



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Relación de las habilidades gerenciales con el desempeño docente de la I.E.I. N° 0769,
Caspizapa, 2019

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

AUTOR:

Br. Tuesta Soto, Carlo Renzo (ORCID: 0000-0001-5111-4305)

ASESOR:

Mg. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TARAPOTO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A una gran mujer Aydee Soto del Águila, mi querida madre, por quererme, protegerme e inculcarme siempre los valores para ser una persona de bien; así como también a mi primogénito Renzo Jesús Tuesta Padilla, por ser el principal motivo de mi superación personal y profesional.

Renzo

Agradecimiento

En primer lugar, a DIOS todo poderoso por prestarme la vida y seguir a delante, en segundo lugar, al profesor asesor del trabajo de investigación Dr. Keller Sánchez Dávila, por ser el principal agente y promotor de nuestro trabajo de investigación, a él mi más profunda gratitud, y a mi madre por apoyarme siempre en todo momento de mi vida.

El autor

Declaratoria de autenticidad

Yo, **CARLO RENZO TUESTA SOTO**, estudiante del Programa de Administración de la Educación, llevado a cabo en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 19258989, con la tesis titulada: “**Relación de las habilidades gerenciales con el desempeño docente de la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019**”

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, demostrar indicios e plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 15 de julio de 2019



Carlo Renzo Tuesta Soto

DNI N° 19258989

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	24
2.1. Tipo y diseño de investigación	24
2.1. Variables, Operacionalización	25
2.1. Población, muestra y muestreo	26
2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confidencialidad .	26
2.2. Procedimiento	29
2.3. Métodos de análisis de datos	29
2.1. Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS.....	31
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	411
VI. RECOMENDACIONES	422
REFERENCIAS	433
ANEXOS	455
Matriz de consistencia	466
Instrumentos de recolección de datos.....	47
Validación de instrumentos	500
Autorización de la entidad donde se ejecutó la investigación	54
Autorización para la publicación electrónica de las tesis	55
Informe de originalidad	56
Acta de aprobación de originalidad	57
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	58

Índice de tablas

Tabla 1. Habilidades gerenciales – I.E.I. N° 0679 de Caspizapa, 2019	31
Tabla 2. Desempeño docente – I.E.I. N° 0679 de Caspizapa, 2019	33
Tabla 3. Pruebas de normalidad de los datos	34
Tabla 4. Correlación y prueba de hipótesis de investigación – I.E.I. N° 769- Caspizapa, 2019.....	36

Índice de figuras

Figura 1. Habilidades gerenciales – I.E.I. N° 0769 de Caspizapa, 2019.....	31
Figura 2. Nivel de habilidades gerenciales - I.E.I. N° 0679 de Caspizapa, 2019.....	32
Figura 3. Aspectos del desempeño docente más predominante – I.E.I. N° 0679 de Caspizapa, 2019.....	33
Figura 4. Desempeño docente – I.E. N° 0679 de Caspizapa, 2019.....	34
Figura 5. Histograma y curva de distribución normal de los datos.....	35

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal, establecer el grado de correlación entre habilidades gerenciales y desempeño docente en el contexto de la Institución Educativa N° I.E. N° 0769 - Caspizapa, 2019; así como, identificar el nivel de habilidades directivas y los desempeños docentes que más predominan en su práctica. La investigación fue de tipo no experimental a nivel descriptivo correlacional, con una población y la muestra conformada por 28 docentes nombrados y contratados, a quienes se aplicó un cuestionario para recabar la opinión sobre las habilidades gerenciales del director y otro para identificar el nivel de desempeño docente; ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos. Para procesar los datos se utilizó el SPSS y para el análisis, las técnicas estadísticas descriptivas, tabla de frecuencia y figuras circulares y de barras. La prueba de hipótesis se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman. En tal sentido, el 71% de los encuestados consideran que las habilidades gerenciales son buenas y predomina el liderazgo y la toma de decisiones; en cambio, el 75% de apreciaciones indican que el desempeño docente es bueno, prevaleciendo los desempeños de preparación para el aprendizaje y el desarrollo profesional e identidad. Ambas variables están relacionadas de manera positiva. Por tanto, se concluye que, existe una relación baja, directa y significativa entre las habilidades gerenciales con el desempeño docente de la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019; puesto que, se estableció un grado de correlación de 0,355 en el nivel 0,05 con examen estadístico unilateral. Entonces, frente a un p-valor ($0,032 \leq 0,05$) se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la comunicación, la gestión de los conflictos, el liderazgo y la toma de decisiones incide positivamente en el desempeño del docente.

Palabras claves: Habilidades gerenciales, liderazgo, toma de decisiones y desempeño docente

ABSTRACT

The main objective of this study was to establish the degree of correlation between managerial skills and teaching performance in the context of the School 0769 - Caspizapa, 2019; as well as, identify the level of managerial skills and the teaching performance that most predominate in their practice. The research was non-experimental at the correlational descriptive level, with a population and the sample made up of 28 teachers appointed and hired, to whom a questionnaire was applied to obtain the opinion on the managerial skills of the principal and another to identify the level of performance teacher; Both instruments were validated through expert judgment. The SPSS was used to process the data and for the analysis, descriptive statistical techniques, frequency table and circular and bar figures. The hypothesis test was performed using Spearman's correlation coefficient. In this regard, 71% of respondents consider management skills to be good and leadership and decision-making predominates; On the other hand, 75% of the evaluations indicate that the teaching performance is good, with the performance of preparation for learning and professional development and identity prevailing. Both variables are positively related. Therefore, it is concluded that there is a low, direct and significant relationship between management skills and the teaching performance of the school 0769- Caspizapa, 2019; since, a correlation degree of 0.355 was established at the 0.05 level with a unilateral statistical examination. Then, against a p-value ($0.032 \leq 0.05$) the null hypothesis is rejected. That is, communication, conflict management, leadership and decision making positively affects teacher performance.

Keywords: Management skills, leadership, decision making and teacher performance

I. INTRODUCCIÓN

En la siguiente investigación se reconoce el objetivo y la importancia de evaluar la realidad problemática en la que incurre la relación de las destrezas directivas con el trabajo docente. Las comunidades educativas en casi todo el mundo entero manifiestan inquietud debido a los resultados del aprendizaje de los trascendentales beneficiarios que sin duda alguna vienen a ser los estudiantes. Unido a todo esto en el país nuestro, están la imperiosa tarea de los directores y docentes, ellos basados en objetivos aprovechables que ellos mismos se plantean y estos a su vez tienen que reflejarse en los logros de todos los estudiantes, sin descuidar el saber conocer, ser y actuar. Es necesario hacer el uso de las habilidades para poder desarrollar competencias, estas habilidades deben de reflejarse en directivos como en profesores en líneas generales. Es comprensible que las habilidades de parte los directivos no son hasta a veces necesario en los lugares laborables tanto para el sector público y los colegios privados. El desempeño eficiente requiere de destrezas, y se debe entender de que en estos tipos de caso se asumen responsabilidades mayores logrando determinar cómo directivas. Pereda,F (2016)

La evolución de las habilidades prácticas, sociales y metodológicos según Pérez, M (1997) nos dice que facilita el avance escalonadamente en su crecimiento profesional, es propicio la oportunidad para resaltar que lo resaltante son las ganas de poder realizar el trabajo cotidiano. Puede haber directores de toda índole, (de todas las razas, sexos y religión) o tal vez con muchas profesiones universitarias o ningunas quizá, teniendo muchos diplomas en su haber o ninguno, pero es la capacidad de liderar lo que cuenta y los que les hacen ser diferentes al resto.

Cronológicamente según Valdés, M desde el año 2000 el mecanismo educativo latinoamericano ha tomado mucho impulso a partir de reconocer su importancia y su valioso esfuerzo para contribuir con la comunidad educativa y para conseguir todo a sido necesario encontrar el factor valioso que sido recuperado que es la labor impetuosa y preponderante de cada uno de los docentes en el aula, efectuar esos cambios en la actividad educativa para mejorar favorablemente en servicio ofrecido. En la actualidad se constata de forma habitual que el éxito o fracaso de todo mecanismo educativo está estrechamente sujeto a la práctica pedagógica de los Profesores.

De igual modo en el Perú se consideró a las destrezas sociales como un hábito indispensable de mejorar los niveles de los profesores, directores y sub directores, esto con ayuda del Ministerio de Educación, lo que tienen un enorme compromiso de saber administrar de manera positiva a la comunidad involucrada en la ilustración en los colegios y cultivar el mejoramiento de sus aportes y de esta forma mejorar un armoniosa clima educativo atractiva para la comunidad.

Es importante mejorar la metodología de desempeño los que direccionan a los centros educativos así lo refiere el Marco de Buen Desempeño Directivo esto con el propósito de seguir mejorando en las mismas. En cuanto al aprendizaje de los escolares este documento confirma que tanto influye el accionar de los que guían a los colegios. Estar todo momento acompañando al docente termina siendo una costumbre positiva en los mismos. El trabajo que efectúan los directores, es lo que después se va ver reflejado en el salón de clase a través de los maestros pues son ellos quienes están en contacto directo en el aula coordinando y trabajando con la comunidad estudiantil y apoderados de cada uno de ellos. Pero no debemos dejar de recalcar que es de mucha necesidad de que el director esté presente para mejorar el aprendizaje, mejorar el desempeño de los profesores en la dura tarea de enseñanza y aprendizaje, es su trabajo también ver, que las aulas estén ordenado y limpio y que los colegios sean lugares apropiados para los estudiantes y lograr que se cumplan con la función que les compete a los directores. (Ministerios de Educación, 2014).

Un dato más, el Currículo Nacional actualizado según el Ministerio de Educación (2018) ratifica el compromiso de enfoque por competencias, donde el estudiante muestra sus capacidades de forma reflexiva, creativa y responsable, en un futuro cercano, ante ello se incluye los siguientes elementos: perfil de egreso, esto se entiende como el aprendizaje logrado como parte de su formación básica. Por otro lado, el pliego empleado en el trabajo que hecho por la Dirección General de Educación Básica Regular precisamente en este documento se agregan las definiciones importantes como la competencia y capacidad y estándares de aprendizajes a nivel nacional, las categorías curriculares son el principio que a partir de ello se desarrollan el currículo. Además de lo anteriormente dicho esto ayuda a direccionar la evaluación por competencia en el salón de clase, de manera que este incluya la retroalimentación de

los alumnos, con un nivel única de evaluación, entre tanto otorga lineamientos para alcanzar la variación educativa en las diferentes regiones y colegios.

Finalmente se aclaran las razones de la modificación curricular para la Educación Básica Alternativa y la Básica Especial, este último está ligado a la enseñanza de alumnos con destrezas diferentes, en mención de los principios de equidad e inclusión de la educación peruana, sobre esa base vemos que el Currículo Nacional plantea una educación eficiente y de calidad para los estudiantes de todos los niveles, de ahí parte la gran importancia de trabajar con un salón de clase adecuado con todas las condiciones que le favorecen a los agentes educativos, en esta base el trabajo de los directivos debe de ser de liderazgo y en coordinación con las habilidades gerenciales y sobre todo que demuestren un buen trabajo con los docentes que se refleje las ganas de trabajar pedagógicamente, pasando pruebas así mismo y logrando en los educandos una enseñanza de calidad.

En conclusión, en Picota especialmente en la UGEL (2016) se aclara que hay una relación directo por su parte es el trabajo de los directores y los que hacen los maestros de aula, los 2 factores que no dejan de ser importantes y no pueden trabajar de manera individual, la propuesta de gestión y la propuesta pedagógica son dos enfoques por competencia de todo proyecto educativo, con sus herramientas de manera individual que garanticen su ejecución. Mientras tanto en algunos estudios de la modernidad aclaran lo difícil que es lograr la relación tan importante que garantice un mundo educativo mejor en especial en la I.E.I. N^a 0769 Caspizapa, donde a través del método de la observación se constata que hay ciertas falencias y vacíos en cuanto al vínculo de dirección y docente. En la actualidad el desempeño de carácter individual, social y grupal son indispensables en la Enseñanza- Aprendizaje en los colegios y se necesita que todos estén involucrados con este tema tanto director y el conjunto de docentes y se sometan a trabajos para incentivar e involucrar con esa motivación a todos los educandos.

Debido a esta realidad es de vital importancia realiza esta investigación. Ya que esta misma radica en evaluarla y analizar la valoración del accionar del directivo con el afán de promulgar el cual es la afinidad con lo que ofrece el trabajo de los profesores el tiempo que dure la etapa de Enseñanza-Aprendizaje y en virtud del cual planteamos

el siguiente problema de investigación. ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales con el desempeño docente de la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, año 2019? Sobre esa base una persona con aptitudes gerenciales, debe de estar en constante coordinación, armonía y motivación y con un gran espíritu de un líder con sus docentes, así como los docentes y directores deben de verse como socios, para obtener logros de los objetivos propuestos. (Robbins, 2009)

En este trabajo de tesis se hace mención a un conjunto de investigaciones, que se extiende a nivel mundial, como el de Uría, A. (2014), donde elaboró la investigación: *El panorama institucional y su influencia en el trabajo institucional*. (Tesis de maestría). Llevado a cabo en Ecuador en la Universidad Técnica de Ambato. La presente tesis de investigación que en su diseño es descriptivo correlacional y de tipo no experimental, recopilando una muestra de 40 trabajadores pequeño número en el cual no a sido conveniente efectuar el muestreo. Se empleo 02 cuestionarios para la recolección de pesquisa, y el trabajo se concluyó de la siguiente manera. Debido a que el liderazgo autocrático el desempeño laboral de los colaboradores se ve afectado pues este lo que consigue es dar ese valor agregado por parte de los colaboradores y así mismo prohíbe la colaboración de nuevos conocimientos en el trabajo cotidiano. De igual la desmotivación se hace notar en los colaboradores precisamente de la escasa experiencia en el trabajo de los gerentes o directores.

