



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades Directivas y Desempeño desde la perspectiva docente en
la Institución Educativa N° 11024- Chiclayo

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

AUTOR:

Flores Solis, Percy Tilly (ORCID: 0000-0001-5615-4656)

ASESORA:

Dra. Saldaña Millan, Jackeline Margot (ORCID: 0000-0001-5787-572X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO- PERÚ

2021

Dedicatoria

Con amor y gratitud a Dios, por darme su amor y perseverancia en todo lo que me propongo, a mi familia, mi esposa por impulsarme en cada momento para alcanzar mis objetivos y sobretodo a mi hermano Sergio Roger Flores Solís que desde el cielo me guía y me protege.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, que me dio la oportunidad de crecer como profesional. A mis profesores, quienes con su experiencia me han enseñado lo importante que es investigar. A mis compañeros, quienes me enseñaron que lo importante es estudiar

Índice de contenidos

| | |
|--|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 16 |
| 3.1.Tipo y de diseño de investigación | 16 |
| 3.2.Variables y operacionalización..... | 16 |
| 3.3.Población, muestra y muestreo..... | 17 |
| 3.4.Técnica de instrumentos de recolección de datos..... | 18 |
| 3.5.Procedimientos..... | 19 |
| 3.6.Método de análisis de datos..... | 19 |
| 3.7.Aspectos éticos | 20 |
| IV. RESULTADOS | 21 |
| V. DISCUSIÓN..... | 23 |
| VI. CONCLUSIONES | 28 |
| VII. RECOMENDACIONES | 29 |
| REFERENCIAS..... | 30 |
| ANEXOS..... | 35 |

Índice de tablas

| | | |
|---------|---|----|
| Tabla 1 | Nivel de desempeño docente | 21 |
| Tabla 2 | Nivel de habilidades directivas | 21 |
| Tabla 3 | Para comprobación de hipótesis general | 22 |
| Tabla 4 | Correlación de las variables habilidades directivas y desempeño laboral | 22 |

Resumen

La presente investigación titulada Habilidades Directivas y Desempeño desde la perspectiva docente en la Institución Educativa N° 11024- Chiclayo, cuyo objeto es determinar la relación que existe entre habilidades directivas y desempeño docente desde la perspectiva docente en la Institución Educativa N° 11024. Detallando que la investigación fue de tipo básica, descriptiva -correlacional buscando la relación y descripción entre las variables de estudio con el objetivo con un diseño correlacional. La población estuvo constituida por el personal docente que conforman un total de 38 docentes que trabajan en la institución educativa, habiéndose tomado a toda la población de estudio para la aplicación del instrumento. La técnica usada en esta investigación fue la encuesta, el instrumento utilizado es el cuestionario, utilizando una escala de valores críticos haciendo uso de la metodología desarrollada por Likert. Los resultados encontrados fueron que como el valor de la significancia (valor crítico observado) $0,122 > 0.005$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir, que la variable habilidades directivas no se relaciona con la variable desempeño docente. Concluyendo que no existe relación entre habilidades directivas y desempeño docente desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa N° 11024.

Palabras clave: Habilidades directivas, desempeño docente, directores de instituciones educativas, gestión educativa.

Abstract

The present investigation entitled Management Skills and Performance from the teaching perspective in Educational Institution N ° 11024- Chiclayo, whose objective is to determine the relationship that exists between managerial skills and teaching performance from the teaching perspective in Educational Institution N ° 11024. Detailing that The research was of a basic, descriptive-correlational type, looking for the relationship and description between the study variables with the objective of a correlational design. The population was constituted by the teaching staff that make up a total of 38 teachers who work in the educational institution, having taken the entire study population for the application of the instrument. The technique used in this research was the survey, the instrument used is the questionnaire, using a scale of critical values using the methodology developed by Likert. The results found were that as the significance value (critical value observed) $0.122 > 0.005$ the null hypothesis is accepted and the alternative hypothesis is rejected; that is, the managerial skills variable is not related to the teacher performance variable. Concluding that there is no relationship between management skills and teaching performance from the perspective of teachers in Educational Institution No. 11024

Keywords: Management skills, teaching performance, directors of educational institutions, educational management.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global resulta cada vez más importante observar como el aprendizaje se vaproyectando en los jóvenes estudiantes, analizando el contexto de los medios dentro del proceso educativo, así como también lo referido a los facilitadores de este proceso, la labor de los directivos y maestros, quienes formulan los objetivos a ser alcanzados, y que se verán reflejados en el logro de los estudiantes, sin dejar de lado el saber, conocer y actuar (Komba y Kira, 2016). Todos orientados a desarrollar competencias, que los maestros hagan uso de las competencias, y habilidades de los directivos y de los maestros.

En todas actividades las competencias directivas no se requieren necesariamente en instituciones de tipo públicas o privadas, se debe de comprender el desempeño de manera eficiente indistinto del cargo, requiere no solo una buena disposición sino conocimientos, así también destrezas y más aún en la asignación de mayores responsabilidades, conocidas como habilidades directivas (Pereda, 2016). En América latina en los diferentes gobiernos a partir de los años 90, iniciaron políticas para propiciar diferentes reformas educativas, a partir de acuerdos de carácter internacional, que formulaban planteamientos que comprendían nuevos parámetros de la currícula educativa, implicaban , planificación , el diseño de instrumentos, medición del desempeño de los docentes , que facilitaran la gestión educativa , el implementar sistemas de información que permitieran mejorar la práctica al tomar decisiones (Lück, 2015).

En el Perú en las últimas décadas las crisis políticas han incidido en la administración pública , siendo cada vez mayor la demanda de reformas en el gobierno del estado , dentro de todos los sectores y particularmente en el sector educación (Mongilardi,2018). Los sistemas administrativos en la educación en el Perú , ha presentado dificultades , así como deficiencias, lo cual se ve reflejado, en los niveles de aprendizaje, la asignación de materiales y recursos de carácter educativos. En el año (2016) el Ministerio de Educación consideraron a las habilidades de carácter interpersonal, como una de las principales características que mejoran las capacidades en el desempeño como directores, así como los subdirectores que son los que administran óptimamente el desempeño de quienes están encargados de la enseñanza y velar por el eficiente proceso de aprendizaje,

mejorando sus capacidades y cultivar la convivencia en armonía con la comunidad.

