30
Específicas de comunicación	6-14	15-22	23-30
Habilidades Directivas	24-56	57-88	89-120

Nota: Baremos obtenidos de la base de datos de la variable 1.

La tabla 4 muestra los baremos según la variable habilidades directivas con sus respectivas dimensiones, las mismas que establecen tres niveles las cuales han sido descritas tal como se muestra.

Tabla 5:*Baremos de variable 2*

Dimensiones	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	4-9	10-15	16-20
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	6-14	15-22	23-30
Intervención en la gestión educativa vinculada a la comunidad	4-14	10-15	16-20
Desarrollo profesional e identidad docente	4-9	10-15	16-20
Desempeño pedagógico docente	18-42	43-66	44-90

Nota: Baremos obtenidos de la base de datos de la variable 2.

En la tabla se aprecia los baremos según la variable desempeño pedagógico docente con sus respectivas dimensiones, las mismas que establecen tres niveles.

Tabla 6:*Niveles de variable 1 y sus dimensiones*

Niveles	Personales		Interpersonales		Grupo		Comunicación		Habilidades Directivas	
	F	P	F	P	f	p	F	P	F	P
Bajo	3	5.66%	1	1.89%	1	1.89%	2	3.77%	2	3.77%
Medio	18	33.96%	14	26.42%	13	24.53%	19	35.85%	14	26.42%
Alto	32	60.38%	38	71.70%	39	73.58%	32	60.38%	37	69.81%
total	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%

Nota. Puntajes obtenidos de la encuesta Habilidades directivas - EHD

La tabla 6 muestra los niveles de la variable 1, donde a partir de dichos resultados se infiere que la variable habilidades directivas se encuentra en el nivel alto, representado con un 69.81 % esa misma tendencia se encuentra para las dimensiones habilidades personales, interpersonales, de grupo y de comunicación, sin embargo, llama la atención que existe un considerable porcentaje de encuestados que se ubica en un nivel medio para la variable 2 y sus dimensiones con un 26.42%, respectivamente, evidencia un nivel medio para las habilidades directivas.

Tabla 7:*Niveles de la variable 2 sus dimensiones*

Niveles	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Intervención en la gestión educativa		Desarrollo profesional e identidad		Desempeño pedagógico docente	
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%
Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Medio	9	16.98%	6	11.32%	21	39.62%	7	13.21%	5	9.43%
Alto	44	83.02%	47	88.68%	32	60.38%	46	86.79%	48	91%
Total	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%

Nota. Puntajes obtenidos de la encuesta Desempeño pedagógico docente - DPD

De igual forma para la tabla 7, los resultados de las encuestas para evaluar la variable desempeño pedagógico docente fueron clasificadas por niveles de acuerdo con sus baremos respectivamente. Ubicándose dicha variable en el nivel alto con un elevado 91%, la misma línea persigue sus dimensiones preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, intervención en la gestión educativa, desarrollo profesional e identidad, ubicándose también en el nivel más alto.

3.3. Evaluar la relación de entre las dimensiones de habilidades directivas y el desempeño pedagógico de los docentes.

Formulación de la hipótesis:

Ho: Los datos siguen una distribución normal.

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)

Tabla 8*Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov*

Variables y dimensiones	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Directivas	0.109	53	0.169
Desempeño pedagógico docente	0.095	53	,200*
Habilidades Personales	0.115	53	0.075
Habilidades Interpersonales	0.096	53	,200*
Habilidades de grupo	0.169	53	0.001
Habilidades especiales comunicación	0.158	53	0.002

Nota. Elaboración propia, a partir de los datos obtenidos con el software Spss-27

Los resultados de la prueba de Kolmogórov-Smirnov, para las dimensiones habilidades personales, interpersonales, así como la variable habilidades directivas y desempeño pedagógico presentan una distribución normal, con significaciones superiores a 0,05. Sin embargo, las dimensiones habilidades de grupo y habilidades especiales de comunicación no siguen una distribución normal para el valor de significación seleccionado (0,05), pues presentan significatividades asintóticas respectivas de 0,001 y 0,002, en relación con ello se procede a rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis alterna H_1 . Por lo que los valores analizados de las variables y dimensiones de estudio no provienen de supuestos de normalidad, en tal sentido se hace el uso de pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Tabla 9

Análisis de correlación entre habilidades directivas y desempeño pedagógico docente en una institución educativa secundaria de José Leonardo Ortiz, 2024

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coeficiente de correlación	1,000	,456**
		Sig. (bilateral)	,001	,001
		N	53	53
	Desempeño pedagógico docente	Coeficiente de correlación	,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	,001
		N	53	53

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

En la tabla 9, se obtuvo como resultado un grado de correlación fuerte positiva entre ambas variables de $\rho=0.794^{**}$ (Hernández et al., 2014). Esto implica que a medida que las habilidades directivas aumentan, el desempeño pedagógico docente también. Por otro lado, en cuanto el valor de significancia es 0,000, en tanto, existe una correlación significativa a un nivel de confianza del 99% (nivel 0,01 bilateral), evidencia estadística para respaldar la relación significativa entre ambas variables.

Tabla 10*Correlación de las dimensiones de la variable 1 con la V2*

Dimensiones V1		Variable 2	
			Desempeño pedagógico docente
Rho de Spearman	Habilidades Personales	Coeficiente de correlación	,609**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53
	Habilidades Interpersonales	Coeficiente de correlación	,607**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53
	Habilidades de grupo	Coeficiente de correlación	,816**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53
	Habilidades específicas de comunicación	Coeficiente de correlación	,877**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53
		N	53

Nota. Base de datos SPSS

La tabla 10, indica la correlación entre las dimensiones de la variable habilidades directivas y la variable dependiente desempeño pedagógico docente de una institución educativa secundaria de José Leonardo Ortiz, 2024. Encontrándose un grado de correlación positiva moderada para las habilidades personales $\rho=0,609^{**}$ y habilidades interpersonales $\rho=607^{**}$, excepto para las correlaciones habilidades de grupo y habilidades específicas de comunicación ($\rho=0,816^{**}$, $\rho=877^{**}$), las cuales presentan una correlación positiva fuerte (Donde rho: Estadístico de Spearman). Esto indica que en tanto las habilidades directivas aumentan, el desempeño pedagógico docente igual y viceversa, en cuanto el valor de significancia es 0,00, lo que representa una correlación significativa a un nivel de confianza del 99% (nivel 0,01 bilateral). Es decir, existe estadísticamente respaldo para la relación significativa entre ambas variables.

IV. DISCUSIÓN

La falta de habilidades directivas en los cargos de gestión educativa es un problema crítico que afecta directamente el desempeño pedagógico de los docentes. Según la UNESCO (2023), diversos estudios a nivel nacional han evidenciado una carencia sustancial de competencias gerenciales entre los directivos, lo que repercute negativamente en la calidad educativa. Este déficit no solo representa un desafío a nivel nacional, sino que también es una preocupación global para las instituciones educativas. Mejorar las habilidades directivas es esencial para elevar la calidad de la enseñanza y asegurar un futuro prometedor para la educación mundial.

Por esta razón, la presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre habilidades directivas y desempeño docente pedagógico en una institución educativa de José Leonardo Ortiz, 2024, cuyo resultado evidenció una relación directa y significativa entre la variable independiente “Habilidades directivas” y la variable dependiente “Desempeño pedagógico docente”, con un grado de correlación positiva alta ($\rho = ,762$).

Estos resultados son similares al estudio de Chinenye & Ofojebe (2020), quien concluyó que ambas variables se correlacionan con un coeficiente de correlación alto de $\rho = ,867$. Este hallazgo coincide con la investigación de Muñoz et al. (2022) quienes también examinaron dichas variables, donde encontraron una influencia positiva alta entre las habilidades directivas y desempeño pedagógico docente ($\rho = ,762$).

Así mismo el estudio de Baribor y Franka (2019) guarda también concordancia con los resultados del presente estudio, ya que dicha investigación demostró una asociación positiva y lineal entre las competencias directivas y el desempeño pedagógico. Estos resultados se alinean igualmente con los de Soto-Ureta (2021) en donde se llegó a la conclusión que se evidencia una correlación positiva alta entre las variables de la presente investigación ($\rho = 0,887$).

Los estudios anteriormente señalados subrayan la importancia del papel de los directivos que debe contar con competencias que le permitan afrontar retos que plantea el entorno educativo y frente a diferentes circunstancias como la globalización, los avances tecnológicos y nuevas ideologías. De no hacerlo existe un alto riesgo de obtener un bajo desempeño en sus colaboradores (Nunden et al., 2022).

Asimismo, los resultados encuentran sustento teórico en el enfoque de Whetten y Cameron,(2020) en la cual enfatizaron que el desarrollo de habilidades gerenciales son críticas para el crecimiento profesional tanto para el equipo directivo como para todo el recurso humano de una institución, más aún en entornos organizacionales cada vez más exigentes, en donde destacan las competencias como el liderazgo-empatía ,comunicación primordiales para cubrir el perfil de un buen directivo (Garzón & Rascón,2022).