Según, Pereda, F. (2016) en su trabajo de indagación: *Evaluación de las destrezas gerenciales*. (Tesis de maestría) se desarrolló en Córdoba donde el objeto de investigación ha sido la parte pública, lo presento en la Universidad de Córdoba, España, se tuvo como finalidad estudiar al sector Público como objetivo principal y luego encontrar las destrezas funcionales de los directores más apreciadas por los trabajadores de la provincia de Córdoba, una investigación de orientación cuantitativo, según se muestra a raíz de que se trabajó en base a las conclusiones adquiridos gracias a los instrumentos de validación , el cual nos ha hecho posible extirpar conclusiones Lógicas que aclaren las características y cualidades de la materia de estudio. En esto se empleó un interrogatorio de 27 ítems, planteados dependiendo a un nivel de Likert, Utilizado en una muestra de 80 trabajadores Públicos. Se concluyo que la ventaja competitiva es constituida gracias a las habilidades personales y directivas que se elaboran con fuerza en el presente, y es necesario de que estos directores sean un tipo

de colaborador o empleado público cuya presencia, motivación y habilidad generen gusto del ciudadano y al acatamiento de las metas de la empresa.

Otro investigador como, Alcon, G. (2014) muestra en su investigación: *Destrezas gerenciales y la complacencia profesional de los profesores de los colegios de caño nuevo del municipio Tinaquillo, estado Cojedes*. En el país de Venezuela, trabajo que tiene como finalidad describir las fortalezas del director y su importancia en la complacencia laboral del trabajador. Se efectuó el tipo de investigación la cual a sido no experimental y diseño descriptivo correlacional, la muestra a sido de 19 profesores motivo por el cual se empleó como técnica la encuesta como instrumento el cuestionario de 26 preguntas. La estadística ha sido una herramienta que nos ha permitido realizar un análisis cuantitativo sus resultados nos indican la siguiente conclusión: el gerente no utiliza estrategias para direccionar conflictos; el lugar donde se labora no era el indicado para practicar un buen ambiente laboral, así mismo se concluye de que el gerente no valora el trabajo del personal y no es empático; debido a esto se considera estos defectos como agentes determinantes para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores para mejorar las habilidades técnicas que se buscan para un gerente.

En cuanto a los estudios de investigación de aspecto Nacional, se cita a, Aguilar, F. y Guerrero, A. (2014) en su investigación denominado como: *Destrezas gerenciales y su incidencia en la complacencia laboral de los trabajadores en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL N°4, 2013*. Fue una (tesis de maestría). Hecha en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Donde se desarrolló una tesis de tipo descriptivo correlacional causal, se desarrolló una muestra de 320 personas con atención a profesores de los centros básicos administrativos, en donde el fin es saber si las habilidades directivas desplegadas a medida que logren desempeñarse los directivos y estos tienen estrecho vínculo de manera positiva con el accionar del personal docente, para saber esto ha sido necesario emplear la técnica de muestreo proba listico aleatorio simple. El cuestionario se empleó de igual manera para encontrar la pesquisa, este a su vez empleo 12 preguntas totalmente cerradas todo lo concerniente a habilidades directivas y 12 direccionado a la mejora laboral. Se determino que de acuerdo a los resultados obtenidos se puede probar que hay trato poco amable y débil entre habilidades directivas y la satisfacción de los profesores lo

que tratamos de decir es que el director no efectúa una comunicación de acuerdo a las falencias que deberán de ser atendidas para mantener un correcto funcionamiento en el colegio, se evidencio una desmotivación, desinterés en sus actos, no se tiene una metodología de motivar y por tanto se tiene una tremenda ineficiencia a la hora de dar solución a un problema de profesores.

Los autores, Párraga, A. y Bartolo, A. (2014) en su tesis titulada: *Direccionamiento motivacional del director y la labor del colaborador de servicio en los colegios educativos públicos según docentes de la red 18 – Ate 2014*. (Tesis de maestría). Lo realizo en la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo, donde el objetivo principal ha sido la formulación de la relación entre el trabajo realizado del empleado de servicio en los colegios y direccionamiento motivacional del director dicho trabajo se efectuó con la forma no experimental de tipo transversal- correlacional variables que determinaron la afinidad de las variables de estudio, dicho trabajo se ampara en el 23 método hipotético de deducción; se conformó una población de estudio de 165 profesores que laboran en la red 18 de la UGEL 06 todo el año 2014, con el total de la población por ser pequeña se ha trabajado, y por ende la muestra a sido de tipo censal. Se utilizo la técnica para recolectar datos ha sido la famosa encuesta y como instrumento el cuestionario con la intención de extraer información de las variables liderazgo transformacional del director y el desempeño de los docentes de aula. Un programa muy útil que ha servido para el procesamiento ha sido el programa SPSS, Microsoft Excel. Se ha analizado los datos de forma descriptivo e inferencial, en donde se utilizó tablas de frecuencia, prueba de coeficiente de correlación de Spearman y figuras de barras. Posteriormente al proceso de datos, se determinó, que hay una relación positiva muy alta (0,959) y el p –valor = $0.001 < 0.05$ con el trabajo reflectivo y transformacional del director y el trabajo del servidor público como es el profesor en los colegios públicos de la red 18 – Ate 2014, de este modo, descartamos la hipótesis nula (H_0) y aprobamos la versión alterna (H_1).

Acorde con, Aguilar, F. (2014) en su trabajo de investigación: *Las destrezas jefaturales y su incidencia en la complacencia profesional de los trabajadores en los centros de educación Básica Alternativa Estatales de la Jurisdicción de la UGEL N-04,2013*, tesis que se realizó para el grado de Magister en Administración de Negocios y relaciones internacionales, llevado a cabo en la Universidad César Vallejo,

Lima, Perú, la meta principal era saber la incidencia que hay las destrezas del personal interpersonales y grupales desplegados en la tarea que desarrollan los gerentes con la complacencia laboral de los profesores en los centros de Educación Básica Alternativa Estatales de la UGEL N° 04, 2013, con una población de 320 personas entre directores y personal docente. Se utilizó la forma de muestra aleatoria simple se utilizó 172 personas como tamaño de la muestra motivo por el cual se empleó variables como las destrezas directivas y la buena complacencia laboral; se empleó como herramienta de cuestionario tipo Lickert, considerando 24 preguntas de habilidades directivas y 24 de satisfacción laboral, se aplicó la estadística descriptiva inferencial. Se obtuvo como resultado, que los líderes por lo general buscan tener y estar en el tope siempre destrezas administrativas regulares, como las destrezas personales, inter personales y las de trabajar en grupo.

En el trabajo de investigación de Aguilar, F. y Guerrero, A. (2014) en su investigación con nombre: *Las destrezas gerenciales y su incidencia en la complacencia laboral de los trabajadores en los colegios de educación básica Alternativa estatales de la jurisdicción de la Ugel N° 04*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. La tesis se fundamenta en el tipo de incidencia directa entre el panorama institucional y el trabajo del personal de los centros de educación básica alternativa, sobre el pedestal de la evaluación de sus conclusiones adquiridos después de procesar los datos de información. Lo que le da mayor realce a la investigación, es que, así como los recursos humanos, como los pasos que van a dentro y el modelo que va por fuera de los colegios fijan su dirección hacia el trabajo de una manera educativa. Por ende, emerge el precio de la unión y los trabajos reflectivos que ayudan de gran medida el trabajo del docente, no interesa los cronogramas estipulados por programación de fechas impropias a labor pedagógica lo que envuelve momentos distintos entre los profesores de los CEBAS.

En el ámbito regional y local citamos al sr A. Pintado, L& Estela, Y. (2013) en su investigación de nombre: *Incidencia del esquema Transformación en el trabajo profesional de los maestros del curso de matemática del distrito San Pablo, provincia Bellavista, región San Martín*. (Tesis de maestría). Tesis llevada a cabo en la Universidad César Vallejo- Tarapoto. La meta ha sido establecer la incidencia del esquema Transformación sobre el trabajo profesional de los maestros del curso de

matemáticas en el distrito de San Pablo. Se empleó un estudio Pre-experimental. Para este trabajo se tomó como 15 docentes para la muestra y se llegó a concluir: de que influye significativamente el esquema EVOLUCIÓN en el trabajo disciplinario, metodológico y actitudinal; siendo testigos de una favorable el avance en el trabajo profesional de las personas que estudian.

Otro autor que referenciamos es Loza, E. (2014) en su tesis de indagación que habla sobre: *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la I.E.P "Simón Bolívar" de Tarapoto*. (Tesis de maestría). El trabajo se hizo en la universidad san Martín de Porres en la capital el fin de este trabajo era de determinar la incidencia entre ambos esquemas de estudio. Se empleó una evaluación de tipo no experimental. Se tomó como muestra para este trabajo a 100 profesores. A raíz de todo lo efectuado se llegó a obtener un resultado donde indica que el esquema transaccional prevalece con el 44%, el 32% es con método transformacional y 24% el estilo laizze faire; Manifestando que la forma transaccional involucra la motivación y dirección de amigos se rige en solicitar a sus intereses propias. En relación al compromiso organizacional se logró un compromiso amable visualizado en el 56%, el compromiso continuo con 26% y el compromiso de tipo normativo con 18%. La investigación llegó a obtener el resultado, que hay un grupo entre formas de liderazgo y compromiso empresarial, mostrándose con una eminencia de significancia estadística.

A continuación, presentamos la siguiente tesis de investigación que tiene como materia de estudio a las habilidades gerenciales de los directivos, así lo especifica Gutiérrez (2010, p.16) en sus líneas sobre competencia gerencial, hace mención hace referencia acerca del trabajo de los directores pertenecen al bloque de trabajo que elaboran los que tienen o desempeñen gerencialmente y de coordinación en una empresa. Las conceptualiza también como un grupo de saberes puestos sobre la mesa por los gerentes y directores para dar solución a situaciones reales relacionadas con la dirección y coordinación de la empresa.

En otro ámbito según el autor Puchol (2010, p.6), las destrezas jefaturales son instrumentos de información de carácter social, que involucra las habilidades frecuentes que todo ser humano precisa aprender para realizar eficazmente su rol de profesor con una visión direccional. Referirnos a las destrezas directorales es referirse

de igual modo de algunas de sus escalas, así como la comunicación, quien como dice Puchol (2010, p.5) se refiere de destrezas de relación de manera social, en el interior de la empresa en cualquiera de sus áreas. El lenguaje interno son todos los mecanismos de trabajo direccionados a iniciar la interrelación de una organización con sus propios trabajadores, buscando organizar sus referencias al trabajo o de aumentar su cohesión interna y su beneficio. De igual modo Muñoz, Crespi y Angrehs (2011, pp. 28, 29) afirma que el concepto de interrelación debe ejecutarse con el concepto filológico, pues nace del latín *Comunicare*, señalando que parece “entregar algo, hacer algo en común”. A lo que se indica que la interrelación es un problema inseparable a los lazos entre lo que ofrece los humanos y su alrededor, hallándose supuestamente cuando interactúan con otros seres humanos. Pues bien, se apunta que en lo verbal actúan como dispositivos el emisor, la codificación, el canal el mensaje la decodificación y el receptor.

Otro autor como Wiemann (2011, pp.102,103), señala que durante la interrelación nos referimos al resto, debido a que, al interrelacionar con las personas, les demostramos uno o más apariencias de uno de mismo. De igual modo, Peñafiel, & Serrano (2010, p.17) en sus líneas acerca de las destrezas grupales, añade que el asertividad fue conceptualizado por Albert y Emmons (1970) como la manera que promulga la paridad en la comunicación humana, consintiéndonos trabajar en referencia de los propios objetivos. Añade también que la asertividad nace de una forma clínica en donde su conceptualización señala a un conjunto de actitudes sociales que se describen al grupo social de manifestar lo que crea, lo que se imagina y lo que se siente, de forma contundente al espacio y sin apresuramiento, se llegó a la siguiente conclusión que el hecho de ser positivo se entiende que las personas saben lo que tienes y lo que das, tratando de buscar el medio que nos les ofenda, a la par que se permita expresarse

El liderazgo es otra de las dimensiones que menciona el autor Gutiérrez (2010, p. 76), en sus líneas competencias gerenciales, nos indica que el líder debe de ser alguien muy respetado por ende admirado y de otras del grupo de colaboradores. Por otro lado, un líder elabora las más apropiadas condiciones para que la organización crezca, mostrando siempre el ejemplo, creando y poniendo en marcha proyectos de inicio a final. Un líder debe de estar en las condiciones de saber interpretar con mucha

minuciosidad los aspectos determinantes de las grandes tendencias que lo rodean y seleccionar la realidad interna de la empresa.

De igual manera Gutiérrez (2010, pp.76-79) afirma los aspectos más propicios de un jefe ; así como, elaborar una perspectiva a largo plazo, ayuda a la transformación de la empresa, es carismático y sencillo, sabe dar un trato bueno a los trabajadores, es pensador y expresa su autoconfianza, crea grupos de trabajo, sabe recompensar y valorar, es paciente cuando hay errores de otros, crea las reglas de trabajo en el tiempo preciso, es dócil, se adapta rápido a los cambios, apoya positivamente en tarea de otros líderes, sabe seleccionar a sus profesionales, es ejemplo de todos, se apoya en criterios válidos y sistemáticos y corre riesgos los controla y actúa.