En el Perú en el óptimo desempeño, únicamente se relaciona a las gestiones administrativas, en la actualidad ha significado iniciar un proceso de reforma en la gestión que realizan los directivos, a partir de ello se ha podido demostrar que el liderazgo de los directivos en la pedagogía, influye significativamente en el proceso de aprendizaje de los alumnos. Las habilidades que poseen los directores se vuelven sumamente indispensables en toda organización, que describen una relación entre directores, personal administrativo y docente, caso particular en el sector educación el cual requiere de un trato horizontal, en razón de la naturaleza de trabajo con personas y bienes materiales de manera directa, que hagan posible el cumplimiento de actividades laborales en un marco de respeto, tolerancia, empatía y solidaridad que se base en el fortalecimiento de valores en las instituciones educativas. Córdova (2017). El desempeño profesional en el caso de los docentes está referido a la educación académica de manera continua, en el cumplimiento de todas las funciones de carácter social y pedagógico en la realización de las labores como educadores. Raxuleu (2014) manifiesta la práctica de carácter educativo del profesor, como elemento esencial para que los alumnos logren mejores prácticas de aprendizaje desde el punto de vista del liderazgo pedagógico de los directivos de las instituciones educativas.

En los últimos años se están impulsando acciones, para implementar nuevas reformas educativas, para el correcto accionar del director y el profesor, la búsqueda de aumentar las competencias directivas y las de los docentes de manera general. La RM N° 657 — 017 dictada por el MINEDU, emitida como una norma técnica en el periodo lectivo 2018, precisó que el monitoreo y acompañamiento pedagógico en la práctica por parte de los profesores, se convertiría en un compromiso para la mejora de la gestión escolar, para lo cual el director debía liderar, la cual implicaba el conocimiento por parte del director de las realidades de la organización educativa, lo que demandarían ciertas habilidades, conceptuales, técnicas y profesionales al ejercer el cargo e influir en la práctica pedagógica, brindando asistencia técnica, la gestión de la escuela, procurando buenas relaciones interpersonales.

En el ámbito local esta investigación se ha desarrollado en la I.E. N° 11024 de la ciudad de Chiclayo, en la cual se ha podido observar una gestión ineficaz que influye en los procesos de las enseñanzas para el aprendizaje y cumplimiento de objetivos de la institución educativa, manejo de recursos, y plazos dentro del desarrollo de las actividades, debido a que los directivos carecen de habilidades, técnicas y administrativas inherentes a los procesos de gestión. El problema general de la presente investigación es: ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y desempeño desde la perspectiva docente en la institución educativa N° 11024, en la ciudad de Chiclayo? En relación a los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación que existe entre habilidades conceptuales, habilidades humanas, habilidades técnicas y desempeño desde la perspectiva docente en la Institución Educativa N° 11024, Chiclayo?

El proyecto se justifica teóricamente porque servirá como aporte porque las contribuciones obtenidas en la presente investigación permitirán la construcción de nuevos conocimientos históricos en el campo de la educación básica, haciendo una generalización de los resultados a amplios principios de estándares de la calidad en la docencia, la práctica directiva y por consiguiente una mejora en el aprendizaje estudiantil. La justificación metodológica está referida porque permitirá desarrollar bajo un enfoque cuantitativo, además del desarrollo y aplicación de dos cuestionarios orientados a la evaluación del desempeño docente y la segunda a la descripción de las habilidades directivas. En la justificación práctica, permitirá realizar una descripción de las habilidades directivas y el nivel de desempeño docente que existe en la Institución Educativa al desarrollar el estudio, se podrá tener referencias para poder implementar estrategias de mejora. La hipótesis general es verificar si existe una relación significativa entre habilidades directivas y desempeño desde la perspectiva docente en la Institución Educativa N° 11024, Chiclayo, y las hipótesis específicas fueron: Existe una relación significativa entre habilidades conceptuales, habilidades humanas y habilidades técnicas y desempeño desde la perspectiva de docente en la Institución Educativa N° 11024, Chiclayo.

El objetivo general es determinar la relación que existe entre habilidades directivas y desempeño desde la perspectiva docente en la Institución Educativa N° 11024, Chiclayo y los objetivos específicos serán: determinar la relación que existe

entre habilidades conceptuales, habilidades humanas y habilidades técnicas y desempeño desde la perspectiva de docente en la Institución Educativa N° 11024, Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del presente estudio se han considerado, diferentes tesis entre ellas tenemos:

Akhlaq (2014) con el objetivo de analizar las competencias en habilidades de gestión de los directores de escuelas secundarias formados a través del modo de educación a distancia en Pakistán. Para este propósito, se tomó una muestra de 300 maestros de secundaria y 100 directores de escuelas secundarias capacitados a distancia y que trabajan en las Instituciones Educativas del Gobierno Federal (FGEI) que funcionan bajo la administración del ejército de Pakistán. Concluyendo que los docentes encuestados en un 74% opinaron que los directores tienen las habilidades de orientación y consejería, también tienen las habilidades, de evaluar el progreso, habilidades de identificación de oportunidades de innovación, habilidades de reconocer el área de problemas e implementación de soluciones. Los encuestados también opinaron en un 68% que los jefes tienen las habilidades para comprender el modelo organizacional, tienen la habilidad de escuchar y hacer las preguntas, tienen las habilidades de presentación en formato escrito o gráfico.

Anwar (2018), Este estudio tiene como objetivo describir la calidad de las capacidades gerenciales de los directores, la calidad del coaching de los supervisores, el desempeño de los maestros PAI (Pendidikan Agama Islam/educación islámica) en Madrasa Aliyah (igual al nivel superior de la escuela secundaria), y la relación entre esos tres aspectos. El método de investigación utilizado en este estudio es una encuesta explicativa que intenta conectar cada variable. El encuestado de la investigación fue 57 maestros del PAI en una madrasa aliyah en Pekanbaru. Los datos se obtuvieron a través de un cuestionario. Para analizar los datos, el estudio utilizó la prueba de correlación, regresión y coeficiente de determinación de Bivariada. Después de haber realizado los cálculos estadísticos necesarios, este estudio descubrió que las habilidades gerenciales de los directores, la calidad del coaching de los supervisores y el desempeño de los maestros de PAI se clasificaron en suficientes. En cuanto a la correlación, se ha demostrado que había una correlación positiva entre el desempeño de

los maestros y las habilidades gerenciales de los directores, entre las habilidades gerenciales de los directores y la calidad de los supervisores, y entre el desempeño de los maestros y la calidad de los supervisores. Estos resultados implican que es necesario mejorar esos tres aspectos en la madrasa aliyah para que la madrasa pueda competir con las escuelas públicas tanto en aspectos académicos como no académicos.