Respecto al primer objetivo específico conformado por la validación y confiabilidad de los instrumento de las variables habilidades directivas y desempeño pedagógico docente de una institución educativa de José Leonardo Ortiz,2024.Se obtuvo como resultados que ambos instrumentos presentan una validez de contenido muy alta con un valor coeficiente de la V de Aiken de 0.99 para ambas variables, demostrando la relevancia y significancia de los instrumento, dicha validación fue realizada mediante juicio de 8 expertos, los cuales ostentan el grado académico de maestros y doctorado en educación.

Estos resultados son respaldados por Aiken (1985) quien señala que todo instrumento es válido cuando mide lo que pretende medir. En lo que refiere a la confiabilidad de los instrumentos de las variables habilidades directivas y desempeño pedagógico docente de una institución educativa de José Leonardo Ortiz, 2024.Se obtuvo como resultado una confiabilidad de 0,970 para la variable 1 y 0,939, para la variable 2, determinándose que ambos instrumentos son altamente confiables.

Resultados que guardan similitud con el estudio del autor Arana (2021), quien diseñó y elaboró un instrumento psicométrico y lo sometió a la evaluación de validez y confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado un valor similar de 0,962 y 0,967 respectivamente, concluyendo que el instrumento es muy válido y confiable (Cronbach,1951). Además, Medina-Díaz et al., (2020) enfatizaron en la importancia de la validez y la confiabilidad al diseñar un instrumento. Estas características debían garantizar la uniformidad y estabilidad de los hallazgos en muchos dominios de aplicación. Así mismo Fuentes et al. (2018) dejó en claro que el índice de confiabilidad implica proveer resultados consistentes, cuya medida oscila entre los valores de 0,70, y que se aproxime al uno.

Los resultados obtenidos respecto a los niveles de la variable 1, revelan que el equipo directivo se encuentra en un rango alto de H.D, representado con un 69.81%. Estos hallazgos son consistentes con la teoría transformacional de Burns (1978) y Bass (1985), que afirma que los líderes transformacionales pueden inspirar altos niveles de compromiso y desempeño a través del impacto positivo y la construcción de una visión compartida. El estudio se sumó a la literatura actual al demostrar que, incluso en situaciones adversas, el liderazgo transformacional puede influir en la eficacia y la percepción positiva en entornos educativos complicados.

Sin embargo, llama la atención que existe un considerable margen de porcentaje de 26.42% que se encuentra en un nivel medio. Dichos resultados son consistentes con el estudio previo de Coello et al. (2021) en el cual se concluye que las habilidades directivas presentan un nivel regular, representado con el 52,1%. Dichos resultados coinciden con el estudio realizados por el autor Soto- Ureta (2021) quien halló un nivel regular (43,8%) para la variable independiente estudiada.

De igual forma otro estudio previo llevado a cabo por los autores Moscol et al. (2024) finalizó indicando que casi la mitad de los docentes (43,8%), perciben las habilidades directivas en un nivel medio en relación con sus directivos. Para sustentar estos resultados, se consideró la teoría de Maslow (1943), quien refiere que la percepción de los profesores en relación con el nivel presentado en el directivo con respecto a las habilidades directivas estaría fuertemente vinculada en medida en que estos últimos son los que satisfacen sus propias necesidades.

Sin duda una brecha que da lugar a una percepción desfavorable para el equipo directivo. Así mismo se muestra que los directivos que se encuentren en este rango tienen a presentar también dificultades en alguna dimensión en particular que podrían ser; problemas con el liderazgo, inadecuado clima organizacional, falta de motivación, adaptabilidad al cambio, entre otras.

En relación La investigación sobre el desempeño pedagógico docente revela que la mayoría de los docentes se sitúan en un nivel alto, representado con un 91%. Esto significa que se cumplen con los objetivos básicos en relación con la enseñanza, creatividad, pedagógica y compromiso profesional, lo cual permite el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes; resultados que no guardan similitud con el estudio desarrollado por el autor Soto-Ureta (2021) el mismo que concluye que la variable

desempeño docente presentaba un nivel medio de 50,0%.

Dichos resultados se sustentan con la teoría del aprendizaje significativo de Ausubel (1983), el cual menciona que los recursos didácticos deben ser relevantes y prácticos para los estudiantes, de este modo se logra un desempeño pedagógico eficaz. Esta teoría se alinea con el enfoque basado en competencias del currículo nacional, que promueve habilidades prácticas para la vida y el trabajo. La capacidad de los docentes para desarrollar estas competencias mejora su desempeño pedagógico.

Con respecto al tercer objetivo; se observó que las habilidades personales, interpersonales, de grupo y de específicas de comunicación se relaciona de forma directa y significativa con el desempeño pedagógico de una institución de José Leonardo Ortiz, 2024. Con un grado de nivel positiva moderada para las habilidades personales e interpersonales y alta para las habilidades de grupo y específicas de comunicación ($\rho=0,609$, $\rho=607$, $\rho=0,816$, $\rho=877$). Esta percepción moderada que tienen los docentes en relación con las habilidades personales e interpersonales probablemente se deba a la excesiva concentración en la parte administrativa del equipo directivo, exacerbada por la falta de espacios adecuados dentro de la institución para llevar a cabo talleres y capacitaciones efectivas.

En efecto dicha situación no solo limita el desarrollo profesional de los docentes, sino que también impide la creación de un ambiente de colaboración y crecimiento mutuo. Es imperativo que la institución reconozca y aborde estas deficiencias, proporcionando los recursos necesarios para el beneficio de toda la comunidad educativa. Dichos resultados hallan complemento con el de los autores Akporehe & Asiyai (2023), quienes encontraron evidencia de una relación significativa moderada en las habilidades personales e interpersonales ($\rho=0.674$, para ambas variables).

Así mismos los anteriores resultados son consistentes con estudios previos como el de Batao y Cenas (2020), los cuales concluyeron que existe una correlación positiva moderada para las habilidades personales e interpersonales. El estudio demostró, que dichas habilidades fueron fundamentales para crear interacciones agradables y una atmósfera de apoyo, su influencia en el desempeño pedagógico fue mínima. Esto se debió a que, si bien estas habilidades mejoraron la participación en el aula y el ambiente emocional, tuvieron menos influencia directa en la efectividad de

los enfoques de enseñanza y la gestión de grupos que las otras características. Las habilidades interpersonales mejoraron la resolución de conflictos, aunque su impacto fue más indirecto y menos inmediato que las habilidades grupales y de comunicación. Además, el entorno único de la institución educativa de José Leonardo Ortiz, así como el método mediante el cual se juzga el desempeño docente, afectan estos hallazgos.

En referencia a las habilidades de grupo y específicas de comunicación que evidenciaron una correlación positiva alta guardan relación con el estudio realizado por los autores Haro et al, (2023), quienes obtuvieron una correlación positiva alta para las habilidades de grupo y específicas de comunicación. Resultados que se asemejan al autor Soto-Ureta (2021), el mismo que concluye también existe una correlación alta para las habilidades de grupo y de específicas de comunicación

En referencia a las habilidades de grupo y específicas de comunicación que evidenciaron una correlación positiva alta guardan relación con el estudio realizado por los autores Haro et al, (2023), quienes obtuvieron una correlación positiva alta para las habilidades de grupo y específicas de comunicación. Resultados que se asemejan al autor Soto-Ureta (2021), el mismo que concluye también existe una correlación alta para las habilidades de grupo y de específicas de comunicación ($\rho=0,916$ y $\rho=0,942$).

En base a los hallazgos encontrados distintas investigaciones señalan que el desempeño pedagógico del maestro obedece al liderazgo por parte del director (Toledo, 2020). En tal sentido las competencias de comunicación y grupales, particularmente tienen una asociación sustancial debido a su uso directo y clave en el entorno educativo, ya que son vitales para el trabajo en equipo, el traslado de información y la conducción resolutive en la institución educativa, todas las cuales son fundamentales para la eficacia y productividad de los docentes, por ende, de toda la comunidad educativa.

Por lo tanto, se concluye que el desempeño pedagógico del docente se puede fortalecer, con el apoyo institucional, y a la buena práctica de habilidades directivas por parte del equipo directivo de la institución educativa (Chairez et al., 2020).

V. CONCLUSIONES

Se determinó que las habilidades directivas están significativamente relacionadas con el desempeño pedagógico docente en una institución educativa de José Leonardo Ortiz en 2024. Según los hallazgos de este estudio, las habilidades gerenciales impactaron en la práctica docente a través del uso de competencias personales, interpersonales, grupales y de comunicación. Las mismas que dotaron al equipo directivo de capacidades gestoras, lo que permitió un mejor desempeño pedagógico docente.

De acuerdo con el primer objetivo específico, se halló que los instrumentos para el presente estudio evidenciaron una validez de contenido y confiabilidad muy alta. Estos hallazgos afirmaron que la mayoría de los reactivos del instrumento eran necesarios y aseguraron una medición adecuada del constructo de interés, respaldados por revisiones de expertos y un procedimiento metodológico riguroso. En cuanto a la confiabilidad, fue avalada por un diseño cuidadoso, alineado mediante una prueba piloto, un análisis estadístico adecuado y una administración estandarizada y consistente, lo que garantizó una alta confiabilidad.