En otro contexto el investigador Gutiérrez define al gerente de la siguiente manera en sus líneas (2010, p.87) añade que, por intermedio de Harvard Business, a los líderes de vocación se les identifica el estilo que usan, y cada cual es el ideal para situaciones y contextos que se presentan, también se agrega que, un líder que sea eficaz, saben cómo utilizar el estilo ideal teniendo en cuenta las circunstancias del momento, señalando las formas directivos, visionario, participativo y afiliativo y mentor. El estilo directivo se refiere a una conducta controladora y dominante, así lo indica Gutiérrez (2010, p. 87). Es decir, el líder deberá de tener conocimiento y todos los sentidos necesarios para saber dónde y cuándo emplear este estilo, manifestando que en ciertas maneras se tomará en cuenta lo coercitivo (mediante la fuerza)

También Gutiérrez (2010, p. 87), indica que la forma de ver las cosas es de un déspota, pero en reemplazo de comunicarle a las personas su trabajo, el gerente aumenta la ayuda y el respaldo de los colaboradores diciéndoles notoriamente sus tareas y retos en el contenido de la estrategia y dirección total de la empresa. Además, Gutiérrez (2010, p. 87), señala que, en el estilo Afiliativo, los Líderes ven con mayor atención en el trabajador y sus falencias emocionales producto del trabajo. No es usual entrar en conflicto, a diferencia al estilo participativo. Además, Gutiérrez (2010, p. 87) manifiesta que esta forma de liderazgo es democrático y cooperativo; pues los líderes que emplean esta forma engloban a muchos en la escala de toma de provisiones. Asimismo, añade Gutiérrez (2010, p.88) que el método de ejemplo engloba liderar con el accionar mismo y las anécdotas propias,

Finalmente, Gutiérrez (2010, p. 88) manifiesta la forma mentor, donde el expeditivo se involucra en la formación profesional y la charla continua a largo plazo con sus trabajadores. Por otro lado, Muñoz, C., Crespi, Angrehs (2011, p. 140), refiere a la Real Academia de la Lengua Española para referirse a la palabra Líder pues este considera que es un anglicismo, ya que proviene de la palabra en inglés Leader, que se refiere a su carácter verbal y en el contexto general: persona que hace el acto de direccionar por una senda y/o servir como variable para seguir a delante.

Según, Puchol (2010, p. 285), manifiesta que el liderazgo se adquiere lo mejor del trabajador y los grupos de trabajo. Un líder debe enfrentarse a tres tipos de trabajo, debe de lograr las metas y conseguir que los trabajadores se mantengan en el grupo, al conseguir las metas se refiere que sea cual sea el tipo de empresa de que estemos refiriéndose, lo que se gana de los cuatro grandes sueños: mayor volumen, más atributo a bajos costos y más complacencia (de los clientes y de los trabajadores). El trabajo de los trabajadores involucra todas las actividades del área de talento humano de la organización. Tener a los trabajadores representa encontrar la coordinación de las energías de todos para el logro de las metas, evadiendo dificultades como el creerse superior a los demás en el área de trabajo y las indiferencias personales.

Según, Puchol (2010, p. 288), conseguir que cada uno haga lo que tiene que hacer, eso se llama liderar, además el líder trabaja desde dentro del grupo, no de afuera, y normalmente es el que manda y el que direcciona. De igual modo, Páez, González, Enciso, Esperanza & Martínez (2013, p. 11), en sus líneas sobre Habilidades Directivas, añade que emplear un liderazgo situacional, acomodando la forma del directivo a cada momento en base a la necesidad del montón y la altura de madurez. Para lo cual, añade, que según el grado de comportamiento se aplica, el liderazgo se puede catalogar en directivo, delegativo, apoyador y consultivo.

En otro contexto Páez, González, Enciso, Esperanza & Martínez (2013, p. 11) señala que el dirigente es un ser humano con capacidad de direccionar a una empresa hacia el objetivo específico, que consiga logros, y el líder es catalogado como aquel ser humano con capacidad de mover los recursos humanos en función de este fin, con respeto, importes y decencia, incentivándole y trabajando para su fortalecimiento. Razón por la cual, facultamos en decir que el liderazgo es la destreza necesaria para

direccionar la actividad del conjunto compasivos en una meta establecida. Formar notoriamente las normativas, hacer las metas y priorizaciones, y hablarlos, incentivar transmitir tranquilidad.

En ese contexto nos referiremos a la dimensión sobre la gestión de problemas, según la empresa de asesoría “Corporación Élite” según esta empresa la gestión de problemas es el trabajo direccionado a prevenir o reducir la forma destructiva, con el propósito final de llegar a una situación en la podamos si es posible tener un acuerdo o en todo caso resolver dichos conflictos. La gestión es empleable y normalmente resulta exitosa en aquellos momentos en la que los involucrados en este proceso, comparten un sin número de valores o de necesidades fundamentales. La gestión de problemas tiene como finalidad tener una situación de peleas violentas y a estos combatirlos y direccionar a ser menos destructivas. Ello envuelve una situación de conflicto, un proceso en la cual se transfiere a una situación más caótica y de no tener solución, a convertirse en susceptible y de fácil manejo y de resolverse a través de métodos judiciales o a través de negociaciones, etc.

Según, Barón (2016, p.34) estudia los elementos de este concepto: “Presencia de antagonismo y rivalidad”: todo problema aparece a raíz de una oposición, realidades contrarias problemáticas y enemistades. “Personas interdependientes”: si cualquiera de las partes renuncia una de la otra, el problema dejara de haber. De igual modo sucedería si se pudiese obtener un 100% de acuerdo y prevenir las desigualdades, oportunamente el punto de un problema radica en que ambos lados se necesitan, son consecuente pero también se desentienden. “Mecanismo de dogmas opuestas”: las discrepancias nacen de cuando ambos no sienten, no aman lo que hacen, de la misma forma. Suele suceder que, para algunos son prioritarios, para otros no lo es le parece algo supletorio. También existe que algunos son excusables, para la otra parte es necesario. Algunos suelen ser anhelado, para el otro es peligroso “hacen difícil el logro de un objetivo”: la oposición es un problema que prohíbe la lucha conjunta y/o adicional entre ambos lados para desarrollar conflictos y fines que los llamen.

De forma radical y dada el concepto de las cuales, ahora analizaremos las maneras que va adquiriendo el problema que puede ser real o perjudicial. El problema en las empresas puede ser una influencia positiva. La solución puede tratarse un fin alentador

con respecto al problema. El afán de resolver el problema conduce a las personas a ver el medio de cambiar las formas de hacer las cosas. Le llamamos estímulo para el cambio positivo al proceso de solución de conflictos dentro de la empresa. El problema también se posesiona en los aspectos negativos importantes, y con eso se desvía los esfuerzos para llegar a la meta y agota los recursos y por lo general pierdes tiempo y dinero. Sin peores las opiniones, creencias e ideas enfrentadas, perjudican también el mejoramiento psicológico de la gente provocando niveles de tristeza y angustia, miedo y deseo de salir de ello y por ende estrés. Estas secuelas nacen de la forma amenazadora del conflicto para el mecanismo de creencias personales. En el lapso de un tiempo, el problema de alguna manera impide la creación y el arreglo de lasos de confraternidad y confianza. En múltiples ocasiones se observa el problema negativo y aquellos que lo provocan lo toman como algo personal, que provoca resultados adversos que por lo general llegan a ser incontrolables. Y lo que siempre va de la mano con estos conflictos son el peligro, agresión, pérdida y dolor. En líneas generales, los problemas que no hayan sido resueltos en su debido tiempo, ocasionan daños verbales o incluso llegan a ser agresiones entre personas de su ámbito.

Establecido el concepto del problema y de sus elementos ya tenemos la base para determinar los tipos de conflictos, sus clases, el modelo, solo que en cada uno tiene diferentes autores, Amaya (2010, p.3), este autor nos habla de la dimensión sobre la toma de decisiones, en su libro titulado “La toma de providencias es determinante para todo tipo de trabajo humano. Sobre esa base, la mayoría por no decir todos somos tomadores de providencias. por lo tanto, tomar una acción propicia inicia con un asunto de consideración inquebrantable y señalado que por lo general puede encerrar muchas reglas como la ética de la prudencia, la ciencia y la lógica, y por, sobre todo, la creatividad”. De acuerdo con el autor el tomar decisiones es el trabajo de toda persona que toma decisiones teniendo bien definido un concepto que les faculte escoger una respuesta prudente

Amaya (2010, p.3), “un líder debe pensar en muchas providencias en todo momento. Un Poco de ellos son decisiones del diario, entre tanto otros tienen como consecuencia en el accionar de la organización donde trabaja. Muchas veces esas decisiones implican la especulación o déficit de grandes cantidades de soles o el desempeño o informalidad de la misión y el objetivo de la organización. Cada día el mundo en donde

vivimos es más complejo, se presentan dificultades en los trabajos encomendados. Una persona con problemas tiene que actuar con rapidez al momento que avizora que llegara, es así que un decisor tiene que tener en cuenta que la solución a los problemas debe de agregarle un conjunto de soluciones y a secuela de ellos muchas veces resulta sorprendente. Para este caso, quien toma las decisiones es el decisor que viene a ser el gerente, él es quien cada día trabaja para mejorar a la organización, sin embargo, todo lo que se haga como gerente puede significar algo auténtico o contrario en la empresa, por ende, el gerente deberá de darse cuenta las secuelas que deja en su tiempo de tomar las provisiones.

Mallo y Rocafort (2014, p.97), la toma de providencias es un trabajo normal con lo que los trabajadores de una empresa se aferran cada día, esto por lo general termina siendo una tarea complicada. Se presume la designación de la mejor forma de las que hay, para brindar la más optima salida a los conflictos que se presentan. Las providencias son por lo general uno de las metas indispensables del balance de gestión y de costos. De ley, la documentación que exponga las fases de toma de providencias gerenciales tiene su primordial nacimiento en el manejo contable interno. Es capaz de tener la información oportuna para proporcionar, en el momento y tiempo exacto en que lo requieran, lo que no sucede con la otra forma, no llena las expectativas que necesita el cliente.

En este caso la toma de provisiones de los trabajadores de una empresa, necesariamente debe de ser una opción con el mejor desarrollo del conflicto, que por lo general satisfaga los problemas de la empresa y sus clientes. De igual modo la toma de providencias tiene las siguientes fases, este mecanismo de puede emplear a las decisiones propias como una decisión general de la organización, en tanto se puede emplear a providencias grupales e individuales. La primera fase, tiene que ver con la verificación e identificación de un problema, la fase de toma de decisiones inicia con un conflicto, mejor dicho, la diferencia entre un asunto actual y la otra que se desee. Pues bien, antes que se puede identificar cualquier cosa como problema, los encargados de la administración deberán de ser consecuente de las diferencias, saber de qué se encuentran bajo presión para que se realice el mejor trabajo y obtener mejores resultados favorables.

Los directores pueden sentir que hay una cierta diferencia por comparación entre su condición en la que se encuentran las cosas y cierta regla que puede ser de alguna otra cosa pasada. Objetivos fijados con anticipación o el trabajo de otras áreas dentro de la empresa o otras organizaciones. Por lo general debe de haber un poco de presión en este problema de manera que este conflicto no avance y no afecte los demás años venideros. Para efectos de toma de providencias, el conflicto debe ser algo que afecte o meta un poco de presión a los directores o administradores para que se tome las medidas del caso en el tiempo exacto. Dicho problema puede ser las normas de trabajo, ultimátum, crisis de la empresa, o un de repente una evaluación del trabajo.

La segunda fase tiene que ver con la identidad de los manejos para la toma de providencias, una vez identificado el conflicto, se debe ver el mecanismo para decidir que va ser importante para resolver el problema. Cada trabajador que toma provisiones tiene direccionamiento que les permite hacer el trabajo. La tercera fase representa en dar las ponderaciones a los criterios, los juicios elegidos en la etapa anterior no cuentan con el mismo valor, entre tanto, es importante aplaudir la función de la variable que están en la relación del anterior, con el propósito de darle la preferencia debida a la decisión. Esta etapa puede seguir a delante proporcionándole el mayor valor al criterio dominante y posteriormente comparar para ver el valor de cada uno de ellos.

El desarrollo de las alternativas es la cuarta fase, esta fase se trata de tener todas las alternativas posibles que ayuden a conseguir el objetivo resolviendo el conflicto. El análisis de las alternativas es la quinta etapa, después de haber trabajado las alternativas los administradores deberán estudiarla con mucho cuidado. Tener en cuenta siempre las condiciones y debilidades por lo general son evidencias. Teniendo en cuenta las etapas anteriores (2,3) se examina cada cosa tratando de hacer comparaciones. siempre dichas comparaciones resultan siendo verídicas, pero no todo está definido hay ciertos casos que existen la igualdad, y es por eso que la gran parte de las decisiones son con criterio.