Mbon (2017), Este estudio tuvo como objetivo investigar el comportamiento gerencial de los directivos y el desempeño de las tareas de los maestros en las escuelas primarias públicas en Calabar-South L.G.A. del estado de Cross River. La población del estudio estaba compuesta por todos los profesores principales y subdirectores en las veintiún escuelas primarias públicas de Calabar-South L.G.A. Los instrumentos para la recopilación de datos fueron dos cuestionarios estructurados; Cuestionario de Comportamiento Gerencial de los Profesores (HTMBQ) y Cuestionario de Desempeño de Tareas de los Maestros, que fueron sometidos a pruebas de confiabilidad utilizando el método de prueba-pretest y se encontraron confiables en 0.72 y 0.76 r- valores. Los datos recopilados se analizaron utilizando las estadísticas de chi-cuadrado de contingencia y correlación de momentos de producto de Pearson en 0.05 nivel de significancia. El resultado del estudio reveló que la estrategia de toma de decisiones de los maestros jefes y el estilo de liderazgo de los maestros jefes tienen una influencia significativa en el desempeño de las tareas de los maestros en las escuelas de la muestra. Y que las habilidades de comunicación de los directores se relacionan significativamente con el desempeño de las tareas de los maestros en el área. Sobre la base de este resultado, se recomendó que los directores adoptasen un comportamiento gerencial adecuado para aumentar la moral de los maestros hacia un alto desempeño de las tareas.

Chandra (2019) este estudio tiene como objetivo explicar la influencia de las competencias gerenciales de los directores en el desempeño de los maestros en Samanhudi Tanjung Pura Private Senior High School, Este estudio utiliza un enfoque cuantitativo. La recopilación de datos utiliza un cuestionario que consiste en la competencia de gestión principal variable, la comunicación interpersonal y el rendimiento del docente. El número de encuestados es de 30 personas. Los

resultados mostraron que la competencia gerencial principal, la comunicación interpersonal y el desempeño de los maestros en Samanhudi Tanjung Pura Private Senior High School estaban en la categoría moderada, a continuación, comparando el recuento $> t_{table}$ ($2.976 > 2.052$) hay una influencia entre las principales competencias gerenciales en el rendimiento de los profesores, mientras que ver la comparación de $t_{count} < t_{table}$ ($1.969 < 2.052$) significa que no hay influencia entre la comunicación interpersonal en el rendimiento de los profesores, y colectivamente el número $< t_{table}$ muestra que no hay efectos conjuntos entre la competencia gerencial principal y la comunicación interpersonal en el desempeño de los profesores en samanhudi Tanjung Pura Private Senior High School. Así, la competencia gerencial tiene una influencia significativa en la mejora del rendimiento del profesorado por lo que un director siempre debe mejorar sus competencias gerenciales para mejorar el rendimiento del profesorado sin olvidar otros factores que también afectan al desempeño del profesorado.

Becerra (2018) La cual ha tenido el objeto de determinar cuál es la relación existente entre habilidades directivas y el desempeño de los docentes en una institución educativa. La tesis ha tenido un enfoque cuantitativo del tipo no experimental, enmarcado en un diseño correlacional. Se usó a 40 profesores como muestra a quienes aplicaron los instrumentos diseñados por el autor. La investigación concluyó que estadísticamente, mediante la prueba de Spearman ($R=0.493$) obtuvo un nivel bajo el 5% ($p<0.05$), concluyendo de esta manera que existen relación entre las variables del estudio.

Además, Farfan (2019) en su estudio de investigación planteo como propósito encontrar la relación de las variables habilidades directivas y desempeño del docente, cuyo enfoque fue cuantitativo y diseño no experimental en un nivel de investigación descriptivo correlacional y cuyo corte fue transaccional. La investigación tuvo una muestra poblacional integrada por 45 maestros en condición laboral contratados y nombrados, quienes participaron en el llenado del cuestionario de preguntas, en el primer caso con la variable habilidades directivas y el otro cuestionario utilizado con el fin de identificar los niveles de desempeño. La investigación concluyó en que, a través del análisis estadístico con el Pearson, se obtuvo una correlación de 0.411 con lo que se determina una relación

significativa. Es así que las habilidades directivas, conceptuales, interpersonales, grupales y personales, favorecen el desempeño en la labor de docentes.

Morán (2019) en su tesis plantea identificar cuál es la relación entre habilidades directivas y el desempeño de los docentes donde el tipo de estudio le correspondió un estudio cuantitativo, de carácter correlacional no experimental. El estudio estuvo conformado por 42 profesores, se usó dos tipos de cuestionarios en el proceso de recolección de información para cada variable de estudio. En la investigación se concluyó a través del análisis estadístico con el coeficiente Pearson = 0.720. Con significancia del $0.000 < 0.01$ concluyendo que existe una relación significativa entre la primera variable habilidades directivas y la segunda variable Desempeño laboral.

Solis (2018) su investigación tuvo como propósito determinar la incidencia de habilidades directivas en el desempeño laboral del docente. El estudio fue de enfoque cuantitativo con diseño no experimental descriptivo correlacional de corte trasversal. La Población estuvo conformado por 260 profesores, la muestra fue de 155, con un muestreo probabilístico estratificados, para la recolección de información usó dos tipos de cuestionarios con el cual midió las variables de estudio. En la investigación se concluyó a través del análisis estadístico con la prueba de Chi cuadrado se obtuvo 79.530 y un $p=0.000$ frente a una significación $\alpha = 0.05$, concluyendo de esta manera que existe una dependencia entre la primera variable y la segunda variable del estudio.

Vargas (2019) su investigación buscó determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y gestión educativa, el autor menciona que la investigación fue cuantitativa, con diseño no experimental, de corte transaccional de nivel descriptivo correlacional. Tuvo una población de 119 profesores, cuya muestra fue de tipo censal, se empleó la técnica de la encuesta, La conclusión se determinó mediante la prueba estadística de Rho de Spearman cuyo valor fue de 0.712 y una significancia bilateral de p valor de: 0.00 entre las variables habilidades directivas y la gestión educativa de docentes.