En cuanto al segundo objetivo específico, los niveles de crecimiento de las variables en estudio, se encontraron niveles altos para cada una de ellas, infiriendo que existe una alta capacidad de gestión en relación con los directivos, lo que justificó que a pesar de los límites institucionales, los directores se apoyarían de competencias de liderazgo, empatía, etc., para motivar a los docentes para superar obstáculos y avanzar en beneficio de la educación.

Finalmente, en relación con los hallazgos del tercer objetivo, el estudio encontró una relación moderada entre las habilidades personales e interpersonales con el desempeño pedagógico docente. En cambio, en relación con las habilidades grupales y las específicas de comunicación presentaron un fuerte vínculo con el desempeño pedagógico docente. De esta forma según los resultados obtenidos estas últimas son cruciales para la cooperación, comunicación, en una buena gestión gerencial en una institución educativa.

VI. RECOMENDACIONES:

Las siguientes recomendaciones ofrece una base firme para el crecimiento continuo del conocimiento científico, de acuerdo con el propósito del estudio, abordando así las problemáticas detectadas en el mismo:

1. Se aconseja a otros investigadores ampliar el estudio, utilizando un enfoque mixto (métodos cuantitativos y cualitativos), donde se incluya encuestas, entrevistas en profundidad y grupos focales, para lograr una comprensión más completa de los niveles y correlaciones entre ambas variables. Está triangulación de datos generaría una comprensión más enriquecedora y matizada detrás de los resultados obtenidos (George, 2021).
2. Así mismo, se sugiere realice estudios longitudinales para las variables examinadas en el presente estudio. Esto permitirá rastrear sus cambios a lo largo del tiempo y evaluar los efectos de intervenciones particulares en el crecimiento de las habilidades de gestión y como otras variables y circunstancias impactan a las variables en estudio (Dicke et al., 2022).
3. Se recomienda crear y ejecutar programas de formación continua para gestores educativos que se concentran en el desarrollo de habilidades críticas de gestión, así mismo estos programas deben actualizarse con frecuencia para alcanzar los desarrollos más recientes en gestión educativa y las mejores prácticas, direccionadas por las unidades ejecutoras de gestión educativa local de la región (UGEL) (Sánchez y Delgado, 2020).
4. A las autoridades del ministerio de educación, se propone desarrollar políticas de incentivos continuos que reconozcan y recompensen el desarrollo de habilidades directivas y el alto desempeño docente en las instituciones educativas. Estos incentivos pueden ser tanto económicos o no económicos, como oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento público y acceso a recursos adicionales, de esta forma se pueden obtener directivos y docentes más motivados para una mejora continua de su desempeño pedagógico docente (Harvard Catalyst, 2021).

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2013). Métodos y diseños de investigación del comportamiento. Editorial.Universitaria.https://books.google.com.pe/books/about/M%C3%A9todos_y_dise%C3%B1os_de_investigaci%C3%B3n_de.html?id=q9KxQwAACA&redir_esc=y
- Aiken, L. R. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40(4), 955-959.<https://doi.org/10.1177/001316448004000419>
- Al-Harhi, A. S., & Emam, M. M. (2024). Perceived impact of initial Student teaching practice on teachers' teaching performance and professional skills: A retrospective study. *Pedagogies*.Scopus.
<https://doi.org/10.1080/1554480X.2024.2331736>
- American Psychological Association. (2010). *American Psychological Association (APA)*. <https://www.apa.org/>
- Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). Test psicológico. Prentice Hall.
https://books.google.com.py/books?id=FV01zgFuk0cC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Arana, J. (2021). Diseño y construcción de un instrumento para evaluar el potencial de habilidades directivas de los trabajadores. (2021). *Gestión En El Tercer Milenio*, 24(47), 19-27. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i47.20576>
- Aravena, M. E. A., & Sallán, J. G. (2021). Evaluación del desempeño docente: Una mirada desde las agencias certificadoras. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 25(1), Article 1. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i1.8302>
- Ausubel, D. P. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo* (2a. ed.). Trillas.<https://studylib.es/dos/8984976/ausubel--novak--hanesian-psicolog%C3%ADa-educativa.-un-punto>
- Álvarez, A. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios*, 39(23). <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.html>
- Bandura, A. (1977). *Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.84.2.191>

- Baribor, C., & Franka, F. (2019). Principals' Managerial Skills and Teachers' Job Performance in Public Secondary Schools in Rivers State, Nigeria. *Social development*. https://www.researchgate.net/publication/377789196_Principal%27s_Management_Conceptual_Skills_and_Teachers_Job_Performance_in_Secondary_Schools_in_Nigeria
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press. <https://archive.org/details/leadershipperfor0000bass>
- Batao, I., & Cenas, M. A. C. (2020). An Assessment of the Managerial Skills and Professional Development Needs of Private Catholic Secondary School Administrators in Bangkok, Thailand. *World Journal of Education*, 10(1), 149. <https://doi.org/10.5430/wje.v10n1p149>
- Beltran Molina, R. P. B., Amesquita Vera de Cuba Cuba, J. P. A. V. de, & Turpo-Gebera, O. (2022). Desempeño docente en las competencias investigativas de estudiantes de maestría. *Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 13(4), Article 4. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.4.747>
- Bocanegra, B. B., Tantachuco, J. J. T., & Martínez, N. J. C. (2021). Desempeño docente y pensamiento crítico en la formación universitaria. *Revista Boletín Redipe*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i2.1196>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row. <https://archive.org/details/leadership1978burn/mode/2up>
- Butar, N. Y. B., Bross, N., & Kanto, D. S. (2020). *What Drives Teaching Performance at School? The Determinants of School Teacher Performance* (SSRN Scholarly Paper 3753211). <https://papers.ssrn.com/abstract=3753211>
- Castillo, D. C. C., & Ortega, Y. C. (2022). Habilidades gerenciales y desempeño laboral de docentes universitarios. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(0), Article 0. <https://www.cambridge.org/core/journals/american-political-science-review/article/abs/leadership-by-james-macgregor-burns-new-york-harper-and-row-1978-pp-ix-530-1500/F02492919284F5F54972753198213DC3>
- Chairez, G. I. M., Chávez, A. Y. E., & Castillo, R. I. G. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), Article 21.

<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

- Chapa, E., Martínez, R. D. J., Ipanaqué, R. A., Escalante Cano, E., & Lisset Chapa Mendez, M. del C. (2023). "Managerial Skills in State Business." https://www.researchgate.net/publication/372030495_Habilidades_Directivas_en_la_Gestion_Empresarial_Estatal_Generando_Bienestar_Social
- Coello Silva, J. N., Jiménez Morán, M. L., Huilcapi Mazacón, N. M., Coello Silva, J. N., Jiménez Morán, M. L., & Huilcapi Mazacón, N. M. (2021). Habilidades directivas y su influencia en los resultados de una institución educativa. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2868>
- Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos. <https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1176>
- Dicke, T., Parker, P. D., Marsh, H. W., Kunter, M., Schmeck, A., & Leutner, D. (2022). Investigating longitudinal changes in teacher self-efficacy: A latent growth curve analysis. *Educational Psychology Review*, 34(2), 379-398. <https://doi.org/10.1007/s10648-022-09605-8>
- Dille, K., & Røkenes, F. M. (2021). Teachers' professional development in formal online communities: A scoping review. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103431. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103431>
- Esquerre, L. A., & Pérez, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: Una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 628-650. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fitzsimons, S., Sexton, P. J., Lehane, P., Donlon, E., McDonald, E., Karakolidis, A., & McKeever, C. (2024). Understanding pre-service teachers' improvement in professional practice: A quantitative perspective. *Irish Educational Studies*. Scopus. <https://doi.org/10.1080/03323315.2024.2330883>
- García-Conislla, M. V. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), Article 2. <https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>

- Garzón, O. E. D., & Rascón, O. C. A. (2022). Habilidades directivas y su impacto en los ámbitos de venta de la micro y pequeña empresa: Managerial skills and its impact on micro and small enterprises' sales scope. *Revista RELAYN- Micro y Pequeña empresa en Latinoamérica*, 6(3), Article 3. <https://doi.org/10.46990/relayn.2022.6.3.655>
- George, T. (2021). Mixed methods research: Definition, guide & examples. Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/mixed-methods-research/>
- Haro, A. E. N., Grijalva, J. V. N., & Poma, G. M. R. (2023). Habilidades gerenciales en la gestión de los centros de desarrollo infantil en la ciudad de Tena, Ecuador. *Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global*, 4(12), Article 12. <https://doi.org/10.46652/pacha.v4i12.211>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training & Development Journal*, 23(5), 26-34.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (6a ed.). McGraw-Hill. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Ibay, S. B., & Mark, C. (2020). An assessment of the managerial skills and professional Development needs of Private catholic secondary school administrators in bangkok, Thailand. *World Journal of Education*, 10(1), 149. <https://doi.org/10.5430/wje.v10n1p149>
- Jáuregui Eléspuru, J. del C. J., Espinoza, P. E. C., Vargas, I. M., García, L. L. R., & Carhuancho, E. J. R. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 6(23), Article 23. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- Javorčíková, J., Vanderková, K., Ližbetinová, L., Lorincová, S., & Hitka, M. (2021). Teaching Performance of Slovak Primary School Teachers: Top Motivation Factors. *Education Sciences*, 11(7), Article 7. <https://doi.org/10.3390/educsci11070313>
- Mango, E. (2018). Rethinking Leadership Theories. *Open Journal of Leadership*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.4236/ojl.2018.71005>
- Mann, R. D. (1959). A review of the relationships between personality and performance in small groups. *Psychological Bulletin*, 56(4), 241-270.