La clasificación de una alternativa vendría ser la sexta etapa que se basa en ordenar la alternativa mejor valorada. La implantación de la alternativa es la séptima etapa de la opción, a lo que la selección queda mucho más a otras en la etapa anterior, como también, la providencia puede resultar mala si no lo llevamos bien. Este proceso lo que

busca es que se lleve en marcha, e involucra y hace de su conocimiento a las personas que están siendo afectadas, para que se comprometan de igual manera. Pues si hay ciudadanos que aceptan desarrollar una providencia avistan en el proceso, resulta ser más fácil que contribuyan con amor en la misma. Estas providencias se conllevan por intermedio de una buena planificación, dirección efectiva y una buena organización.

El examen de la asertividad de la decisión es la octava fase, en la cual se ve reflejado el accionar efectuado de la toma de providencias para sentir que se solucionó el conflicto. Si en todo caso, ya se hizo todo, y se sigue notando que todavía persiste se tendrá que volver a rectificar para ver que se hizo mal. Muchas veces encontramos respuestas que nos hacen retroceder en el tiempo.

De igual manera la presente tesis busca el buen desempeño del docente como una de las herramientas indispensable para el proceso de aprendizaje de los alumnos, en base a lo que nos indica lo emanado por el ministerio de educación acerca del buen desempeño docente en el (2012, p.24) desarrolla conceptos como las actitudes que se pueden mirar de la persona que necesitan ser demostradas y examinadas y que reflejen su capacidad de llevar a cabo su función. Proviene del vocablo ingles performance o perform y apunta a encontrar aprendizajes deseados y el cumplimiento de las labores señaladas. En otras palabras, el trabajo del docente se enlaza con la eficacia en llegar al aprendizaje optimo y al desarrollo de las competencias.

Montenegro (2003, p.12) añade que la función del docente es un conjunto de tareas precisas. Se entiende como el desarrollo del trabajo; que se encuentra definido por mecanismos aferrados al propio docente, al estudiante a su contexto. Es por ello que su comportamiento se ve reflejado en muchos espacios: el contexto socio-cultural, en contexto escolar, el aula y el profesor por intermedio de una posesión reflexiva, además podemos mencionar que el trabajo se puede examinar con el propósito de mejorar las atenciones educativas y respetar la función del profesor.

de igual modo, el trabajo del docente radica en un grupo de tareas en las que la solución los da el profesor , dentro del contexto institucional, orientado en la elaboración de personas seleccionadas para mejorar y cambiar su modo socio cultural, su nivel en contextos necesarios para trabajar la calidad de educación, en tal modo, “ el examen a

los docentes se trabajan con las políticas de estado y con lo que se logra de las competencias por parte del profesor” (Dwyer, 1997,p.188)

El docente para conseguir que los alumnos tengan más aprendizaje, deberá de esforzarse y obtener competencias muy profesionales y acorde con la exigencia, empleando múltiples destrezas que favorezcan sabiendo claramente los elementos como múltiples cosas para aplicar en el aula, sin dejar por un lado el clima estudiantil favorable.

En este sentido, Tejada(2006, p.15) manifiesta que el maestro es un individuo sagaz que cumple con la función de manejar funciones específicas y amplias en el sentido educativo, involucrándose en las fases los que están compenetrados, tomar provisiones con jerarquía ante los problemas, en versión ordenado para actuar usando técnicas , que crean un sin número de actividades dirigidas a las enseñanzas no dejando por un lado a la cantidad de los estudiantes, teniendo ambientes totalmente creativos para la enseñanza , siendo activo participando de múltiples formas, con el propósito de facilitar mecanismos de mejora de aprendizaje a raíz de las necesidades que puedan tener los aprendices. como se ve, el trabajo del docente está ligado con las actividades desafiantes, la formación exclusivamente y amplia, el panorama en el salón de clase y el examen para que en forma conjunta se llegue a encontrar aprendizajes favorables en los alumnos.

Por su parte, Pernalete (2005, p.50) este autor menciona que la evaluación del desempeño docente será parte del avance de los docentes y ser consciente de que es una opción para pensar críticamente sobre la práctica del profesor cotidianamente y enteramente un conjunto de trabajos individuales de mejora dependiendo el área en el cual esta las falencias.

La estructura del trabajo del profesor está formada por los estatutos estipulados en el marco de Buen Desempeño Docente promulgado por el ministerio de educación (2012, p.24) con el fin de apoyar al alza de la enseñanza por intermedio de un manual para ser más eficiente en el aula, es útil para la reflexión sobre su práctica educativa, es importante evaluar el trabajo y maximizar el desarrollo profesional.

Carrera (2000, p.3) afirma que la base del trabajo del profesor está en pensar sobre las competencias profesionales representa una forma de retomar y conceptualizar las ideas y acciones de la labor del profesor, es así que abarcar el tema con una orientación de aptitud y calidad para el desarrollo de los saberes. Tal es así, que, meditar el desempeño a decir verdad es un funcionamiento de meditación acerca del trabajo del maestro iniciando en la preparación y planificación hasta el panorama del aula.

Las escalas del trabajo docente están todas las aéreas en el cual el profesor despliega su función de todos los días, dentro del aula y en la institución educativa y en el lugar donde está el colegio, de todo siempre pensando en contribuir en el aprendizaje del estudiante. Dentro de la primera escala tenemos, disposición para la enseñanza a los estudiantes, y para esto existe una dimensión según el ministerio de educación en el marco del buen desempeño docente (2012, p.22) apuntan en tanto al manejo del curso que se desempeña el profesor como las competencias pedagógicas importante para planificar el proceso de enseñanza con la emoción de englobar a los alumnos con sus aprendizajes en el momento en que se está acontece. El trabajo de esta escala que debe de tener el profesor que debe de saber el marco curricular de nuestro país que indica las capacidades que debe tener en cuenta para compartir con los estudiantes los días que dure la educación básica regular. Por tanto, es indispensable que vayan adquiriendo formas de como inculcar el camino del saber en sus estudiantes.

Por lo general en esta escala el profesor elige y escoge estrategias para enseñar de tal manera se evidencia el significado de lo que enseña y que con anticipación han sido escogidos y detallados con anticipación siguiendo con las necesidades de los alumnos, de igual modo, añadir la planificación y programación curricular siguiendo el ejemplo ideal. Como la siguiente escala tenemos, inculcar la enseñanza para posteriormente aprender en los alumnos, otra escala que se tiene en cuenta para la enseñanza es lo que emana el Ministerio de Educación en el Marco del Buen Desempeño en donde se refleja las características propias del docente que se compromete con el avance de la enseñanza de los estudiantes.

Las destrezas del docente es otro factor muy importante que se toma en cuenta en esta área, para poder resolver situaciones complicadas que motiven a los estudiantes la investigación, la forma de actuar y la forma de socializarse. Ante ello el profesor debe

de tener en cuenta que los materiales deben de ser amplios y los materiales a utilizar deberán de ser de acuerdo a lo que se necesite en clase. Por último, en este trabajo, a decir verdad, se resalta la presión que el profesor direcciona los aprendizajes de manera continua con el compromiso de enriquecer el trabajo manteniendo las necesidades focalizadas en los alumnos.

Esta característica se enfoca en el ambiente de la clase, donde se espera que sea alentadora debido a que el docente se tiene que someter como ser humano pues el desempeño influye los alumnos y mucho dependen de los factores socio efectivo. En relación a este factor Casassus (2003, p.134) señala que los colegios en donde los alumnos saben convivir entre ellos, no hay enemistades, existe una paz laboral, no se interrumpen las sesiones del día, el aprendizaje llega a tener mayor puntaje en donde existen colegios donde pasa todo lo contrario.

De igual manera, tenemos la tercera escala, colaboración en el trabajo de la escuela involucrada teniendo en cuenta el Marco del Buen Desempeño Docente (2012) esta escala tiene consigo la participación democrática del profesor en los colegios o en el conjunto de instituciones donde se lleve a cabo la comunidad de aprendizaje. También se refiere a la información eficiente con la población estudiantil, el apoyo activa al planteamiento de los materiales de gestión, así como el Proyecto Educativo Institucional, el Plan Anual de trabajo y otros. De igual modo, mucho tiene que ver el saber promocionar un ambiente estudiantil apto y al respeto pleno de las costumbres de la población en donde se encuentre la escuela.

Esta situación sugiere al trabajo del profesor que por lo general se enlazan con el salón de clase y su relación con el mismo, con los alumnos, con sus compañeros y la población estudiantil conformado con ella misma. Por otro lado, se subraya la performance de las familias en los logros de aprendizaje siguiendo con el Marco de Buen Desempeño Docente (2012) el profesor “trabaja participativamente con los padres de familia, para definir metas y comunicación constante con la meta de mantener al estudiante en su formación y desarrollo de capacidades, el profesor debe de mantenerse comunicado con los padres de familia y aclarar las pautas a seguir en grupo para que los alumnos puedan tener competencias típicos de su grado.

El profesor tiene claro los derechos que a todo estudiante se le faculte, como por ejemplo a una educación de calidad y como muestra de ello se responsabiliza a las rendiciones de cuentas como parte del trabajo de todos los días por lo que crea maneras de hacer caer en cuenta los resultados estudiantiles logrados por los alumnos en cada grupo. No obstante, siguiendo con el Marco de Buen Desempeño Docente por Minedu (2012) el trabajo del profesor se amplía aún mucho más, también tiene mucho que ver con los temas que se desarrollen en clase, es también lo que contiene el clima estudiantil en su mayoría. Este ambiente tiene mucho que ver con don las áreas respectivas, el ambiente estudiantil y el apoyo al proyecto del colegio. En primer caso se ayuda a la comunicación cotidiana que el profesor tiene con los personajes del colegio y lo otro se trabaja a partir de lo teórico y lo práctico que se elabora para construir el Proyecto Educativo Institucional.

Tenemos una cuarta escala, Desarrollo de la profesionalidad y los aspectos propios del docente, este aspecto es el surgimiento de la profesión y los aspectos del docente. Van de la mano con el Marco de Buen Desempeño Docente por Minedu, engloba toda la faceta de las actividades que son propios de los alumnos de inicio y el trabajo de los profesores a través de la formación diariamente. Tiene mucho que influenciar con la auto meditación diaria del trabajo pedagógica tanto a nivel personal como en grupo. Lleva consigo el compromiso con la mejora del docente y los trabajos que esto requiere, siendo conocedores de la implementación y planificación de las políticas educativas del estado. De igual modo se pone en primer lugar el trabajo del profesor, el apoyo con los demás educadores para llegar al mismo fin y la activación oportuna del mismo y los constantes entrenamientos a través de capacitaciones donde mejore su capacidad como docente. El profesor tiene que enseñar su grado de compromiso con el trabajo no dejando por un lado el sentido de la igualdad y justicia mostrando el amor por los derechos de los alumnos que están inmersos en su etapa de estudiante. En virtud del cual, siempre se tiene que buscar la tranquilidad y la confianza de estudiante para que tenga claro cuando sea adulto.

En función al trabajo del profesor y sus medidas, en coordinación a Bretel (2002, p.39) “para la gran parte el docente es un empleado de educación. Para eso, los docentes son por lo general servidores públicos.” De igual manera, ciertas personas los consideran una simple profesión. O como también se les ve como simples profesionales de la

docencia y en su minoría quienes los consideran figuras apostólicas. Aunque suenen un poco controversiales estos conceptos, el hecho de estar cabizbajos es una forma peculiar de ver al maestro y esto conlleva a plantear todo un mecanismo de evaluación del trabajo del maestro. E incluirá todas las capacidades de los educadores en dirección a la meta de lo aprendido y en el marco de lo mencionado en los estudiantes.

Podemos mencionar que, en el ejemplar didáctico del trabajo del maestro, la apreciación del trabajo docente, está direccionado en la perspectiva por capacidades, la capacidad se define como: hay que saber actuar y debemos de saber hacer de manera que se plantea conscientemente en un ambiente profesional concreto, recopilando y moviendo herramientas solicitadas (conocimientos, destrezas, comportamientos) esto con el fin de conseguir servicio y producto llegando a los niveles y estándares de calidad conseguidos por el profesor al estudiante. (Boterf, 2000, p.34)

Las capacidades por lo general tienes dos bordes que son sabe lo que haces y el siguiente es trabajar de forma correcta dependiendo del clima laboral en la que se encuentra el colaborador y se materializa las cosas que se tengan que emplear para tener buenos resultados. El método adquirido que es por competencias a sido empleado en múltiples organizaciones del continente. Del método aplicado nace de la norma del buen desempeño docente que plantea los niveles con el que se debe medir la capacidad del docente y son métodos en forma de trabajos claros obteniendo notables cambios en el sentido pedagógico en el salón de clase y otras cosas que direccionaran el trabajo del profesor hacia el logro de los aprendizajes.

El presente trabajo de investigación, planteó como problema general ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales con el desempeño docente de la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019?; Asimismo, plantea cuatro problemas específicos: ¿Cuáles son las habilidades gerenciales que más predominan en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019?, ¿Cuál es el nivel de habilidades gerenciales en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019?, ¿Cuáles son los aspectos del desempeño docente que más prevalecen en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019?, ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019?

En lo que respecta a la justificación, podemos mencionar la convivencia la cual resalta que el nivel de la pedagogía es el resultado de elementos favorables como lo son las

destrezas gerenciales y el trabajo del profesor de clase. Desde esa perspectiva. El director de nuestra institución educativa, es el personaje quien direcciona a las personas pedagógicas. La forma como trabaja en su posesión de líder en el colegio, nos dice que es eficiente en su trabajo y la influencia en el trabajo del docente. Razón por la cual, se entiende que es importante efectuar la presente tesis, en donde se hará real, determinar que las destrezas gerenciales y el desempeño docente se van de la mano en la I.E.I. 0769 de Caspizapa 2019.