Yazmín (2017) en su investigación cuyo objetivo fue identificar la incidencia de

habilidades directivas en el estrés que presentan los docentes al desempeñarse como tal. La metodología que siguió fue hipotético-deductivo con un nivel descriptivo-correlacional. La población de estudio fueron 82 docentes de la Red 19 pertenecientes a la Ugel 02, conformada por una muestra de 41 maestros. Usó un muestreo no probabilístico accidental, y el instrumento para medir el estrés fue una encuesta con escala MASLACH integrando 22 ítems, y para medir las habilidades directivas se usó un cuestionario conformado por 27 ítems. Concluyendo que no existe incidencia de las habilidades directivas en el estrés que presentan los docentes al desempeñarse como tal, mostrando una dependencia del 6.4%, sin embargo, $p_valor=0.109$ permitiendo el rechazo de la hipótesis alternativa.

Aguilar y Guerrero (2014) en su investigación para conocer el grado de relación entre habilidades directivas y satisfacción laboral de los docentes. Siendo una tesis de tipo descriptiva-correlacional causal. La muestra estuvo formada por 320 docentes usando un muestreo probabilístico aleatorio simple. El instrumento usado fue un cuestionario de 12 ítems referidas a las habilidades directivas y 12 relacionadas a la satisfacción laboral. Concluyendo que existe una relación significativa entre habilidades directivas y la satisfacción de los docentes al desempeñarse como tal.

Bueno (1015) aplicó un inventario de estilos de aprendizaje de Kolb a dos muestras de docentes en la práctica universitaria. La muestra 1 fue conformada por docentes que se había posicionado dentro del 30% como mejores evaluados por los alumnos, y la muestra 2 como los peores evaluados. Como resultados obtuvo que no existió relación entre el estilo de aprendizaje y el desempeño del docente pertenecientes a las facultades de Administración y Ciencias Sociales, sin embargo en la facultad de Ingeniería y Ciencias sí existió un grado significativo de correlación, de tal modo que estos docentes cuyo estilo fue asimilador, así como quienes mostraron tener una percepción abstracta fueron los que recibieron calificaciones favorables por parte de los alumnos (64%), mientras que los docentes con estilos divergente y percepciones concretas tuvieron una tendencia de ser mal calificados (36%).

Gabriela (2019) en su investigación cuyo objeto fue identificar el grado de relación entre habilidades directivas y el liderazgo estratégico en diferentes

organizaciones de la ciudad de Chiclayo. Fue un tipo de investigación descriptivo-correlacional de diseño no experimental sin la manipulación de las variables observando el fenómeno en su estado actual. Se aplicó una encuesta a una muestra conformada por 200 directivos pertenecientes a diferentes organizaciones posicionadas en la ciudad de Chiclayo, 70% varones y 30% mujeres, cuyas edades estuvieron entre los 25 — 45 años, evaluados con el test de habilidades directivas y los cuestionarios de liderazgo estratégico.

Abdurrahman et al. (2020), con el objetivo de investigar la influencia de la competencia gerencial principal en el desempeño de los maestros en las escuelas secundarias vocacionales públicas en Bandar Lampung. Este estudio utilizó un diseño de investigación cuantitativa, utilizando un cuestionario del cual se garantizó su validez y fiabilidad antes de la recopilación de datos. Las muestras de la investigación fueron 88 profesores de nueve escuelas secundarias vocacionales en Bandar Lampung City, provincia de Lampung, Indonesia. Los datos recopilados se analizaron utilizando estadísticas descriptivas y regresión simple, con la ayuda de SPSS versión 24. Los resultados mostraron que la competencia gerencial principal influyó positiva y significativamente en el desempeño de los maestros en las escuelas secundarias vocacionales públicas en Bandar Lampung. Este estudio recomienda a todas las partes interesadas que presten más atención y evalúen el desempeño de los directores.

Sari y Gunawan (2020), este estudio tiene como objetivo describir la relación entre las habilidades gerenciales y la moral del trabajo con el desempeño del profesor en la Escuela Secundaria Superior (SMA) Batu City, Java Oriental, Indonesia. Esta investigación utiliza un enfoque cuantitativo con un modelo de investigación correlacional descriptivo. El instrumento utilizado en este estudio fue un cuestionario. Los temas que se convirtieron en la población en este estudio fueron maestros. Los resultados de este estudio indican que las habilidades gerenciales y la moral están en la categoría media, mientras que el desempeño de los maestros está en la categoría alta. Existe una relación positiva entre las habilidades gerenciales y la moral con el desempeño de los maestros.

Paturusi (2017), Este estudio tiene como objetivo analizar la contribución del estilo

de liderazgo de los directores, la capacidad de gestión de los directores y la compensación de los maestros al desempeño de los maestros, directa y simultáneamente. Se distribuyó un cuestionario confiable, con variables por encima del valor alfa de 0,69, a 60 encuestados, lo que representa una población de 149 maestros de educación física certificados de escuela primaria en el sureste de Minahasa Regency, Indonesia. Los datos se analizaron mediante regresión simple y múltiple precedida por una prueba de requisitos de supuestos. Los hallazgos son: (1) una contribución positiva del estilo de liderazgo escolar al desempeño docente; (2) una contribución positiva de las habilidades gerenciales de los directores al desempeño docente; (3) una contribución positiva de la compensación al desempeño docente; y (4) una contribución simultánea positiva del estilo de liderazgo, las habilidades gerenciales del director y la compensación de los maestros al desempeño de los maestros.

Las teorías tomadas para ilustrar la presente investigación son la siguientes:

Para el desarrollo de esta investigación se usó dos variables: Habilidades directivas y Desempeño, de distintos autores, en el desarrollo se mencionaron las dimensiones que corresponden a cada variable, que permitan un mayor conocimiento Orjuela et. Al (2010) describieron sobre el volumen como la manera en que se puede ver a una persona esclava a una investigación de manera más específica y disgregada, en cualquier contexto alguien: en la bogadura las organizaciones se orientan a mejorar las capacidades de la administración, que faciliten asistir las metas establecidas para ello, creando sinergia entre partes que busquen entregar con dichos propósitos. (Vikaraman et al., 2017) para el recurso de la prospección se tuvo como primera memoria a las habilidades directivas, como el clan de características muy importantes para la compañía que permitan una mejor gestión a través de una secuencia que comprende además la implementación de procesos, que generen competencias para el mejor proceso de las actividades en la organización de acuerdo a Whetten y Cameron (2011) las habilidades directivas son aquellas que sirven para direccionar a un grupo de personas al cumplimiento de los objetivos, siendo una labor continua en nuestro recurso de cambio. Es así que Mikser et al. (2020) menciona que la atmósfera entre las estrategias y prácticas administrativas, es descrita incluso como un atributo que

genera reacciones en una institución. Está aludido al saco de la delegación, por el entorno del cual los directivos, ponen en hábito, herramientas y técnicas que facilitan un buen desempeño, la operatividad o eficiencia del director está relacionada a los niveles de competencias, como integrante de la cordura emocional (Wieczorek et al., 2018). De lo expresado por los autores se puede descontextualizar, que la reparación de las competencias personales en lo administrativo, modifica el acto, facilitan la corrección de las competencias administrativas del director, generándole un estilo genuino que conduzca un organismo que permita el acarreo de la organización al éxito en todo ámbito del personal directivo, como el familiar, conocidos y común (Raj, 2017). Así también los autores Puentes y Rodríguez (2016) mencionan que las habilidades que poseen los directores son atributos de vital importancia en la vida de las personas constituyendo en gran parte la capacidad del manejo de estilos de liderazgo óptimos para cada situación presentada en la vida diaria, la cual se evidencia con su entrega personal y profesional , de trabajo en equipo , de motivación a los subordinados ,expresión oral , empatía , comunicación asertiva , capacidad para lasolución de problemas , relaciones interpersonales, etc. Hill y Jones (2011) indicanque, en la escuela, el director es el profesional que se encarga de liderar y organizarel trabajo de todos los que laboran en ella, con el fin de orientarlos en el desarrollo de un entorno educativo capaz de promover el aprendizaje y la formación de los estudiantes, al más alto nivel posible, para que sean capaces de afrontar los nuevos retos que se les presentan. Es ese sentido Liu y Hallinger (2018) mencionan que elobjetivo principal de la comunidad educativa es, por tanto, el de establecer una comunidad docente efectiva, donde el colectivo persevere no solo en el ideal de enseñar según los conocimientos producidos socialmente, sino de aprender, de acuerdo con los principios de renovación continua del conocimiento, creando un entorno de desarrollo continuo para estudiantes, profesores, administrativos y, por supuesto, directivos. Además, Liebowitz y Porter (2019) refieren que el conocimiento la escuela y garantizar altos estándares de enseñanza, guiados por principios y lineamientos inclusivos, de equidad y respeto por la diversidad, para que todos loestudiantes tengan éxito académico y se desarrollen lo más plenamente posible (Shaked, 2018). Articular y englobar las

diversas dimensiones de la gestión escolar y las acciones educativas, como condición para garantizar la unidad de trabajo y el desarrollo equilibrado de todos los segmentos de la escuela, en el logro de sus objetivos, desde una perspectiva interactiva e integradora. Adoptar en su desempeño de gestión escolar una visión integral de la escuela, un sistema de gestión escolar y una orientación interactiva, movilizandolos talentos y habilidades de los participantes de la comunidad escolar, en la promoción de una educación de calidad.

Asimismo, Chiavenato (2011) la describe como la capacidad de los individuos de convertir sus conocimientos en acciones que permitan alcanzar el desempeño esperado. El directivo necesita poseer habilidades que le permitan un buen desempeño (p.90). Manifiesta que el directivo debe de mostrar los conocimientos adquiridos como producto de su experiencia, que le permitan dirigir de forma óptima los grupos, de lo contrario no podrá realizar una buena labor. El autor manifiesta que para el cumplimiento de un buen desempeño es importante la forma en que atiende a las personas, en diferentes situaciones, la manera de dichas situaciones va a depender de su personalidad y sus logros como gestor, en razón de ello es que se puede percibir que tan hábil es para administrar el grupo. En relación a las dimensiones el autor plantea las siguientes dimensiones:

En relación a la primera dimensión: **habilidades conceptuales**: Chiavenato (2011) menciona que son aquellas habilidades usadas por los gerentes, las cuales tiene que referenciarse en sus capacidades, las cuales se manifiestan en sus conductas y actitudes, es por ello que los gerentes educativos son quienes identifican los problemas educativos para luego diseñar un plan de acción con el fin de tomar decisiones y retomar el lineamiento de la organización en el cumplimiento de sus objetivos planteados (Grossman, 2018). De esa manera las habilidades que poseen los directivos en relación con la institución educativa les permite coordinar e integrar los recursos para maximizar sus beneficios por el bien de la organización (Pérez, y Rosales, 1997 p. 32).

En cuanto a la segunda dimensión: **habilidades técnicas**, Chiavenato (2011) ha expresado que incluye gran conocimiento para permitir el diseño y puesta en práctica los métodos relacionados a las labores y procedimientos (p.15) que guarden relación con el trabajo de acuerdo a los objetivos ordenados por el

ejecutivo (p. 76). En relación a la tercera dimensión : **habilidades humanas** el autor refiere que son las destrezas que se relacionan al trabajo de sus colaboradores , que les permiten establecer relaciones de carácter interpersonales y también grupales, caracterizándose por tener capacidad de comunicación , motivación, coordinación y la resolución de problemas de manera grupal o personal, desarrollando colaboración de equipo caracterizado por el involucramiento de colaboradores, resulta importante trabajar con las personas (Azizah y Nasrudin, 2018).

Además, Cetina, Ortega, y Aguilar (2010) los autores las describen como el conjunto diferentes capacidades que posee y demuestra un director al momento decumplir con lo que se espera del cargo. Para hacer posible el desarrollo de las habilidades directivas que ayuden a integrar el vínculo entre el directivo y los subordinados a través de las relaciones humanas (p.13) Según Rodas (2011) indica que el desempeño docente son el conjunto de tareas, actividades y responsabilidades que el alumno debe cumplir constantemente siguiendo un estricto programa de planificación no solo teniendo en cuenta las capacidades cognoscitivas sino también los valores y actitudes del educando.

Jimenez (2014, p.65) menciona que el maestro es experto en los conocimientos porque cada día se va capacitando y aprendiendo con el fin de facilitar las herramientas necesarias a sus alumnos para que logren un desempeño satisfactorio en el desarrollo de las actividades que se dan en las aulas.