<https://doi.org/10.1037/h0044587>

Management, Generating Social Well-being". *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 115-130. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.115>

Maslow, A. (1943). *Classics in the History of Psychology—A. H. Maslow (1943) A Theory of Human Motivation*. <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>

Medina-Díaz, M. del R., & Verdejo-Carrión, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad*, 15(2), 270-284. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>

Mendoza, C. H. (2021). Las habilidades sociales, factor clave para una interacción efectiva. *Polo del Conocimiento*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2233>

Ministerio de educación. (2022). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3096/marco%20del%20buen%20desempe%C3%B1o%20docente.pdf?sequence=1>

Moreno, C. M., & Barragan, J. A. (2020). La práctica pedagógica del docente de enfermería: Del conductismo al constructivismo. *Praxis & Saber*, 11(26), Article 26. <https://doi.org/10.19053/22160159.v11.n26.2020.10255>

Moreno-Nichols, J. (2022). Habilidades directivas y cambio organizacional en tiempos de Covid-19. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 18(1), 91-106. <https://doi.org/10.18004/riics.2022.junio.91>

Moscol, J. E., Cabrejos, D. O., Augusto, V., & Ysabel, M. (2024). *Modelo de habilidades directivas para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en los docentes en una institución educativa, Chiclayo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3598713?locale=en>

Muñoz, R., Huaman, D., & Pinedo, F. (2022). *Visor Redalyc—Habilidades Directivas y Desempeño Docente en el Perú*. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/591/5913193005/>

Nunden, N., Abbana, S., Marimuthu, F., & Sentoo, N. (2022). Una evaluación de las habilidades de gestión en la planificación y prácticas de presupuestación de capital: *Evidencia del sector de la pequeña y mediana empresa*. https://www.researchgate.net/publication/364842747_An_assessment_of_ma

agement_skills_on_capital_budgeting_planning_and_practices_evidence_from_the_small_and_medium_enterprise_sector

- Otzen, T., Manterola, C., Rodríguez-Núñez, I., & García-Domínguez, M. (2017). La Necesidad de Aplicar el Método Científico en Investigación Clínica: Problemas, Beneficios y Factibilidad del Desarrollo de Protocolos de Investigación. *International Journal of Morphology*, 35(3), 1031-1036. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000300035>
- Paredes-Zempual, D., Ibarra-Morales, L. E., & Moreno-Freites, Z. E. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investigación Administrativa*, 50-1, 1-23. <https://doi.org/10.35426/IAv50n127.05>
- Quebradas, D. A. (2019). El motor oculto de la excelencia de Daniel Goleman. Cuadernos de Neuropsicología / Panamerican Journal of Neuropsychology, 13(1), 133-138. <https://www.redalyc.org/journal/4396/439667308005/html/>
- Raynaudo, G., & Peralta, O. (2017). Cambio conceptual: Una mirada desde las teorías de Piaget y Vygotsky. *LIBERABIT. Revista Peruana de Psicología*, 23(1), Article 1. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/65512>
- Rivas, C., Tarí, J. J., & Pereira-Moliner, J. (2024). Antecedents to service quality in the National Parks of Ecuador: Leadership, talent management, work climate and training. *Academia Revista Latino Americana de Administration, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/ARLA-07-2023-0117>
- Sancar, R., Atal, D., & Deryakulu, D. (2021). A new framework for teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 101, 103305. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103305>
- Sanchez, M., & Delgado, J. M. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Soto-Ureta, D. (2021). *Habilidades directivas y su relación con el desempeño docente en la I.E. N°32043 Páucar-Amarilis 2019 | Revista Identidad*. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/rifce/article/view/1285>
- Stogdill, R. M. (1948). Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature. *The Journal of Psychology*, 25(1), 35-

71. <https://doi.org/10.1080/00223980.1948.9917362>
- Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 11(30), Article 30. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- UNESCO. (2019). 4. *Educación de calidad | Agenda 2030 en América Latina y el Caribe*. <https://agenda2030lac.org/es/ods/4-educacion-de-calidad>
- UNESCO. (2023). *Global education monitoring report, 2023: Technology in education: A tool on whose terms? - UNESCO Biblioteca Digital*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000385723>
- Vargas, G. M., Dorado, C. B., & Campo, C. H. G. (2020). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación y Educadores*, 23(4), Article 4. <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.4.7>
- Villa, J., Garcia Gonzalez, M., & Cruz, A. (2019). Teoría y práctica en el desarrollo de habilidades directivas. Un acercamiento desde la perspectiva de las Instituciones de Educación Superior. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6, 1-29. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.64.177>
- Villacorta-Méndez, J. E., Colina-Ysea, F. J., Pantigoso-Leython, N., & Valverde-Alva, W. E. (2023). Habilidades directivas y comunicación organizacional interna. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), Article 16. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2516>
- Villacorta-Méndez, J. E., Cruz-Arteaga, G. S. D. L., Reyes-Barrios, S. A., & Herrera-Espinoza, K. C. (2024). Habilidades directivas y comunicación organizacional interna en el trabajo colaborativo. *CIENCIAMATRIA*, 10(18), Article 18. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i18.1221>
- Whetten, D., & Cameron, K. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas*. Pearson Educación. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01. Tabla de operacionalización de las variables:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
HABILIDADES DIRECTIVAS	Las habilidades directivas son el conjunto de competencias, herramientas, técnicas, que provienen tanto de los conductas innatas y aprendidas de la personalidad y el modo en el que interactúan los líderes con sus colaboradores, para lograr resultados productivos y eficientes en las organizaciones (Whetten y Cameron ,2016).	Es un conjunto de preguntas que miden la percepción de las habilidades directivas del personal que laboran en una institución educativa.	Habilidades personales	Autoconocimiento.	1,2,	Escala politómica, tipo Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) casi siempre (5) Siempre
				Manejo de estrés.	3,4	
				Solución analítica y creativa de Problemas.	5,6	
			Habilidades interpersonales	Comunicación.	7,8	
				Motivación a los demás.	9,10	
				Manejo de conflicto.	11,12	
			Habilidades de grupo	Facultamiento y delegación.	13,14	
				Formación y trabajo de equipos efectivos.	15,16	
				Liderar el cambio positivo.	17,18	
			Habilidades específicas de comunicación	Propósito	19,20	
				Planeación	21,22	
				Participación	23,24	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño docente	El desempeño pedagógico docente se refiere a la capacidad del maestro para planificar, ejecutar y evaluar la educación de manera efectiva, adaptándose a las necesidades de los estudiantes y promoviendo un ambiente inclusivo y participativo, teniendo como base o guía estrategias de enseñanza innovadoras, administradas en aula de manera eficiente, evaluando continuamente el progreso de los estudiantes (Ministerio de educación ,2022).	Es un conjunto de Ítems que miden la percepción desempeño pedagógico docente que laboran en una institución educativa.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes y dominio del área.	1,2	Escala politómica, tipo Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) casi siempre (5) Siempre
				Planificación del proceso pedagógico.	3,4	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ambiente favorable de aprendizaje.	5,6	
				Uso de estrategias y recursos en el proceso de enseñanza	7,8	
				Evaluación y retroalimentación permanente	9,10	
			Intervención en la gestión educativa vinculada a la comunidad.	Actitud frente a la gestión escolar.	11,12	
				Relaciones con la comunidad educativa.	13,14	
			Desarrollo profesional e identidad docente.	Desarrollo de la práctica docente y experiencia institucional	15,16	
				Desempeño de su identidad profesional con ética y valores.	17,18	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE HABILIDADES DIRECTIVAS-CHD

Estimado(a) docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evaluará las habilidades directivas de los gestores de la institución educativa, de modo objetivo y veraz.