De igual modo la influencia práctica, añade que el actual trabajo se ampara debido a que el nuevo ambiente pedagógico, en referencia del proyecto presente didáctico institucional nacional, nos permitirá trabajar recomendaciones favorables a mejorar el desempeño del profesor, debido a que se ha observado en la I.E.I. 0769 de Caspizapa de la red educativa UGEL Picota, 2019, este problema engloba un escaso margen de trabajo docente, motivo por el cual obstaculiza el logro de los aprendizajes.

En cuanto a la relevancia grupal , las destrezas directorales y el trabajo docente; son de vital importancia para el avance óptimo de la enseñanza – aprendizaje de los alumnos, en sobre esa base el presente trabajo de tesis, orienta la optimización de una estrecha relación entre ambas variables, la cual permitirá mejorar las relaciones interpersonales y la calidad educativa de todos los estudiantes de la I.E.I. 0769 de Caspizapa 2019, siendo los más beneficiados toda la comunidad en especial los padres de familia. Asimismo, el valor teórico, señala que la actual tesis ha tenido que ser bueno debido a que se relaciona las destrezas gerenciales y el trabajo del docente, lo que direcciona a que cada trabajador realice la mejor atención a todos los de la I.E.I. 0769 de Caspizapa 2019. La excelencia que es plantear esta influencia, se procede a que los estudiantes, quienes son partes de la sociedad educativa, recibirán un mejor trato del estado, siendo los principales beneficiados con esta investigación.

En cuanto a la utilidad metodológica, la siguiente tesis apoyara a favorecer el aprendizaje metodológico en materia de habilidades gerenciales, específicamente en lo que relaciona al buen desempeño docente y la calidad escolar en las I.E.I. 0769 de Caspizapa de la red educativa UGEL Picota 2019. Para la investigación se Para el estudio se fabricó herramientas que ayuden a concretar los parámetros de las destrezas

gerenciales y el trabajo docente, los cuales simbolizan elementos muy determinantes para favorecer el salón de clase.

El estudio y análisis del presente trabajo de investigación, plantea como hipótesis general, (H_i) Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales con el desempeño docente de la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019. Como hipótesis nula (H₀) No existe relación significativa entre las habilidades gerenciales con el desempeño docente de la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019; Asimismo, plantea las siguientes hipótesis específicas (H₁) Las habilidades gerenciales que más predominan en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019, son el “liderazgo” y la “toma de decisiones”. (H₂) El nivel de habilidades gerenciales en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019, es aceptable. (H₃) Los aspectos del desempeño docente que más prevalecen en I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019, son el desarrollo profesional e identidad docente. (H₄) El nivel de desempeño docente en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019, es bueno.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general: Establecer la relación entre las habilidades gerenciales con el desempeño docente de la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019; y como objetivos específicos (i) Identificar las habilidades gerenciales que más predominan en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019. (ii) Identificar el nivel de habilidades gerenciales en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019. (iii) Identificar los aspectos del desempeño docente que más prevalecen de la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019. (iv) Identificar el nivel de desempeño docente en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

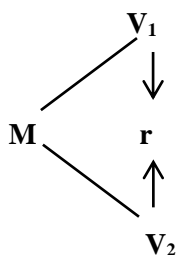
Según, Hernández (2010, p.120) la siguiente tesis es de modelo no experimental, es una investigación que no se detalla libremente las variables. Entre tanto, es una tesis que no se hizo variar a propósito las variables independientes. Al contrario, lo que hacemos en la tesis no experimental es prestar atención en los fenómenos tal y como se muestran e su ámbito, para que posteriormente analizarlo

Tal como nos indica, Kerlinger (1979, p.116). La tesis no experimental o expos-facto es cualquier trabajo de investigación es la que por su naturaleza se convierte en imposible la manipulación de variables o entregar de forma salteada a los sujetos o a las condiciones. Por eso no hay contexto o estímulos a los cuales se hable, los sujetos de la práctica. Los responsables son visualizados en su naturaleza en su realidad.

Diseño: descriptivo correlacional

Tal como lo dice Hernández (2010, p.149), de carácter no experimental pues se efectúa sin tocar las variables, de igual modo (Hernández Sampieri, 2010, p.151) se refiere que los diseños de investigación transeccional o transversal buscan datos en un solo instante, en un momento único. De igual manera, Hernández Sampieri (2010, p. 152). Nos dice que los diseños transeccionales descriptivos tienen como meta investigar la incidencia de las modalidades o etapas de una o más variables en una población pues estos nos dan un claro ejemplo de cómo medir el nivel de la relación que hay con las variables habilidades gerenciales y el desempeño docente.

El diseño descriptivo correlacional presenta el siguiente esquema:



2.1. Variables, Operacionalización

Variables

V1.- Habilidades Gerenciales.

V2.- Desempeño Docente

Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Habilidades Gerenciales	Las habilidades gerenciales son las herramientas de comunicación interpersonal, que engloba las destrezas comunes que cualquier persona necesita dominar para ejercer eficientemente su papel de comunicador con una óptica directiva. (Puchol, 2010, p.6)	Las habilidades gerenciales, implican el dominio y desarrollo de sus respectivas dimensiones cuyo proceso será medido con un cuestionario con las escalas: Nunca, A veces, Siempre.	Comunicación. Gestión de conflictos. Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Informa de manera objetiva los logros y necesidades de la I. E - El clima institucional que promueve el director de la Institución es súper bien - Su director ejerce un buen liderazgo para la mejora de la Institución Educativa y el rol tutorial de los docentes. - ¿El director muestra disposición para el trabajo cotidiano en la Institución Educativa? - Prepara su sesión de aprendizaje de acuerdo a los nuevos lineamientos pedagógicos del Ministerio de Educación - Inicia su sesión de aprendizaje a partir de una situación problemática - Participa activamente en las diferentes actividades programadas por la Institución Educativa y la UGEL - Conoce y maneja adecuadamente los lineamientos pedagógicos actualizados para la programación de la enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes. 	Ordinal
Desempeño Docente	El desempeño docente implica un grupo de acciones en las que se desenvuelve el docente, dentro de un ámbito institucional, dirigido hacia la preparación de profesionales calificados para enriquecer y cambiar su ámbito socio cultural; su valoración es condición indispensable para desarrollar la calidad de la educación; en este sentido, "la evaluación de los maestros se relacionan con las políticas de estado y con el logro de competencias por parte de los maestros" (Dwyer, 1997, p.188)	El desempeño de los docentes, implican el dominio y desarrollo de sus respectivas dimensiones cuyo proceso será medido con un cuestionario con las escalas: Nunca, A veces y Siempre.	Preparación para el aprendizaje. Enseñanza para el aprendizaje. Participación de la gestión y comunidad. Desarrollo profesional e identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> - Inicia su sesión de aprendizaje a partir de una situación problemática - Participa activamente en las diferentes actividades programadas por la Institución Educativa y la UGEL - Conoce y maneja adecuadamente los lineamientos pedagógicos actualizados para la programación de la enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes. 	Ordinal

2.1. Población, muestra y muestreo

Población. Se conformo la población de estudio y como es de esperarse se tomó 28 docentes entre ellos contratados y nombrados, del periodo de marzo- julio del 2019 de la I.E.I.Nª 0769 del Distrito de Caspizapa, tomamos como base lo que dice Borrego (2008) la primera cosa que se hace en todo investigación estadística está claro de que fijar el grupo de elementos que queremos investigar, a ello se le llamara universo. Cada unidad de la población se cataloga individuo o materia de análisis (p. 121).

Muestra. 28 personas entre nombrados y contratados conforman la muestra de estudio entre primer y segundo bimestre año 2019.

Muestreo: Se efectuó teniendo en cuenta la conveniencia del investigador Según Bernal (2006), la muestra es la población seleccionada por la cual sinceramente se obtiene la información para el desarrollo del mismo y por lo cual se efectuaran la observación y la medición de el objeto de estudio que viene a ser la variable.

2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confidencialidad

Técnica.

La encuesta ha sido una de las técnicas que usamos para la recolección de datos, razón por la cual se administró a la unidad de análisis, los elegidos han sido 28 profesores de la I.E.I. Nª 0769 de Caspizapa 2019 dos cuestionarios tipo escala de Likert. Según Martínez (2010) una técnica que facilita la obtención de información es la técnica de la encuesta es una técnica que se suele usar para información empírica sobre variables a las que se desea investigar para hacer un análisis descriptivo de los conflictos o fenómenos. Las herramientas de la encuesta es el cuestionario y la hoja de entrevistas. Por tanto, encuestar no es más que emplear alguno de estos instrumentos a una pequeña muestra de la población.

Cuestionario sobre habilidades gerenciales

Este cuestionario fue diseñado por el autor, con el fin de recabar el sentir de los profesores sobre las destrezas directivas que tienen los directivos de la

Institución Educativa, consta de 20 ítem distribuidos en sus cuatro dimensiones; todos tienen tres opciones de valoración o respuesta: Siempre (3); A veces (2); Nunca (1)

Variable	Dimensiones	Ítems	Valoración
Habilidades gerenciales	Comunicación	Del 01 al 05	Nunca A veces Siempre
	Gestión de conflictos	Del 06 al 10	
	Liderazgo	Del 11 al 15	
	Toma de decisiones	Del 16 al 20	

Además, obteniendo el máximo puntaje (60 puntos) y mínimo (20 puntos) del mencionado cuestionario se desarrolló la siguiente escala ordinal con tres categorías a fin de evaluar la conducta de la variable

Nivel de habilidades directivas	
Bueno	51 - 60 puntos
Aceptable	41 – 50 puntos
Deficiente	20 – 40 puntos

Cuestionario sobre la práctica docente

El interrogatorio fue construido por el autor, con el fin de valorar la práctica del docente de parte del director en la referida Institución Educativa, está constituido de 20 ítem distribuidos en sus cuatro dimensiones; todos tienen tres opciones de valoración o respuesta: Siempre (3); A veces (2); Nunca (1)

Variable	Dimensiones	Ítems	Valoración
Desempeño o docente	Preparación para el aprendizaje	Del 01 al 05	Nunca A veces Siempre
	Enseñanza para el aprendizaje	Del 06 al 10	
	Participación en la gestión	Del 11 al 15	
	Profesionalidad e identidad docente	Del 16 al 20	

De igual modo, en referencia con el puntaje máximo (60 puntos) y mínimo (20 puntos) del referido cuestionario se construyó una escala ordinal con tres categorías a fin de analizar el comportamiento de la variable.

Nivel de desempeño docente	
Bueno	51 - 60 puntos
Aceptable	41 – 50 puntos
Deficiente	20 – 40 puntos

Validación

Las herramientas del trabajo de tesis son acreditadas por tres profesionales

Experto	Rol	Opinión
Mg. Keller Sánchez Dávila	Docente metodólogo	Pertinente y aplicable
Dr. Tulio Rengifo Torres	Director de IESPP	Pertinente y aplicable
Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo	Especialista en Educación	Pertinente y aplicable

Confiabilidad del instrumento

En este contexto resulta que los instrumentos de investigación para que pueda recabar información acerca de un conflicto planteado, es importante cumplir con algunos requisitos que optimicen su eficiencia y efectividad al ser empleados a la muestra de investigación. En tal sentido, se considera validos a ambos cuestionarios mediante juicio de expertos, procediendo luego a estimar la confiabilidad a partir del coeficiente alfa de Cronbach mediante la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Entonces, en primer lugar, se elaboró los instrumentos y posteriormente se hizo la consulta a expertos que muestran un grado académico de magister, los que realizan el trabajo de analizar y examinar la base de los mismos, teniendo en cuenta un formato que se les asigno, por segundo momento, se le tomo importancia a las recomendaciones y la minuciosidad en la revisión de los expertos esto con el fin de ir mejorando las herramientas en relación con los

criterios de validación. En ambos instrumentos se obtuvo una confiabilidad de 0,67 y 0.70 respectivamente.

2.2. Procedimiento

La presente investigación siguió los pasos del método científico y se desarrolló los siguientes procedimientos.

- Caracterización y delimitación del conflicto de investigación
- Planificación de la investigación
- Elaboración y validación de los instrumentos
- Recojo y transformación de la información
- Análisis de la información
- Redacción y presentación del informe

2.3. Métodos de análisis de datos

Se utilizó técnicas estadísticas para analizar más a fondo la información recolectada de ambas variables, aquellas técnicas son la desviación estándar, la media, la frecuencia absoluta y relativa; tal es así que para crear el nivel de aproximación y orientación de las variables el número de correlación de Spearman.

Luego se determina las hipótesis estadísticas:

a. Hipótesis estadística:

$H_0 : r = 0$ Las destrezas gerenciales se asocian explicativamente con el trabajo docente en la Institución Educativa Integrada N° 0769, Caspizapa, 2019.

$H_1 : r \neq 0$ Las habilidades gerenciales no se relacionan positivamente con el trabajo docente en la Institución Educativa Integrada N° 0769 Caspizapa, 2019.