Monja (2012) indica que el desempeño de los maestros se refiere a los aportes que los docentes dejan a la escuela, incluida su demografía, aptitud, preparación profesional y experiencias laborales profesionales previas. La calidad de la enseñanza se refiere a lo que hacen los profesores para promover el aprendizaje de los estudiantes dentro del aula. El desempeño de los docentes incluye la creación de un clima de aprendizaje positivo, la selección de metas y evaluaciones de instrucción apropiadas, el uso del plan de estudios de manera efectiva y el empleo de comportamientos de instrucción variados que ayuden a todos los estudiantes a aprender niveles superiores (Badilla et al., 2017).

Es así que Roque (2017) afirma que la calificación de los maestros puede jugar

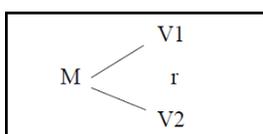
un papel importante en cuánto aprenden los estudiantes. La práctica docente juega un papel importante en la adquisición de habilidades docentes por parte de los profesores. La experiencia docente de los estudiantes sirve como culminación del proceso de formación docente (Sadik y Akbulut, 2015). Es un momento para que las personas que se preparan para una carrera en educación apliquen las teorías y métodos que han estudiado durante su programa de preparación docente (Mino, 2014). La enseñanza práctica es la primera oportunidad para que el profesor en formación participe en actividades relacionadas con la enseñanza en situaciones reales. También se reconoce como una experiencia de enseñanza guiada en la que el profesor asume una responsabilidad cada vez mayor de dirigir el aprendizaje de un grupo de alumnos durante un período de tiempo específico (Kim et al., 2019).

Los candidatos a maestros de educación primaria efectivos del siglo XXI deben poseer una comprensión y un conocimiento general de los conceptos clave que impulsan toda la instrucción del contenido. Estos conceptos clave, de acuerdo a Kyriacou y Stephens (2010) están conectados con otros estándares básicos, incluyen el conocimiento de evaluación e instrucción de los candidatos, la naturaleza del alumno, la gobernanza y la cultura de la escuela, las teorías del aprendizaje y el desarrollo, el uso crítico de la tecnología y la comprensión de cómo las artes afectan e interactúan con todas las demás áreas de contenido. Además según lo mencionan Shaughnessy y Boerst (2018), los candidatos a maestros deben tener la información necesaria sobre la gestión del tiempo, la planificación para la adquisición, difusión y gestión de materiales y equipos. También se espera que un maestro posea habilidades de enseñanza efectivas tales como “conocimiento de la materia, motivación, comunicación, habilidades de manejo del comportamiento” (Tok, 2015). Sobre esa base, se puede afirmar que el desempeño laboral es el resultado de las acciones de un trabajador en la asunción de sus propias responsabilidades como tal y en la interacción con la institución donde labora permitiéndole asumir esos roles de responsabilidades.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y de diseño de investigación

Detallando que la presente investigación fue de tipo básica, descriptiva - correlacional buscando la relación y descripción entre las variables de estudio con el objetivo que tengan características y vínculos en común de una determinada investigación, para ello se tomará que “Este nivel determina el grado de semejanza y relación que existe entre las variables estudiadas, sin establecer explicación alguna del por qué es la causa o efecto del fenómeno encontrado” (Ato, López & Benavente, 2013). El diseño de la investigación fue correlacional ya que este se encarga de identificar la correlación entre las variables que en este caso son habilidades directivas y desempeño laboral



M: Muestra

V1: Habilidades Directivas.

V2: Liderazgo Estratégico

R: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Según Kerlinger (2010) las variables son “un símbolo al cual se le asignan numerales o valores” (p. 43). Comentando que, las variables tienen características propias que determinarán un objeto de estudio que pueden estar propuestas a variación y dicha variación ser observada. Asimismo, las variables definen el componente principal de toda investigación, ya que de ellos se desprende un conjunto de pasos, teorías y argumentos que dan como resultado una investigación en un determinado ambiente estudiado. La presente investigación está formada por:

Variable 1: Habilidades Directivas

Esta referido a las destrezas y capacidades, que tiene el directivo para lograr el cumplimiento de las expectativas dispuestas en el reglamento de sus funciones

Cetina et al (2010)

Definición conceptual: son el conjunto de conocimientos y capacidades que posee una persona para lograr la realización de distintas actividades de liderazgo y gestión exitosas, ya que es de vital importancia liderar las actuales organizaciones con eficiencia, eficacia y agilidad.

Definición operacional: las habilidades directivas deben ser medidas mediante tres dimensiones: habilidades conceptuales, técnicas y la más importante que son las habilidades humanas.

Variable 2: Desempeño laboral

Se refiere a la praxis de capacidades y competencias de los docentes con la finalidad de cumplir las metas trazadas por la institución para lograr los estándares de aprendizaje en los alumnos de acuerdo a los cronogramas establecidos (Herzberg 1999).

Definición conceptual: es un conjunto de tareas, actividades y responsabilidades que los docentes cumplen día a día al planificar, conducir, implementar y valorar teniendo en consideración no solo los test cognoscitivos de sus alumnos sino también los valores y actitudes estos (Prada, 2015)

Definición operacional: Se utilizará el examen como enlace para el proceso de recaudación de datos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Para Tomás (2009), “la población es el grupo de todos los individuos que cumplen ciertos parámetros y de quienes deseamos experimentar ciertos datos” (p.21). Esto quiere decir que, la población demuestra la magnitud de unidades que desea calcular en una investigación al cual puede ser objeto de estudio, de tal manera pueden considerarse con características en común en algún contexto o tiempo determinado. En el caso de la Institución Educativa N° 11024, en Chiclayo. La población estará constituida por el personal docente que conforman un total de 38 docentes que trabajan en la institución educativa. Para tener mayor referencia se determinó que la muestra se tomará a toda la población de estudio es decir un censo, por ello Porras (2011), Definió que “Una muestra censal son

todas las unidades representativas de una determinada población al cual son seleccionadas para una investigación” (p.4). Esto quiere decir que, son todas las personas representativas de la población, en este caso de la Institución Educativa N° 11024, en Chiclayo, la muestra es censal la cual está integrada por 38 docentes del nivel primario que trabajan en la institución educativa.