Indicaciones: Ninguna respuesta marcada es considerada como negativa, todas serán consideradas con fines de investigación. Responda con sinceridad todas las preguntas, para ello debe de utilizar la siguiente escala de valoración:

1=Nunca	2=Casi nunca	3=A veces	4=Casi siempre	5=Siempre
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

N°	ÍTEMS					
DIMENSIÓN HABILIDADES PERSONALES						
	indicador: autoconocimiento	1	2	3	4	5
1	El equipo directivo evidencia autoconocimiento de sus capacidades, competencias y limitaciones, lo que le permite ejercer un liderazgo eficaz.					
2	El equipo directivo solicita información sobre sus fortalezas y debilidades en el proceso de acompañamiento docente.					
	Indicador: Manejo del estrés	1	2	3	4	5
3	Utiliza pertinentes técnicas de gestión del tiempo, prioriza tareas de acuerdo con los objetivos de la institución.					
4	Gestiona adecuadamente sus emociones, ante contextos desagradables promoviendo un clima sano, sin tensiones.					
	indicador: Solución analítica y creativa de problemas	1	2	3	4	5
5	Define y describe el conflicto antes de programar las posibles alternativas de solución del problema.					
6	Crea diversas alternativas de solución frente a un conflicto presentado.					
DIMENSIÓN: HABILIDADES INTERPERSONALES						
	Indicador: Comunicación	1	2	3	4	5
7	Al tomar decisiones, considera las opiniones de los docentes.					
8	Proporciona ayuda a los profesores respecto a sus debilidades y los asesores de forma precisa y empática.					
	Indicador: Motivación a los demás	1	2	3	4	5
9	Fomenta y aprecia las contribuciones de los docentes de manera oportuna.					
10	Promueve y motiva a los docentes a sentirse tratados de manera justa y equitativa.					
	Indicador: Manejo de conflictos	1	2	3	4	5
11	En público, trata a los demás con amabilidad, justicia e imparcialidad, reconociendo sus diferencias, sin prejuicios.					

12	Presenta ideas novedosas, relevantes y oportunas para mejorar la práctica educativa entre los docentes.					
DIMENSIÓN: HABILIDADES DE GRUPO						
Indicador: Facultamiento y delegación		1	2	3	4	5
13	Se deja comprender al facultar actividades, coordinar y asignar tareas en grupos de trabajo.					
14	Al momento de delegar responsabilidades, es firme y tiene en cuenta el talento y conocimiento de los docentes.					
Indicador: Formación y trabajo de equipos efectivos		1	2	3	4	5
15	Incentiva a los profesores a ser colaborativos y asertivos al momento de conformar equipos de trabajo.					
16	Acompaña periódicamente el trabajo en equipo y distribuye responsabilidades según los objetivos de la I.E.					
Indicador: Liderar el cambio positivo		1	2	3	4	5
17	Crea un ambiente saludable en donde los docentes estén comprometidos e inspirados para mejorar su desempeño.					
18	Reconoce periódicamente los aportes de los docentes a la institución educativa.					
DIMENSIÓN: HABILIDADES ESPECÍFICAS DE COMUNICACIÓN						
Indicador: propósito		1	2	3	4	5
19	Comunica claramente propuestas de proyectos pertinentes para el buen desempeño del docente.					
20	Impulsa la participación de los docentes en la elaboración y consolidación de los proyectos educativos, tomando en cuenta sus necesidades e intereses.					
Indicador: planeación		1	2	3	4	5
21	Demuestra capacidad para planificar, organizar y supervisar actividades institucionales.					
22	Programa y organiza acuerdos previos antes de la toma de decisiones, considerando estratégicamente su equipo de trabajo.					
Indicador: Participación		1	2	3	4	5
23	Fomenta activamente la participación de la comunidad educativa para alcanzar los objetivos institucionales.					
24	Muestra disposición positiva e involucramiento para el logro de objetivos trazados institucionalmente.					

¡Gracias por participar!

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE-CDD

Estimado(a) docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evaluará el desempeño pedagógico del docente en la institución educativa, de modo objetivo y veraz.

Indicaciones: Ninguna respuesta marcada es considerada como negativa, todas serán consideradas con fines de investigación. Responda con sinceridad todas las preguntas, para ello debe de utilizar la siguiente escala de valoración

1=Nunca	2=Casi nunca	3=A veces	4=Casi siempre	5=Siempre
----------------	---------------------	------------------	-----------------------	------------------

N°	ÍTEMS					
	DIMENSIÓN PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
	Indicador: Características de los estudiantes y dominio del área.					
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
1	Evidencias conocimiento de las características individuales, socioculturales, evolutivas de tus estudiantes y entendimiento de sus necesidades.					
2	Presenta conocimiento actualizado de los conceptos esenciales de las disciplinas establecidas en el área curricular que desempeña.					
	Indicador: planificación del proceso pedagógico.					
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
3	Realiza la programación curricular examinando el plan más acorde a la realidad de su aula, considerando, las estrategias y medios a utilizar de manera adecuada.					
4	Planifica creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
	DIMENSIÓN ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
	Indicador: Ambiente favorable de aprendizaje.					
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
5	Ordena e implementa el aula y otros espacios de forma segura y accesible para la labor pedagógica, atendiendo a la diversidad.					
6	Fomenta relaciones de cooperación, soporte y respeto de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
	Indicador: Uso de estrategias y recursos en el proceso de enseñanza.					
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
7	Verifica que sus alumnos entiendan los propósitos de la sesión de aprendizaje					
8	Implementa estrategias pedagógicas y sesiones de aprendizajes que estimulen el juicio creativo y crítico en sus alumnos, incentivándolos a buscar el conocimiento.					
	Indicador: Evaluación y retroalimentación permanente					
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 15%; text-align: center;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
9	Se apoya de diversas técnicas y métodos que conduzcan a evaluar de forma efectiva los conocimientos esperados, en relación con el estilo de aprendizaje del estudiante.					
10	Recopila los resultados obtenidos de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación respectiva.					

DIMENSIÓN INTERVENCIÓN EN LA GESTIÓN EDUCATIVA VINCULADA A LA COMUNIDAD						
Indicador: Actitud frente a la gestión escolar.		1	2	3	4	5
11	Muestra una actitud colaborativa y de predisposición para la gestión educativa, en base al diseño currículo nacional y de la mejora continua.					
12	Elaboran de manera individual y en equipo, proyectos de innovación pedagógica en beneficio de la calidad de la institución educativa y por ende de los estudiantes.					
Indicador: Relaciones con la comunidad educativa.		1	2	3	4	5
13	Promueven el trabajo participativo con las familias de la comunidad en relación con el aprendizaje de los estudiantes, valorando sus aportes.					
14	Incorporan en sus labores de enseñanza, los conocimientos culturales y la realidad del entorno de la comunidad de los estudiantes.					
DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL E IDENTIDAD DOCENTE						
Indicador: Desarrollo de la práctica docente y experiencia institucional.		1	2	3	4	5
15	Reflexiona cómo han aprendido sus estudiantes, así como sus propias prácticas institucionales y de instrucción.					
16	Se involucra en prácticas significativas de formación profesional de acuerdo con las necesidades de sus estudiantes y de la institución educativa donde labora.					
Indicador: Desempeño de su identidad profesional con ética y valores.		1	2	3	4	5
17	Actúa en concordancia de acuerdo con los principios de la ética profesional docente, resolviendo disyuntivas de manera práctica y normativa.					
18	Desempeña su labor respecto a los derechos humanos y el principio de bien superior del niño y adolescente.					

¡Gracias por participar!

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

Experto 01

Graduado	Grado o Título	Institución
BOBADILLA ASENJO, CLARA LILA DNI 16673848	BACHILLER EN EDUCACION fecha de diploma: 14/11/2012 Modalidad de estudios: - fecha matricula: Sin información (***) fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO BUIZ GALLO PERU
BOBADILLA ASENJO, CLARA LILA DNI 16673848	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA fecha de diploma: 29/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL fecha matricula: Sin información (***) fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
BOBADILLA ASENJO, CLARA LILA DNI 16673848	DOCTORA EN EDUCACIÓN fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL fecha matricula: 03/08/2018 fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
BOBADILLA ASENJO, CLARA LILA DNI 16673848	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA fecha de diploma: 23/08/24 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL fecha matricula: 20/03/2023	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI PERU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CABANILLAS BECERRA, LUIS ALBERTO DNI 16563411	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 10/03/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CABANILLAS BECERRA, LUIS ALBERTO DNI 16563411	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 03/03/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
CABANILLAS BECERRA, LUIS ALBERTO DNI 16563411	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 09/04/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/08/2014 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CABANILLAS BECERRA, LUIS ALBERTO DNI 16563411	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 21/02/24 Modalidad de	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI PERU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>CAMPOS ALEGRIA, ARBILDO DNI 16408509</p>	<p>MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA</p> <p>Fecha de diploma: 15/01/2014 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>CAMPOS ALEGRIA, ARBILDO DNI 16408509</p>	<p>LICENCIADO EN EDUCACION</p> <p>Fecha de diploma: 28/09/1998 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i></p>
<p>CAMPOS ALEGRIA, ARBILDO DNI 16408509</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION</p> <p>Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i></p>
<p>CAMPOS ALEGRIA, ARBILDO DNI 16408509</p>	<p>DOCTOR EN EDUCACION</p> <p>Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>

Experto 04:

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ECHEVERRY ARVILDO, MANUEL ANSELMO DNI 16528696	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 13/08/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ECHEVERRY ARVILDO, MANUEL ANSELMO DNI 16528696	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/09/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
ECHEVERRY ARVILDO, MANUEL ANSELMO DNI 16528696	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 08/01/2014 Fecha egreso: 30/04/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