Donde:

r : Es el nivel de similitud que hay entre las habilidades gerenciales con el trabajo docente en la Institución Educativa Integrada N° 0769 Caspizapa, del distrito de Caspizapa año 2019. Además, los resultados correlacionales se

analizaron con el coeficiente de correlación de Pearson, en base a los siguientes niveles criterios:

Valor de r	Significado
-1	Correlación inversa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación inversa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación inversa alta
-0,4 a -0,69	Correlación inversa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación inversa baja
-0,01 a -0,19	Correlación inversa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación directa muy baja
0,2 a 0,39	Correlación directa baja
0,4 a 0,69	Correlación directa moderada
0,7 a 0,89	Correlación directa alta
0,9 a 0,99	Correlación directa muy alta
+1	Correlación directa grande y perfecta

2.1. Aspectos éticos

Para el propósito del trabajo de investigación, se ha pedido el sello de la directora del colegio, con la finalidad de trabajar en la recopilación de la información, como también para evitar y cuidar la privacidad de la información

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de las habilidades gerenciales predominantes

Ahora, según el **primer objetivo específico**, las habilidades gerenciales que más predominan en la I.E.I. N° 0769 de Caspizapa, son el liderazgo y la toma de decisiones a nivel de la institución educativa.

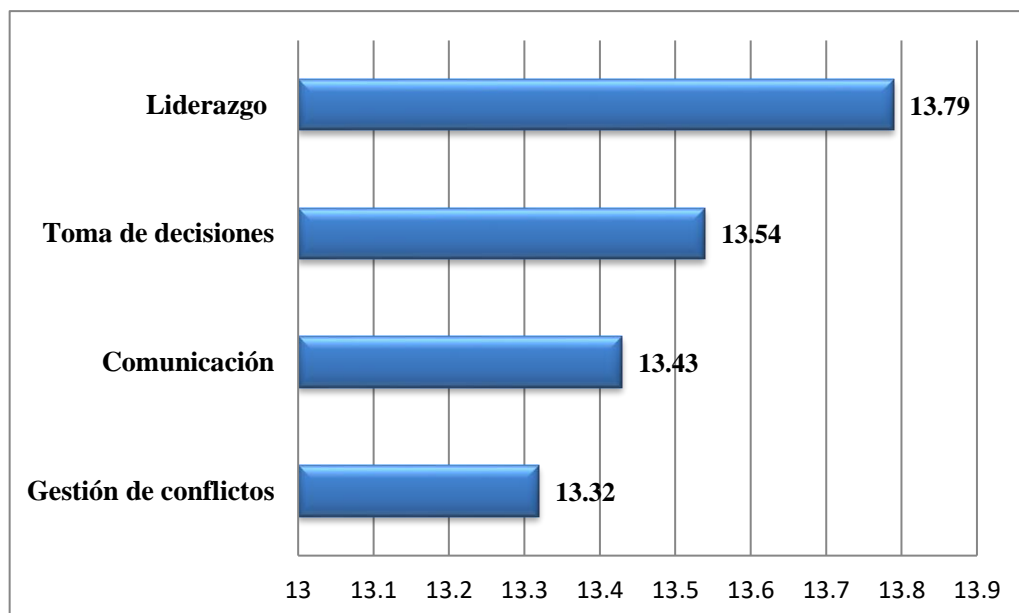


Figura 1. *Habilidades gerenciales – I.E.I. N° 0769 de Caspizapa, 2019*

Es decir, los directivos ejercen un buen liderazgo para la mejora de la Institución Educativa y el rol tutorial de los docentes, aprovechan las oportunidades para reflexionar sobre la formación y comportamiento de los docentes y estudiantes. Además, se realiza el acompañamiento pedagógico, se promueve y aplica la práctica de valores en la comunidad educativa, acorde con la visión y misión de la institución Educativa.

Tabla 1

Habilidades gerenciales – I.E.I. N° 0679 de Caspizapa, 2019

	Nivel	Cantidad	Porcentaje	
	Bueno	51 - 60	20	71%
	Aceptable	41 - 50	8	29%
	Deficiente	20 - 40	0	0%
	T o t a l		28	100%

Fuente. Datos procedentes del cuestionario aplicado a los docentes

A su vez, los directivos muestran disposición para el trabajo cotidiano, propician la confianza entre los trabajadores para el trabajo en equipo y, sobre todo, demuestran credibilidad de los acuerdos y compromisos asumidos, siempre están empeñosos para la resolver los problemas inherentes a la acción tutorial; así como, demuestra capacidad de autocrítica para reconocer sus aciertos y desaciertos institucionales.

En relación al nivel de habilidades gerenciales, en la tabla 01 se muestra la opinión de los encuestados, quienes califican o consideran en un nivel bueno a las habilidades gerenciales con el 71% de opiniones (20) y solamente un 29% de los docentes (08) considera que dichas habilidades son aceptables.

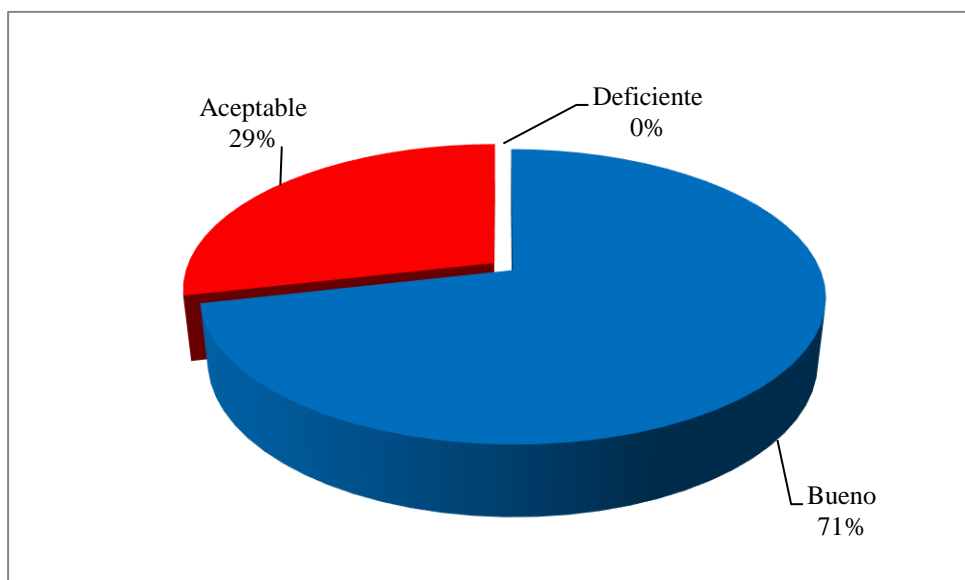


Figura 2. Nivel de habilidades gerenciales - I.E.I.N° 0679 de Caspizapa, 2019

3.2. Descripción del nivel de desempeño docente

En relación con el tercer objetivo específico, los aspectos del desempeño docente que más prevalecen en la práctica de los docentes, según la figura 3, se aprecia que dichos aspectos más predominantes son el desarrollo profesional e identidad docente, seguido de las competencias referidas a la preparación para el aprendizaje y la enseñanza. O sea, la mayoría de los docentes muestran deseos de superación y actualización docente para obtener otros grados académicos, casi todos son de la especialidad en el área a su cargo, mantienen una actitud ética y acorde con su profesión dentro y fuera del plantel, utilizan un lenguaje adecuado

al dirigirse a sus estudiantes y sobre todo conocen y manejan adecuadamente los lineamientos pedagógicos actualizados para la programación de la enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes.

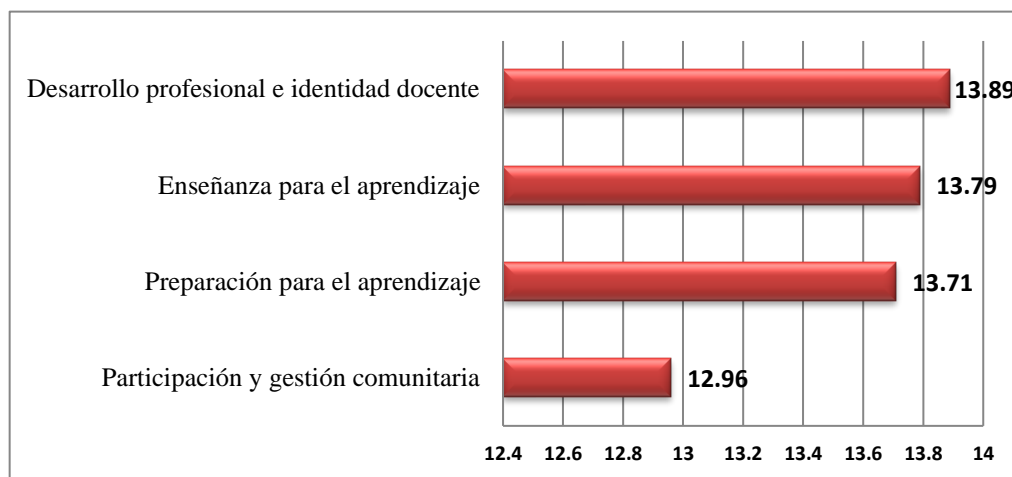


Figura 3. Aspectos del desempeño docente más predominante – I.E.I. N° 0679 de Caspizapa, 2019

De igual modo, acorde al cuarto objetivo específico, en la tabla 2 y figura 4 se observa que, el nivel de desempeño docente según los encuestados, es bueno según el 75% de las opiniones (21), un 18% de encuestados (05) considera que es aceptable y solamente el 7% de docentes (02) revelan tener un desempeño deficiente.

Tabla 2

Desempeño docente – I.E.I. N° 0679 de Caspizapa, 2019

Nivel	Cantidad	Porcentaje
Bueno	21	75%
Aceptable	5	18%
Deficiente	2	7%
T o t a l	28	100%

Fuente. Datos procedentes del cuestionario aplicado a los docentes

Es decir, la mayoría de los docentes se preparan para el aprendizaje y enseñanza de sus estudiantes (planifican su clase, tienen conocimiento sobre planificación curricular, metodología y evaluación, cumplen con el horario, etc.), participan

en la gestión y comunidad (participan activamente en la formulación para la elaboración de las herramientas de gestión, así como, en las diferentes actividades programadas por la Institución Educativa y la UGEL, propician una comunicación asertiva y un clima favorable, en la atención a los padres de familia dentro y fuera de la I.E., etc.) y sobre todo se están desarrollando profesionalmente con identidad docente.

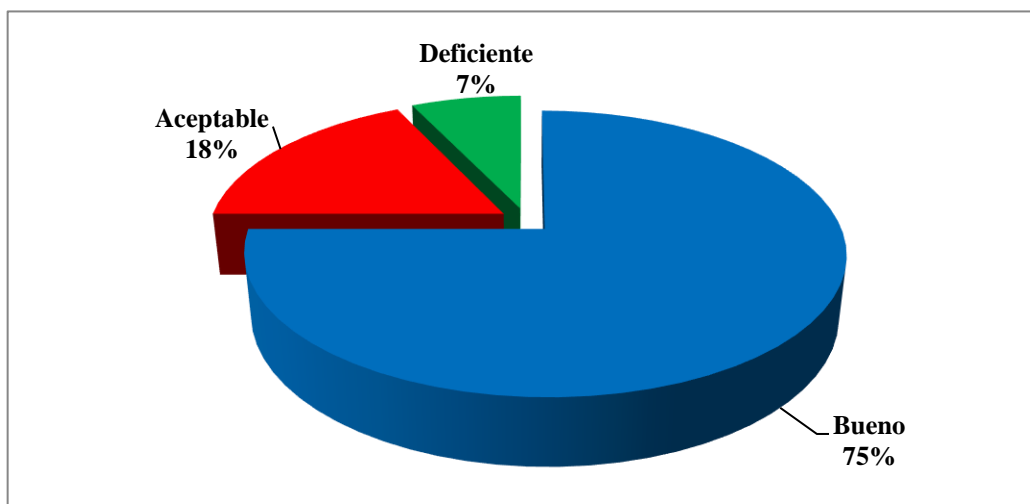


Figura 4. Desempeño docente – I.E. N° 0679 de Caspizapa, 2019

3.3. Relación de las habilidades gerenciales con el desempeño docente

Los resultados de la prueba de normalidad de los datos o puntuaciones, se muestran en la tabla 3, notándose que el nivel de significancia en base a la prueba de Shapiro Wilk para datos menores que 30, es menor que 0,05 en ambas variables. En consecuencia, según la regla de decisión, se deduce que los datos no tienen una distribución normal; observándose, además, en cada uno de los histogramas y su respectiva curva de normalidad.

Tabla 3

Pruebas de normalidad de los datos

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Gerenciales	,217	28	,002	,860	28	,002
Desempeño Docente	,258	28	,000	,785	28	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

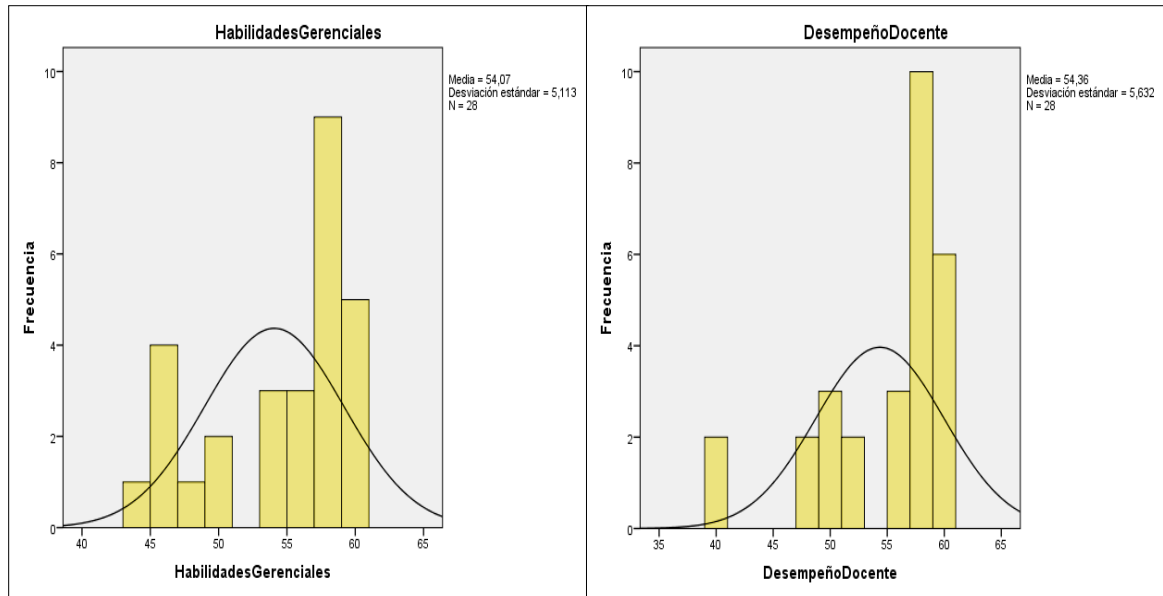


Figura 5. Histograma y curva de distribución normal de los datos.