3.4. Técnica de instrumentos de recolección de datos

La recolección de información se realizó mediante el instrumento de un cuestionario para testear las perspectivas de los docentes frente al desempeño directivo, Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 198) mencionan que la recolección de datos es la implicancia de la elaboración de algún plan donde se detalle los procedimientos que conducen a la unificación de datos cuyo propósito logre desarrollar los objetivos planteados en la investigación. La técnica usada en esta investigación fue la encuesta, ya que como lo indica Casas et. Al (2013) esta técnica es utilizada en la mayoría de investigaciones por el hecho que permite la obtención de datos de manera eficiente y eficaz en un tiempo oportuno. Refiriendo que, permite obtener datos de manera confiable para una determinada investigación. Por otro lado, el instrumento a utilizar será el cuestionario, al cual García (2013) definió que “este instrumento consiste en la presentación de una lista de preguntas preparados con anterioridad teniendo en cuenta la realidad de los participantes y adaptadas a su contexto siendo presentadas de forma clara y concisa” (p.2). Esto quiere decir que el cuestionario complementa la recolección de la información mediante preguntas que se realizan a la muestra censal de la presente investigación, el cuestionario está formado por 26 ítems que responden a la primera variable y 25 preguntas orientadas al desarrollo de la segunda variable. Asimismo, el instrumento utiliza una escala de valores críticos haciendo uso de la metodología desarrollada por Likert, esta escala está presentes en los dos cuestionarios de ambas variables. Es así que Hernández, Fernández y Baptista, (2010) definen este instrumento como un conjunto de ítems presentadas en forma afirmativa donde mide la reacción de los sujetos participantes. La validez del instrumento se llevó a cabo a través de juicio de expertos, para lo cual se presentará el instrumento a docentes de la Universidad

Cesar Vallejo de la especialidad para la validación de las preguntas contenidas en el instrumento, Para poder tener mayor conocimiento Cortez (2009), argumento que “la confiabilidad es referida a las posibilidades que se tiene para encontrar resultados de manera similar en el caso que el estudio fuese replicado, en ese sentido, los investigadores que realizan este tipo de estudios lo hacen de corte positivista donde aíslan y controlan las variables estudiadas” (p.77).

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

La confiabilidad El procedimiento para determinar la confiabilidad de instrumentosse realizó una prueba piloto fue el siguiente:

Seleccionar una muestra diferente, pero con características similares a la muestrade estudio. (Se recomienda que dicha muestra sea 10% al 15%).

Aplicación del instrumento

Recojo y tabulación de datos en Excel

Determinación de la confiabilidad: (a) Para el caso de respuestas politómicas, llevarlos datos al SPSS y determinar el Alfa de Cron Bach.

3.5. Procedimientos

Antes de la aplicación del instrumento se solicita los permisos necesarios al encargado de la institución haciendo uso de una carta que es emitida por la Universidad César Vallejo, luego de haber sido aprobada la solicitud, se explicó a los participantes cuales son los objetivos que busca la investigación, para luego brindarles las indicaciones necesarias para tener en cuenta al momento del llenado de datos, asimismo se ha considerado una hoja de consentimiento informado para demostrar la autorización de los participantes en dicha investigación, además de ello se les aclaró que la participación no implica algún beneficio económico ni algún otro incentivo.

3.6. Método de análisis de datos

Los métodos que se emplearon para el análisis de datos de la presente investigación demuestran un rol elemental en verificar, analizar y transformar información que brindará un resultado que será elemento de análisis y observación, por tanto, los métodos que se aplicaron son:

- Para encontrar el coeficiente de alfa de Cronbach se utilizó el software SPSS versión 26.
- Se elaboró el formato de base de datos en el programa Excel para el llenado de la información obtenida.
- Estadística descriptiva: Se realizaron tablas y gráficos estadísticos para luego interpretar la información, con el uso del programa SPSS y Excel.

Prueba Estadística: A través de porcentajes.

3.7. Aspectos éticos

Con las consideraciones éticas, para el desarrollo de la presente investigación se ha ejecutado siguiendo estrictamente las indicaciones dispuestas en el protocolo de la Universidad César Vallejo plasmadas en sus normas de investigación, además, en cuanto a la estructura básica, se ha procedido siguiendo los parámetros dispuestos en ella. Finalmente, se ha considerado las normas de estandarización APA en su 7ma edición para citar los conceptos y antecedentes utilizados en esta investigación.

IV. RESULTADOS

Identificar el nivel de desempeño desde la perspectiva de los docentes de la I.E. 11024

Tabla 1:

Nivel de desempeño docente

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| INICIO | 7 | 18,4 |
| PROCESO | 8 | 21,1 |
| DESTACADO | 21 | 55,3 |
| MUY DESTACADO | 2 | 5,3 |
| Total | 38 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de la I.E. 11024

Interpretación: En la tabla 1, se percibió que el 55.3% de los docentes manifiestan que su desempeño docente en la institución educativa 11024 Chiclayo, se ubican en el nivel destacado, el 21.1% de los docentes muestran un nivel en proceso, así también un 18,4% de los docentes se ubica en inicio y finalmente un 5,3 % está en un nivel destacado.

Identificar el nivel de Habilidades directivas que cuenta el director de la I.E. 11024

Tabla 2:

Nivel de habilidades directivas

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|------------|
| NIVEL BAJO | 7 | 18,4 |
| NIVEL REGULAR | 10 | 26,3 |
| NIVEL ALTO | 13 | 34,2 |
| NIVEL MUY ALTO | 8 | 21,1 |
| Total | 38 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de la I.E. 11024

Interpretación: En la tabla 2, se observó que el 34,2% de los docentes manifiestan que las habilidades directivas en la institución educativa 11024 Chiclayo, se ubican en el nivel alto, el 26.3% muestran un nivel regular, asimismo un 21,1% de los docentes señalan que las habilidades directivas son muy alto y finalmente un 18,4 % indica que está en un nivel bajo.