<p>CHANTA CHANAME, LUIS FERNANDO DNI 16709489</p>	<p>SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO</p> <p>Fecha de diploma: 21/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matricula: 06/06/2016 Fecha egreso: 25/02/2018</p>	<p>PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i></p>
<p>CHANTA CHANAME, LUIS FERNANDO DNI 16709489</p>	<p>DOCTOR EN EDUCACIÓN</p> <p>Fecha de diploma: 13/05/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matricula: 05/04/2021 Fecha egreso: 29/01/2024</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i></p>
<p>CHANTA CHANAME, LUIS FERNANDO Documento Nacional de Identidad 16709489</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION</p> <p>Fecha de diploma: 19/03/2010 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i></p>
<p>CHANTA CHANAME, LUIS FERNANDO DNI 16709489</p>	<p>LICENCIADO EN EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y FILOSOFÍA</p> <p>Fecha de diploma: 31/07/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i></p>

Experto 06:

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
NIZAMA UCHOFEN, ROBINSON ANIBAL DNI 16486591	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 13/05/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
NIZAMA UCHOFEN, ROBINSON ANIBAL DNI 16486591	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Experto 07:

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

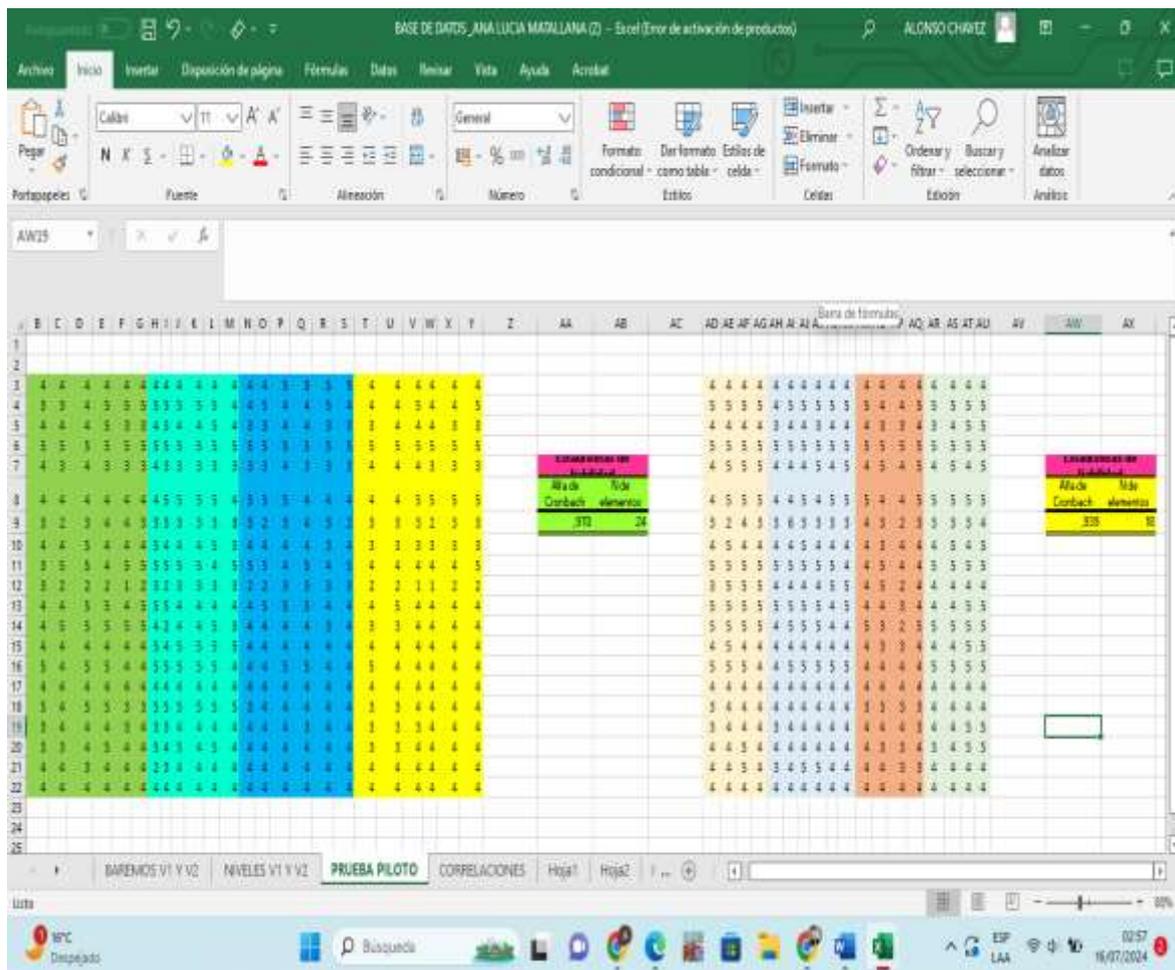
Graduado	Grado o Título	Institución
BALLENA DE LA CRUZ, ABEL DIONICIO DNI 17591407	MAESTRIA EN EDUCACION GESTION DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS Fecha de diploma: 24/06/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	FACULTAD DE TEOLOGÍA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA <i>PERU</i>
BALLENA DE LA CRUZ, ABEL DIONICIO DNI 17591407	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA. ESPECIALIDAD: FILOSOFIA Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 11/12/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
BALLENA DE LA CRUZ, ABEL DIONICIO DNI 17591407	LICENCIADO EN EDUCACION FILOSOFIA Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 11/12/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
BALLENA DE LA CRUZ, ABEL DIONICIO DNI 17591407	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 28/04/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 30/06/1990	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. <i>PERU</i>

Experto 08:

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

NANFUÑAY CARRION, MARGARITA Del PILAR DNI 16518256	LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y FILOSOFIA Fecha de diploma: 28/01/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
NANFUÑAY CARRION, MARGARITA DEL PILAR DNI 16518256	LICENCIADA EN EDUCACION CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y FILOSOFIA Fecha de diploma: 28/01/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
NANFUÑAY CARRION, MARGARITA DEL PILAR DNI 16518256	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 13/08/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
NANFUÑAY CARRION, MARGARITA DEL PILAR DNI 16518256	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 28/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Anexo 04. Resultados del análisis de consistencia interna



Anexo 5. Consentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Habilidades directivas y desempeño pedagógico docente en una institución educativa secundaria de José Leonardo Ortiz, 2024

Investigador: Matallana Ramírez, Ana Lucia

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Habilidades directivas y desempeño pedagógico docente en una institución educativa secundaria de José Leonardo Ortiz, 2024, cuyo objetivo es Determinar la relación entre las variables habilidades directivas y desempeño pedagógico docente de una institución educativa secundaria de José Leonardo Ortiz ,2024 Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de Maestría en Administración en Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Colegio Nacional Mater Admirabilis.

Las habilidades directivas son importantes en las universidades hoy en día porque contribuyen a la preparación de futuros líderes, fomentan la innovación y la excelencia académica, facilitan la gestión eficaz de recursos y procesos, y desde el entorno educativo se sabe que estas habilidades directivas favorece el desempeño docente al motivar y comprometer al personal docente, apoyar su desarrollo profesional, puesto que facilitar la comunicación efectiva, la resolución de problemas y toma de decisiones, y ejercer un liderazgo pedagógico efectivo.

A pesar que hoy en día las habilidades gerenciales permiten una fuerte gestión y liderazgo educativo, impulsando el desempeño docente y, como resultado, puede mejorar la calidad de la enseñanza en las instituciones educativas, existe una grieta en el conocimiento en relación a las habilidades directivas y su impacto en el desempeño docente, existe la necesidad de estudios acorde a nuestra realidad nacional con más profundidad para comprender mejor cómo las habilidades directivas de los docentes influyen en su desempeño y en el aprendizaje de los estudiantes, así como las intervenciones más efectivas para desarrollar estas habilidades.

Abordar esta ausencia del conocimiento es fundamental para entender cómo abordar y promover las habilidades directivas en los cargos directivos de las organizaciones o instituciones educativas, y estas se vean reflejadas en el desempeño docente, la cual permitirá mejora en la calidad de enseñanza-aprendizajes, y con ellos organizaciones más sólidas y eficaces.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta en donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado 30 de minutos y se realizará en las aulas del Colegio nacional Mater Admirabilis.

3. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Ud. Docente puede decidir voluntariamente participar del presente estudio de investigaciones ese sentido puede hacer todas las consultas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior haya aceptado participar puede dejar de hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Estimado docente su participación de la presente investigación NO corre ningún riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Por otro lado, los datos recolectados de la investigación serán anónimos y no tiene ninguna forma de identificar al participante. Garantizando que la información recogida en la encuesta 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 Matallana Ramírez, Ana Lucia; cuyo email es: amatallanar@usvvirtual.edu.pe.y asesor López Regalado, Óscar; cuyo email es: olopez@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación voluntaria en la presente investigación.