En tal sentido, la tabla 4 presenta los resultados inherentes al objetivo general, en la cual se establece un nivel de similitud de 0,355 con las habilidades gerenciales y el trabajo docente; por tanto, existe la relación estrecha y positiva a la escala 0,05 con evaluación descriptivo numérico unilateral, que, por tanto siguiendo las normas de providencia, delante a un p-valor ($0,032 \leq 0,05$) se descarta la afirmación incorrecta o nula y se reconoce que hay una correspondencia estrecha y valiosa con las destrezas gerenciales y el desempeño docente de la I.E.I. N° 0769 del distrito de Caspizapa, 2019.

Tabla 4

Correlación y prueba de hipótesis de investigación – I.E.I. N° 769- Caspizapa, 2019

Nota. Datos procedentes de los cuestionarios y el SPSS

Rho de Spearman		Comunicación	Gestión Conflictos	Liderazgo	Toma de decisiones	Habilidades Gerenciales	Desempeño Docente
Comunicación	Coefficiente de correlación	1,00	,755**	,646**	,659*	,851**	,273
	Sig. (unilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,080
Gestión de conflictos	Coefficiente de correlación	,755**	1,00	,761**	,613*	,877**	,424*
	Sig. (unilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,012
		N	28	28	28	28	28
Liderazgo	Coefficiente de correlación	,646**	,761**	1,000	,779*	,882**	,468*
	Sig. (unilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,006
Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	,659**	,613**	,779**	1,000	,843**	,430*
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,011
Habilidades Gerenciales	Coefficiente de correlación	,851**	,877**	,882**	,843*	1,000	,355*
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,032
Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,273	,424*	,468**	,430*	,355*	1,000
	Sig. (unilateral)	,080	,012	,006	,011	,032	.
		Muestra	28	28	28	28	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola).

Además, el coeficiente de determinación ($r^2 = 0.126$) indica que el desempeño de los docentes es influenciado por las habilidades gerenciales solamente por un 12,6%, la diferencia (87,4%) se debe a otras razones.

No obstante, también se aprecia otras correlaciones entre las dimensiones de las habilidades gerenciales y el desempeño docente, destacándose un grado de correlación moderado y significativo entre la gestión de conflictos (0,424), el liderazgo (0,468) y la toma de decisiones (0,430) con el desempeño de los docentes en la referida Institución Educativa.

IV. DISCUSIÓN

En la siguiente parte de la investigación se añade el capítulo de la discusión en donde se argumenta y se enfatiza la incidencia entre destrezas jefaturales y el trabajo del docente en el colegio integrado N° 0769 de Caspizapa, en virtud del cual se tiene en cuenta los resultados de las estadísticas que se obtuvo en relación a la meta de la investigación. Identificar las destrezas gerenciales que más predominan en los directores y a su vez, cuál es el tope de funcionamiento de dichas habilidades fueron los primeros objetivos específicos; luego se identificaron los aspectos que más prevalecen en la práctica docente, así como, el nivel de trabajo de los profesores, desde la perspectiva de los encuestados.

En cuanto al primer objetivo específico, Identificar los tipos de habilidades gerenciales predominantes en la I.E.I. N° 0769 Caspizapa, del distrito de Caspizapa año 2019, se puede observar que las habilidades gerenciales que más predominan, son el liderazgo y la toma de decisiones a nivel de la institución educativa, con un 13,79 y 13,54 como media respectivamente. Es decir, los directivos ejercen un buen liderazgo y toman las mejores decisiones pertinentes y pedagógicas, para la mejora de la Institución Educativa.

Esto nos demuestra que un buen líder es indispensable para el buen desempeño laboral de sus miembros, la cual conlleva a obtener resultados eficientes y productivos dentro de cualquier institución; así como tomar la mejor decisión pertinente para solucionar los problemas de cualquier índole que se les presente.

Así mismo, Gutiérrez(2010, pp.76-79), en virtud de la que se habla, nos indica que la forma idónea de un líder, el es encargado de liderar para crear una visión de futuro, el que suscita los cambios en la organización, tiene carisma y es sociable, sabe tener afecto a sus colaboradores, te transmite confianza, tiene ideas novedosas en bien de la empresa, tiene la particularidad de formar equipos eficientes, premia el esfuerzo, y es tolerante en errores de otros, tiene la capacidad para cambiar las normas de trabajo en su momento oportuno, es flexible, se adapta a los cambios con facilidad, es colaborativo con los demás, siempre quiere tener a los mejores profesionales en su equipo, es admirado por su ejemplo, es criterioso emplea muchas estrategias y sistematiza algunas cosas para luego controlarlos y tomar acciones

Por ello, Amaya (2010, p.3), nos indica que la toma de providencias es determinante en el trabajo cotidiano de las personas. en tal caso y por lógica todos tomamos decisiones en algún momento, pero, adoptar una decisión buena es tener en claro que el razonamiento es importante y sobre todo tener bien mentalizado lo que deseas hacer, sobre esa base, esto puede traer algunas cosas como filosofía del conocimiento, el estudio de la ciencia y la lógica, y por, sobre encima influye mucho la creatividad. en tal sentido, toma de decisiones es una actividad de todo humano, que consiste en tomar una decisión teniendo en claro un razonamiento que permita elegir una solución razonable.

Si hablamos del segundo objetivo, teniendo en cuenta la tesis, existe un 71% de los profesores encuestados tienen en claro que las destrezas gerenciales que practican los lideres son buenas; por otro lado, el 75% de las tareas encomendadas a los docentes , son evaluados como buenos, por tanto, la mayoría de los profesores trabajan bien con estudiante en el salón de clase, en función a la preparación del aprendizaje, aprender para saber, participación en el trabajo y profesionalismo e identidad del profesor.

Sobre esa base, existe múltiples estudios en donde los resultados son iguales con los descubrimientos encontrados en este trabajo. Uría (2014). Desarrollo el trabajo de tesis: “el panorama empresarial y su repercusión en el trabajo laboral, llegando a la conclusión que el trabajo laboral de los empleados se ve involucrado en su mayoría por la influencia del líder autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohíbe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.

Al respecto, Pereda (2016). En la investigación “evaluación de las destrezas directivas” llegando a la conclusión que las destrezas individuales y directivas significan una oportunidad profesional que se elaboran con rudeza en el presente, y que los directores de entidades públicas se consideran trabajadores cuyo profesionalismo, motivación y destrezas deben apoyar a la plenitud de la persona y al estricto cumplimiento de las metas de la empresa.

Análogamente, Alcon (2014). En su investigación sobre “destrezas gerenciales y la plenitud laboral de los profesores, llega a la conclusión sobre el accionar de los gerentes, que, si en caso no tomasen una buena decisión estratégica, el clima laboral no será la apropiada para transmitir una buena calidad de enseñanza en los estudiantes,

el no reconocer el esfuerzo del trabajador y no tener carisma, conlleva a considerar un factor importante para evaluar el trabajo del mismo, con esto podemos deducir el tipo de técnica que está acostumbrado a utilizar el gerente.

En el contexto nacional, Aguilar y Guerrero (2014). En su tesis sobre destrezas o habilidades directivas y su correspondencia en la plenitud laboral del trabajador en los lugares de estudio de educación básica alternativa, termino el trabajo concluyendo de que están estrictamente ligados y existe una relación directa, por no decir que los directores de los colegios no efectúan una información idónea a las falencias que deben ser reforzadas para un mejor funcionamiento del colegio, esto trae consigo, desmotivación, baja de autoestima bajo rendimiento en el trabajo, ante esto se deberá de tener en cuenta estrategias de motivación para que demos por resuelto cualquier problema de los profesores.

Por eso, Aguilar (2014). Concluye que, los profesores que son directores por lo general deben de tener y mantener tres cosas importantes que son sus destrezas administrativas básicas, como la destreza individual, de a dos y la de trabajar bajo presión y en grupo. De igual manera sobre sale la jerarquía de la integración y los trabajos de calculo que contribuyan de mucho a los docentes en sus tareas de todos los días, así estén cronogramados en fechas de otros la labor educativa lo que engloba momentos diversos de unificación entre profesores de los CEBAS.

También se puede considerar lo estipulado por Arratia (2014). Quien desarrollo su tesis de carácter descriptivo correlacional, en donde llego a la conclusión que: el ser un profesional en educación es sumamente difícil y mucho depende de las políticas de estado, en tanto, esta profesión docente está situado en el colegio, la que siempre es considerado como un ejemplo en la situación actual, de allí se entiende de que un docente es un elemento necesario en una comunidad educativa, donde se halla rodeado de un marco normativo que se debe de cumplir y más que todo pensar y reflexionar ayudando a desarrollar una labor impecable sin necesidad de críticas en el trabajo.

En cuanto al tercer objetivo específico, Identificar los aspectos del desempeño docente que más prevalecen en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019, indica claramente que los aspectos que más prevalecen son el desarrollo profesional e identidad docente con un 13.89 y enseñanza para el aprendizaje con un 13.79, seguidamente de la preparación

para el aprendizaje y la participación y gestión comunitaria; es decir la mayoría de los docentes se preparan para el aprendizaje y enseñanza de sus estudiantes (planifican su clase, tienen conocimiento sobre planificación curricular, metodología y evaluación, cumplen con el horario, etc.), participan en la gestión y comunidad (participan activamente en la formulación para la elaboración de las herramientas de gestión, así como, en las diferentes actividades programadas por la Institución Educativa y la UGEL, propician una comunicación asertiva y un clima favorable, en la atención a los padres de familia dentro y fuera de la I.E., etc.) y sobre todo se están desarrollando profesionalmente con identidad docente.

En cuanto al cuarto objetivo específico, determinar el nivel del desempeño docente de la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, del distrito de Caspizapa año 2019, se puede observar que el nivel de desempeño docente según los encuestados, es bueno según el 75% de las opiniones (21), un 18% de encuestados (05) considera que es aceptable y solamente el 7% de docentes (02) revelan tener un desempeño deficiente.

Por ello, Montenegro, (2003, p.12). Añade que el trabajo de profesor es un conjunto de cosas oportunas. Se entiende como el inicio del trabajo, que se halla parametrado por herramientas relacionados al mismo docente, al estudiante y a su ambiente. También, su comportamiento se posibilita en muchos lugares: el contexto socio-cultural, el ambiente escolar, el salón de clase y el profesor a través de una postura reflexiva. Deducimos, que el trabajo se mide con la finalidad de obtener una mejor posición pedagógica y resaltar la labor del maestro.

Finalmente, en cuanto al objetivo general base de la discusión es establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales con el desempeño docente de la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, del distrito de Caspizapa año 2019. Por lo tanto, se determinó el grado de correlación entre las habilidades directivas y el desempeño docente, encontrándose una correlación baja de 0,33 con una significancia de $0.000 \leq 0.01$; por lo que se rechazó la hipótesis nula y se admitió que la comunicación, la resolución de conflictos, el liderazgo y la toma de decisiones, favorecen el desempeño de los docentes.

V. CONCLUSIONES

- 5.1.** Hay una afinidad muy baja, estrecha y relativa, en las destrezas gerenciales, con el trabajo del profesor de la I.E.I.N° 0769 caspizapa, 2019.
- 5.2.** Existe una relación baja, directa y significativa entre las habilidades gerenciales con el desempeño docente de la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019; puesto que se encontró como respuesta de correlación de 0,355 en el nivel 0,05 con examen estadístico unilateral, frente a un p-valor ($0,032 \leq 0,05$) se rechaza la hipótesis nula.
- 5.3.** El nivel de habilidades gerenciales es bueno, según el 71% de las opiniones de los encuestados, a su vez, las habilidades que más predominan en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019, son el liderazgo y la toma de decisiones.
- 5.4.** El nivel de desempeño docente es bueno, según el 75% de las apreciaciones de los encuestados, a su vez, los aspectos que más prevalecen en los docentes de la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019, son el desarrollo profesional e identidad docente y la enseñanza para el aprendizaje

VI. RECOMENDACIONES

- 5.1.** A los directivos de la I.E.I.N° 0769,Caspizapa, se sugiere fortalecer y/o mantener el nivel de habilidades gerenciales, porque están directamente relacionadas con el desempeño de los docentes.
- 5.2.** A los directivos de la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, se recomienda fortalecer sus habilidades sobre manejo de conflictos y la comunicación, porque son las que menos predominan en su práctica directiva.
- 5.3.** A los directivos de la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, se recomienda seguir monitoreando y acompañando pedagógicamente a los profesores a manera de subir el nivel de trabajo del mismo en los aspectos referidos a la contribución en el trabajo y la elaboración para las clases.