Fecha y hora: ...16/...06../24



LISTA DE DOCENTES DE LA IE MATER ADMIRABILIS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FIRMA
1	Aguiar Calmeida A.	28225856	[Signature]
2	Clara Kobadell Druya	19473891	[Signature]
3	Freddy Mejia Sanchez	16364607	[Signature]
4	ANITA ZOLA SANCHEZ	16218100	[Signature]
5	BRUNO SANCHEZ MONTAÑA	46184853	[Signature]
6	Roberto de la Torre Paldo	16687600	[Signature]
7	ZORGE GARCIA HERNANDEZ	16123924	[Signature]
8	CRISTINA HUERTAS MONTAÑA	16411276	[Signature]
9	ARMANDO VILLALBA VILLALBA	80612610	[Signature]
10	CARMELITA CARROSO SUARIS	43112611	[Signature]
11	TORRES FLORES ANTON C.	77043761	[Signature]
12	Miguel Pedro Alberto C.	40762965	[Signature]
13	Martha Isabel Suman Sosa	16495541	[Signature]
14	Katherine H. Navarro Tilián	16846571	[Signature]
15	BENITES MONTAÑA JACOB	16703005	[Signature]
16	SANTANA RUIZ RUIZ	16520025	[Signature]
17	FELIX BARRA JACOB	46823000	[Signature]
18	MARIBEL CARRERA MARGARITA	16512236	[Signature]
19	SALAS VARGAS MARIANO	02626792	[Signature]
20	VICTORIA HERNANDEZ	16801193	[Signature]
21	CAROLINA HURTADO FELICIANO	41609000	[Signature]
22	CHIRIVOS GARCIA JULIO	16448860	[Signature]
23	ROSALEDA LÓPEZ VARGAS	16448845	[Signature]
24	ARMANDO VARGAS HERNANDEZ	42719807	[Signature]
25	CARMEN CORRAL MARIANO	45528228	[Signature]
26	JULIA VILLAGA	4760777	[Signature]
27	BERNARDINA SANDOVAL CARLOS	41633984	[Signature]
28	SANTA CRUZ ANASTASIO HERNANDEZ	16513759	[Signature]
29	VICTORIA RAMOS JESSICA	40625120	[Signature]
30	CARMEN DELGADO LUIS	16730081	[Signature]
31	GONZALEZ MARTIN YOLANDA	4602096	[Signature]
32	ROSALBA MONTAÑA RUIZ	16401258	[Signature]
33	SALAS SAMILLAN JULIA	16704032	[Signature]
34	HERNANDEZ SANCHEZ ROSARIO	16619045	[Signature]
35	ROSALEDA LÓPEZ VARGAS	42719807	[Signature]
36	JAVIER D. HACIENDO Z.	16713090	[Signature]
37	SANCHEZ A. ESTRELLA DIAZ	09790861	[Signature]
38	PITA SANCHEZ LUCIA	16017219	[Signature]
39	CARRERA JACOB ELIZABETH	22376916	[Signature]
40	HERRERA FERNANDEZ ALVARO	16760591	[Signature]
41	GAUDI OLIVERA ESTHER	16793321	[Signature]
42	CHIRIVOS JULIA	16765245	[Signature]
43	HERRERA MONTAÑA DOMINGA	16760117	[Signature]

VALIDACIÓN DE YAKEN MODIFICADO DIA 25-06-24 - Excel [Error de activación de productos] ALONSO CHAVEZ

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Acrobat

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Análisis

B50 Desarrollo profesional e identidad docente

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1																						
2		VALIDACION DE LA VARIABLE: HABILIDADES DIRECTIVAS CON LA V DE AYKEN																				
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						
8																						
9																						
10																						
11																						
12																						
13																						
14																						
15																						
16																						
17																						
18																						
19																						
20																						
21																						
22																						
23																						
24																						
25																						
26																						
27																						
28																						
29																						

VALIDACIÓN Consolidado Consolidad Hoja1

Promedio: 2.40582583 Recuentos: 119 Suma: 258,75

16°C Despejado Búsqueda ESP LAA 02:52 16/07/2024 71%

Anexo 8 Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

Pimentel, 21 de Mayo 2024

Doctor Isaías Ignacio Núñez
Director de la I. E. Mater Admirabili
José Leonardo Ortiz.

ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

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

La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo ofrece los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor, a cuyo efecto deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica (Tesis), cuyos resultados benefician tanto al estudiante investigador como a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, solicito a usted tenga a bien autorizar la realización de la investigación que se detalla en la institución que dignamente dirige.

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Matallana Ramirez Ana Lucia
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios III
- 5) Título de la investigación : Habilidades directivas y desempeño pedagógico docente en una institución educativa secundaria de José Leonardo Ortiz, 2024
- 6) Asesor : Dr. Lopez Regalado Oscar

Le anticipo mi agradecimiento por su gentil colaboración.

Atentamente,



Dr. Juan Pablo Muro Moreno

evidencias

Anexo 9.
Otras

Procesamiento de datos

Baremación de las variables

Excel interface showing a data table for variable benchmarking. The formula bar displays: $=SI(BU10<=14;"Bajo";SI(BU10<=22;"Medio";"Alto"))$

	BT	BU	BV	BW	BX	BV	BZ	CA	CB	CC	CD	CE	CF	CG
1														
2	NIVELES D1	DIMENSIÓN 2	NIVELES D2	DIMENSIÓN 3	NIVELES D3	DIMENSIÓN 4	NIVELES D4	DESEMPEÑO P DOCENTE	NIVELES V2					
4	Alto	24	Alto	16	Alto	16	Alto	72	Alto	ESCALA Likert				VARIABLE
5	Alto	29	Alto	18	Alto	20	Alto	87	Alto					DIAGNOSTICO
6	Alto	22	Medio	14	Medio	17	Alto	69	Alto	Nunca	1	3 NIVELES		Valor min
7	Alto	30	Alto	20	Alto	20	Alto	90	Alto	Casi nunca	2			Valor max
8	Alto	26	Alto	18	Alto	18	Alto	81	Alto	A veces	3			RANGOS
9	Alto	27	Alto	18	Alto	20	Alto	84	Alto	Casi siempre	4			AMPLITUDES
10	Medio	21	Medio	12	Medio	13	Medio	58	Medio	Siempre	5			
11	Alto	25	Alto	15	Medio	18	Alto	75	Alto					
12	Alto	29	Alto	17	Alto	20	Alto	86	Alto					
13	Alto	26	Alto	15	Medio	16	Alto	75	Alto					BAR
14	Alto	29	Alto	15	Medio	18	Alto	82	Alto					
15	Alto	27	Alto	15	Medio	20	Alto	82	Alto					
16	Alto	24	Alto	14	Medio	18	Alto	73	Alto	DESEMPEÑO DOCENTE				
17	Alto	29	Alto	16	Alto	20	Alto	84	Alto	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE E				
18	Alto	24	Alto	16	Alto	16	Alto	72	Alto	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE				
19	Medio	24	Alto	12	Medio	16	Alto	67	Alto	INTERVENCIÓN EN LA GESTIÓN EDUCATIVA V				
20	Medio	23	Alto	15	Medio	18	Alto	71	Alto	D.DESARROLLO PROFESIONAL E IDENTI				

Taskbar: 16°C Despejado, Búsqueda, ESP LAA, 02:54 16/07/2024

Niveles de las variables:

BASE DE DATOS ANÁLISIS MARILLANA (2) - Excel (En modo activación de productos)

ACTIVOS Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Referencia Vista Ayuda Herramientas

Portapapeles Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celdas Insertar Eliminar Formato Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Analizar datos

C24

NIVELES DE LA VARIABLE HABILIDADES										
	H. PERSONALES		H. INTERPERSONALES		H. GRUPO		H.E. COMUNICACIÓN		HABILIDADES DIRECTIVAS	
NIVELES	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
BAJO	3	5.66%	1	1.89%	1	1.89%	2	3.77%	2	3.77%
MEDIO	18	33.96%	14	26.42%	13	24.53%	19	35.85%	14	26.42%
ALTO	32	60.38%	38	71.70%	38	71.58%	32	60.38%	37	69.81%
TOTAL	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%

NIVELES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO PEDAGOGICO DOCENTE										
	PREPARACIÓN PARA EL AP		ENSEÑANZA PARA EL AP		INTERVENCIÓN EN LA GESTIÓN EDUCATIVA		DESARROLLO PROFESIONAL E IDENTIDAD		DESEMPEÑO P. DOCENTE	
NIVELES	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
BAJO	8	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	8	0.00%
MEDIO	8	16.98%	0	0.00%	21	39.62%	7	13.21%	8	15.28%
ALTO	44	83.02%	47	88.00%	32	60.38%	46	86.79%	48	91.72%
TOTAL	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%

BAREMOS V1.Y V2 NIVELES V1 Y V2 PRUEBA PILOTO CORRELACIONES Hoja1 Hoja2

Niveles de las variables 1 y 2

BASE DE DATOS ANÁLISIS MARILLANA (2) - Excel (En modo activación de productos)

ACTIVOS Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Referencia Vista Ayuda Herramientas