REFERENCIAS

- Aguilar, F. y Guerrero, A. (2014). *Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la Ugel n° 04, 2013*. (Tesis de Maestro). Universidad César Vallejo. Lima – Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9429>
- Alcon, G. (2014). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector caño nuevo del municipio Tinaquillo, estado Cojedes* (Tesis en gerencia avanzada en educación). Universidad de Carabobo. Venezuela. <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6532/Lozano>
- Amaya, J. (2010). *Toma de decisiones gerenciales* (2° ed). México: ECOE EDICIONES.
- Gutierrez. T. (2010) *Competencias gerenciales: habilidades, conocimientos, aptitudes*. Colombia: Ecoe Ediciones. Colombia
- Hernandez, S. (2010). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (6° Ed.). Perú: San Marcos.
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto*. (Tesis de maestría en psicología). Lima: Universidad San Martín de Porres. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9429>
- Muñoz, C., Crespi, P., Angrehs R. (2011, pp. 28, 29). *Habilidades sociales*. Italia: Paraninfo.
- Ministerio de Educación (2016). *Marco del buen desempeño docente*. Lima-Perú. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Pereda, F. (2016). *Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba* (Tesis Doctoral). Universidad de Córdoba, España. <http://hdl.handle.net/10396/13398>
- Párraga, A. y Bartolo, A. (2014). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador del personal de las instituciones educativas públicas de la Red, Ate, 2014*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Pérez, M. (1997). *Estrategia, Gestión y Habilidades Directivas. Concepto, Controversias y Aplicaciones*. Prentice Hall. Tercera Edición. México.
- Peñafiel, E. & Serrano, C. (2010). En su libro *Habilidades Sociales*. Madrid: Editorial EDITEX.

- Pintado, L. & Estela Y. (2013). *Influencia del Programa Evolución en el desempeño profesional de los docentes del área de matemática del distrito San Pablo, provincia Bellavista, región San Martín*. (Tesis de Maestra). Tarapoto: Universidad Privada Cesar Vallejo.
- Puchol, L. (2010). *Libro de las habilidades directivas* (3° ed). México: Ediciones Díaz de Santos.
- Ramírez, P. (2016). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú*. (Tesis maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú.
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y su relación con el desempeño pedagógico docente*. (Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar), recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Reyes, T. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docentes en instituciones educativas de Ventanilla, Callao*. (Tesis maestría), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional* (8a. ed.). México: Prentice Hall.
- Salazar, C. y Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística* (1° ed.). Quito: sin editorial.
- Uria, A. (2011) *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De La Ciudad de Ambato*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. [http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing. Pdf](http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.Pdf)
- Valdés, M. (2010). *Análisis organizacional del comité técnico de aguas subterráneas y su eficacia en la gestión integral de los recursos hídricos en el acuífero Guadalupe, B.C.* (Tesis de Maestro). Universidad de Tijuana, B.C. México. <https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream>

ANEXOS

Matriz de consistencia

“Relación de las habilidades gerenciales con el desempeño docente de la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos													
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales con el desempeño docente de la I.E.I N° 0769, Caspizapa, 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuáles son las habilidades gerenciales que más predominan en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de habilidades gerenciales en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019?</p> <p>¿Cuáles son los aspectos del desempeño docente que más prevalecen en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre las habilidades gerenciales con el desempeño docente de I.E.I N° 0769, Caspizapa, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar las habilidades gerenciales que más predominan en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019.</p> <p>Identificar el nivel de habilidades gerenciales en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019.</p> <p>Identificar los aspectos del desempeño docente que más prevalecen de la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño docente en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales con el desempeño docente de la I.E.I N° 0769, Caspizapa, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: Las habilidades gerenciales que más predominan en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019, son el “liderazgo” y la “toma de decisiones”.</p> <p>H2: El nivel de habilidades gerenciales en la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019, es aceptable.</p> <p>H3: Los aspectos del desempeño docente que más prevalecen en I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019, son el desarrollo profesional e identidad docente.</p> <p>H4: El nivel de desempeño docente en I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019, es bueno.</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p>													
Tipo y Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones														
<p>Tipo: No Experimental</p> <p>Diseño: Descriptivo Correlacional</p>	<p>Población:</p> <p>La población del estudio estará conformada por 28 docentes, periodo de Marzo – Julio del 2019</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra del estudio estará conformada por 28 docentes, en el primer y segundo bimestre año 2019.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Variables</th> <th style="width: 80%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Habilidades Gerenciales</td> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td>Gestión de conflictos</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Desempeño Docente</td> <td>Toma de decisiones</td> </tr> <tr> <td>Preparación para el aprendizaje</td> </tr> <tr> <td>Enseñanza para el aprendizaje</td> </tr> <tr> <td>Participación de la gestión y comunidad</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Desarrollo profesional e identidad docente</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Habilidades Gerenciales	Comunicación	Gestión de conflictos	Liderazgo	Desempeño Docente	Toma de decisiones	Preparación para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje	Participación de la gestión y comunidad		Desarrollo profesional e identidad docente
Variables	Dimensiones															
Habilidades Gerenciales	Comunicación															
	Gestión de conflictos															
	Liderazgo															
Desempeño Docente	Toma de decisiones															
	Preparación para el aprendizaje															
	Enseñanza para el aprendizaje															
	Participación de la gestión y comunidad															
	Desarrollo profesional e identidad docente															

Instrumentos de recolección de datos

Encuesta para medir las habilidades gerenciales

Instrucciones. En el presente instrumento tiene por finalidad valorar su percepción sobre las Habilidades Gerenciales del director para ello, debe marcar con un aspa, según su grado de apreciación en el casillero correspondiente, teniendo en cuenta la escala indicada:

Nunca (1)

Aveces (2)

Siempre (3)

COMUNICACIÓN	Escala		
	Nunca	Aveces	Siempre
1. El director, mantiene informado a sus docentes de manera oral y escrita aceptando los mensajes en una diversidad de situaciones que se presenta en la gestión.			
2. Controla sus emociones al momento de comunicarse y actúa de manera apropiada ante diversas personas y situaciones.			
3. Argumenta de forma hablada o escrita teniendo en cuenta otros puntos de vista de los integrantes de su comunidad educativa			
4. Informa de manera objetiva los logros y necesidades de la I. E.			
5. Escucha y atiende a las necesidades y expectativas de los profesores, estudiantes y padres de familia.			
GESTIÓN DE CONFLICTOS			
6. El clima institucional que promueve el director de la Institución es súper bien			
7. Se relaciona de manera asertiva entre el personal docente y el personal administrativo de la Institución Educativa.			
8. Pone en práctica el trabajo en equipo para el mejoramiento de la Institución Educativa.			
9. Promueve la resolución de conflictos para garantizar la armonía y el buen funcionamiento de la I.E.			
10. Promueve actividades extracurriculares con la finalidad de integrar y fortalecer las relaciones de la I.E. con la comunidad.			
LIDERAZGO			
11. Su Director ejerce un buen liderazgo para la mejora de la Institución Educativa y el rol tutorial de los docentes.			
12. Aprovecha las oportunidades para reflexionar sobre la formación y comportamiento de los docentes y estudiantes.			
13. EL director, realiza el acompañamiento pedagógico a sus docentes.			
14. El director de la I.E. promueve y aplica la práctica de valores en la comunidad educativa.			
15. Tiene sentido de superación y propone retos para que en equipo alcancen las metas cada vez más elevadas acorde con la visión y misión de la institución Educativa.			
TOMA DE DECISIONES			
16. El director muestra disposición para el trabajo cotidiano en la Institución Educativa.			
17. Muestra confianza hacia los integrantes de la Institución Educativa para el trabajo en equipo.			
18. Demuestra credibilidad de los acuerdos y compromisos que asume el director ante la comunidad educativa de la Institución Educativa.			
19. Se muestra empeñoso para la resolución de los problemas inherente a la acción tutorial.			
20. Demuestra capacidad de autocritica para reconocer sus aciertos y desaciertos institucionales.			

Cuestionario para diagnosticar el desempeño de los docentes

Instrucciones. El presente instrumento tiene por finalidad detectar el desempeño docente. Para ello, marca con un aspa en la casilla correspondiente a tu apreciación sincera y honesta. Calificación:

Nunca (1), A Veces (2), Siempre (3)

DESARROLLO DE LAS DIMENSIONES	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE			
1. Prepara su sesión de aprendizaje de acuerdo a los nuevos lineamientos pedagógicos del Ministerio de Educación.			
2. Maneja teoría y conocimientos actualizados para la programación de su enseñanza aprendizaje de sus estudiantes.			
3. Realiza constantemente el diagnóstico académico a sus estudiantes para la programación de la enseñanza aprendizaje.			
4. Da a conocer el programa, metodología y evaluación de la asignatura al inicio del curso.			
5. Cumple puntualmente con el horario de clases.			
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE			
6. Inicia su sesión de aprendizaje a partir de una situación problemática.			
7. Motiva constantemente la participación y diálogo en clases			
8. Se comunica de manera asertiva con sus estudiantes ante cualquier irregularidad que ocurra durante el proceso de aprendizaje.			
9. Utiliza esquemas, gráficos y medios audiovisuales para el desarrollo de la clase.			
10. Explica de forma ordenada y clara el desarrollo de la clase.			
PARTICIPACIÓN DE LA GESTIÓN Y COMUNIDAD			
11. Participa activamente en la formulación para la elaboración de las herramientas de gestión.			
12. Participa activamente en las diferentes actividades programadas por la Institución Educativa y la UGEL.			
13. En las horas de tiempo libre o tutoría es accesible con los estudiantes.			

14. Promueve una comunicación asertiva y un clima favorable, en la atención a los padres de familia dentro y fuera de la I.E.			
15. Se muestra solidario y empático en todas las actividades curriculares y extracurriculares de la I.E.			
DESARROLLO PROFESIONAL E IDENTIDAD DOCENTE			
16. El docente encargado de la enseñanza-aprendizaje en las diferentes áreas, muestra deseos de superación y actualización docente para obtener otros grados académicos.			
17. El docente encargado de la enseñanza-aprendizaje de una respectiva área, es especialista en dicha área en mención.			
18. Mantiene una actitud ética y cónsona con su profesión educativa dentro y fuera del plantel.			
19. Utiliza un lenguaje adecuado al dirigirse a sus estudiantes			
20. Conoce y maneja adecuadamente los lineamientos pedagógicos actualizados para la programación de la enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes.			

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / UNSM-T
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño docente
 Autor del instrumento : Br. Carlo Renzo Tuesta Soto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: desempeño docente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: desempeño docente .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: desempeño docente , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: desempeño docente .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 08 de Junio del 2019.



 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rengifo Torres Tulio
 Institución donde labora : IESPP-Picota
 Especialidad : Doctor en Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Habilidades gerenciales
 Autor del instrumento : Br. Carlo Renzo Tuesta Soto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: habilidades gerenciales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: habilidades gerenciales				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: habilidades gerenciales , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: habilidades gerenciales .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 08 de Junio del 2019.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / UNSM-T
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Habilidades gerenciales
 Autor del instrumento : Br. Carlo Renzo Tuesta Soto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: habilidades gerenciales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: habilidades gerenciales					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: habilidades gerenciales , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: habilidades gerenciales .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 08 de Junio del 2019.


 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rengifo Torres Tulio
 Institución donde labora : IESPP-Picota
 Especialidad : Doctor en Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño docente
 Autor del instrumento : Br. Carlo Renzo Tuesta Soto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: desempeño docente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: desempeño docente				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: desempeño docente de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: desempeño docente .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 08 de Junio del 2019.



Autorización de la entidad donde se ejecutó la investigación



perú
San Martín
Inclusiva y solidaria
GOBIERNO REGIONAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
Juntos por un San Martín que crece.
GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - PICOTA
I.E.I N° 0769 - CASPIZAPA



“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 025 -2019-DRE-UGEL-P-I.E.I.N° 0769-C

Caspizapa, 03 de Junio del 2019

Visto, el expediente presentado por el Br. **CARLO RENZO TUESTA SOTO** Identificado **DNI 19258989**, trabajador docente de la Institución Educativa Integrado N° 0769 del Distrito de Caspizapa, Provincia de Picota, Región San Martín, quien solicita Carta de autorización para el desarrollo y aplicación del Instrumento de Evaluación del Proyecto de Tesis Titulado **“Relación de las habilidades gerenciales con el desempeño docente de la I.E.I.N° 0769 Caspizapa, del Distrito de Caspizapa, 2019”**, para obtener el grado académico de magister en Administración de la Educación.

SE RESUELVE:

ART. ÚNICO

AUTORIZAR al Br. **Carlo Renzo Tuesta Soto** Docente de esta Institución Educativa de educación secundaria para que Desarrolle y aplique el Instrumento de Evaluación del Proyecto de Tesis Titulado **“Relación de las habilidades gerenciales con el desempeño docente de la I.E.I.N° 0769 Caspizapa, del Distrito de Caspizapa, 2019”**, en esta I.E., dicho instrumento de evaluación será aplicado a 28 docentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHIVASE

LTR/DIR.
DVAT/SEC.
CC. /Archivo