Portapapeles Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celdas Insertar Eliminar Formato Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Analizar datos

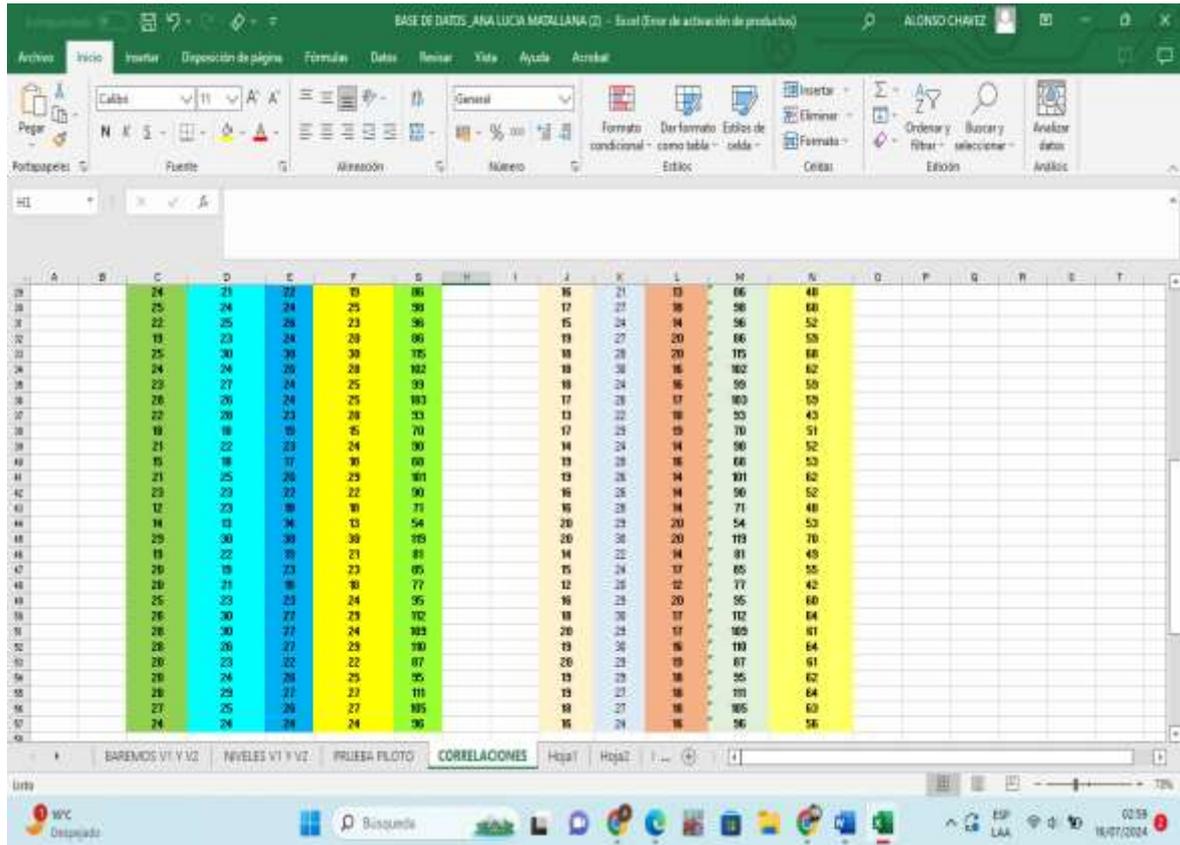
C24

NIVELES DE LA VARIABLE HABILIDADES										
	H. PERSONALES		H. INTERPERSONALES		H. GRUPO		H.E. COMUNICACIÓN		HABILIDADES DIRECTIVAS	
NIVELES	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
BAJO	3	5.66%	1	1.89%	1	1.89%	2	3.77%	2	3.77%
MEDIO	18	33.96%	14	26.42%	13	24.53%	19	35.85%	14	26.42%
ALTO	32	60.38%	38	71.70%	38	71.58%	32	60.38%	37	69.81%
TOTAL	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%

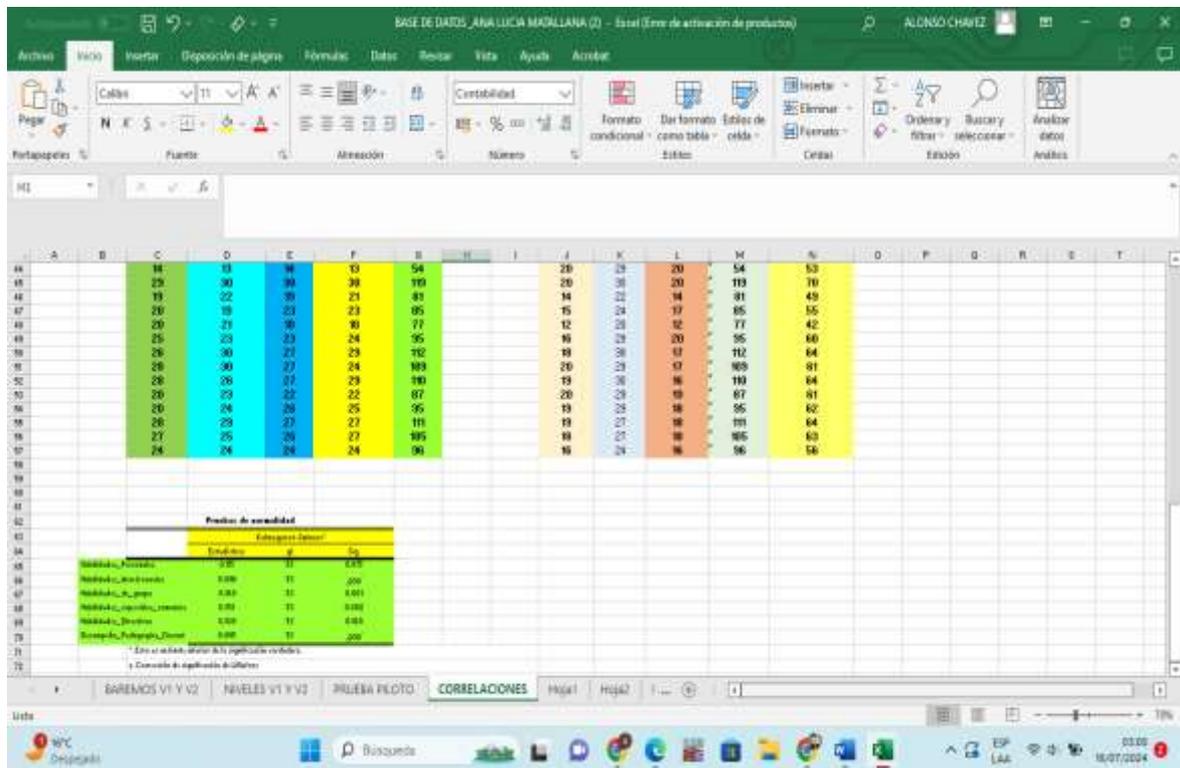
NIVELES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO PEDAGOGICO DOCENTE										
	PREPARACIÓN PARA EL AP		ENSEÑANZA PARA EL AP		INTERVENCIÓN EN LA GESTIÓN EDUCATIVA		DESARROLLO PROFESIONAL E IDENTIDAD		DESEMPEÑO P. DOCENTE	
NIVELES	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
BAJO	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
MEDIO	9	16.98%	6	11.32%	21	39.62%	7	13.21%	8	15.28%
ALTO	44	83.02%	47	88.00%	32	60.38%	46	86.79%	48	91.72%
TOTAL	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%	53	100.00%

BAREMOS V1.Y V2 NIVELES V1 Y V2 PRUEBA PILOTO CORRELACIONES Hoja1 Hoja2

Correlaciones



Prueba de normalidad



Otras evidencias-Software IBM SPSS 26

Buscar en el correo electrónico

← [íconos] ⋮

IBM <no-reply@mail-prod.admin.ibmcloud.com> lun, 22 jul
para mí ▾

Traducir al español X

IBM SPSS 

Get started with your trial

Thank you for signing up for the IBM SPSS Statistics Subscription Trial. You now have access to SPSS Statistics full list of features and add-ons.

We encourage you to make the most of your 30-day free trial.

Subscription ID	Subscription expiration
512151422	August 21, 2024
Account name	Subscription name
ANA LUCIA MATAI ANA	IBM SPSS Statistics

IBMid | Registration complete



Your IBMid is activated.

Your IBMid is: anamatafana.0717@gmail.com

Sign into [My IBM](#) to manage your IBMid.

Do not reply to this automated email.

IBMid *One key. Many possibilities.*

Your IBMid will be the key to the kingdom of IBM applications, communities, support and more.

© Copyright IBM Corporation 2021



IBM

IBM

Código de verificación de IBM

Utilice el siguiente código de verificación:

7515-289696

Solo lo puede utilizar una vez y caducará después de 20 minutos.

Si no lo ha solicitado, ignore este correo electrónico y póngase en contacto con nuestro centro de atención al cliente.

No responda a este mensaje, es automático.