Determinar la relación

Tabla 3:

Para comprobación de hipótesis general

| | Valor | df | Significación | |
|------------------------------|---------------------|----|---------------|-------------|
| | | | asintótica | (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 89,458 ^a | 75 | | ,122 |
| Razón de verosimilitud | 65,525 | 75 | | ,775 |
| Asociación lineal por lineal | 2,150 | 1 | | ,143 |
| N de casos válidos | 38 | | | |

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de la I.E. 11024

. **Interpretación:** Como el valor de la significancia (valor crítico observado) $0,122 > 0.005$ aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna; es decir, que la variable habilidades directivas no se relaciona con la variable desempeño docente

Tabla 4:

Correlación de las variables habilidades directivas y desempeño laboral

| | | Medidas simétricas | | | |
|--------------------|------------------|--------------------|---|------------------------------|-----------------------------|
| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
| Ordinal por | Tau-b de Kendall | ,210 | ,136 | 1,540 | ,124 |
| ordinal | Tau-c de Kendall | ,214 | ,139 | 1,540 | ,124 |
| N de casos válidos | | 38 | | | |

Fuente: Cuestionario aplicado al docente de la I.E. 11024

Interpretación: Como el valor de la significancia (valor crítico observado) $0,124 > 0.005$ aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna; es decir, que la variable habilidades directivas no se relaciona con la variable desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al nivel de desempeño docente en la tabla 1, se percibió que el 55.3% de los docentes manifiestan que su desempeño docente en la institución educativa 11024 Chiclayo, se ubican en el nivel destacado, el 21.1% de los docentes muestran un nivel en proceso, así también un 18,4% de los docentes se ubica en inicio y finalmente un 5,3 % está en un nivel destacado, estos resultados concuerdan al ser comparados con Bueno (2015) ya que el autor menciona que el 64% de los maestros fueron calificados con un desempeño destacado ya que tenían un estilo asimilador, así como quienes mostraron tener una percepción abstracta, mientras que los docentes con estilos divergente y percepciones concretas (36%) tuvieron una tendencia de ser mal calificados. Mostrando así en ambos resultados que el mayor porcentaje de docentes que se desempeña en una institución educativa tiende a desempeñarse de manera destacada en su ejercicio como maestros.

En cuanto al nivel de habilidades directivas en la tabla 2, se observó que el 34,2% de los docentes manifiestan que las habilidades directivas en la institución educativa 11024 Chiclayo, se ubican en el nivel alto, el 26.3% muestran un nivel regular, asimismo un 21,1% de los docentes señalan que las habilidades directivas son muy alto y finalmente un 18,4 % indica que está en un nivel bajo. Estos resultados difieren con los de Akhlaq (2014) quien menciona que los docentes encuestados en un 74% opinaron que los directores tienen las habilidades de orientación y consejería, también tienen las habilidades, de evaluar el progreso, habilidades de identificación de oportunidades de innovación, habilidades de reconocer el área de problemas e implementación de soluciones. Los encuestados también opinaron en un 68% que los jefes tienen las habilidades para comprender el modelo organizacional, tienen la habilidad de escuchar y hacer las preguntas, tienen las habilidades de presentación en formato escrito o gráfico. Demostrando así Akhlaq que en la institución educativa donde realizó su investigación existe un alto nivel de habilidades directivas.

Al determinar la relación que existe entre habilidades directivas y desempeño docente desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa N° 11024, Chiclayo, tal como se muestra en la tabla 3, el valor de la significancia (valor crítico observado) $0,122 > 0.005$ aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna; es decir, que la variable habilidades directivas no se relaciona con la variable desempeño docente.

Asimismo, al correlacionar las variables habilidades directivas y desempeño laboral de la presente investigación mostrado en la tabla 4 se observa que el valor de la significancia (valor crítico observado) $0,124 > 0.005$ aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna; es decir, que la variable habilidades directivas no se relaciona con la variable desempeño docente. Estos resultados difieren al ser comparados con los obtenidos por Moran (2019) ya que el autor encontró a través del análisis estadístico con el coeficiente Pearson = 0.720. Con significancia del $0.000 < 0.01$ concluyendo que existe una relación significativa entre la primera variable habilidades directivas y la segunda variable Desempeño laboral. Similar situación se observa en los resultados de Solis (2018) quién a través del análisis estadístico con la prueba de Chi cuadrado obtuvo 79.530 y un $p=0.000$ frente a una significación $\alpha = 0.05$, concluyendo de esta manera que existe una dependencia entre habilidades directivas en el desempeño laboral del docente. Demostrando que tanto la investigación de Morán (2019) y Solis (2018) tienen resultados similares pero que difieren con los resultados hallados en la presente investigación sugiriendo que existe una gestión ineficaz que influye en el proceso de la enseñanza aprendizaje, y cumplimiento de objetivos de la institución educativa, manejo de recursos, y plazos dentro del desarrollo de las actividades, debido a que los directivos carecen de habilidades, técnicas y administrativas inherentes a los procesos de gestión.

Es así que Anwar, (2018) refuerza demostrado que en su investigación había una correlación positiva entre el desempeño de los maestros y las habilidades gerenciales de los directores, entre las habilidades gerenciales de los directores y la calidad de los supervisores, y entre el desempeño de los maestros y la calidad de los supervisores. Estos resultados implican que es necesario mejorar esos tres aspectos en la institución educativa para que pueda competir con las

escuelas públicas tanto en aspectos académicos como no académicos ya que en la presente investigación al correlacionar las variables habilidades directivas y desempeño laboral de la presente investigación mostrado en la tabla 4 se observa que el valor de la significancia (valor crítico observado) $0,124 > 0.005$ el cual acepta la hipótesis nula.

El estudio de Paturusi (2017), encontró que las pruebas de correlación mostraron una relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño del maestro, con $r_{xy} = 0,751$. El coeficiente de determinación indica que la contribución del estilo de liderazgo al desempeño docente es $K_d = r^2 \times 100\% = (0.751)^2 \times 100\% = 54.40\%$. Eso significa que una contribución del 54,40% en la variable de desempeño docente se explica por la variable de estilo de liderazgo, y el 45,60% restante está determinado por otras variables. A partir de los resultados de la prueba, obtuvimos un coeficiente de correlación significativo de $t = 8.662$ valor que excede el valor de t tabla 2.390. ($T_{hit} = 8.662 > t_{tab} = 2.390$). Esto significa que el estilo de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente, de este modo el autor afirma que si el estilo de liderazgo del director contribuye positivamente al desempeño de los maestros, esto significa que cuanto mejor sea el estilo de liderazgo, mejor será también el desempeño de los maestros. Por tanto, si hay un cambio en la variable de estilo de liderazgo, esto provocará un cambio en la variable de desempeño docente. Estos resultados no coinciden al compararse con la presente investigación ya que el valor de la significancia (valor crítico observado) $0,122 > 0.005$ lo que nos hace aceptarla hipótesis nula y rechazarla hipótesis alterna; es decir, que la variable habilidades directivas (desde el punto de vista de los estilos de liderazgo) no se relaciona con la variable desempeño docente.

Reforzando los resultados de Paturusi (2017), Sari y Gunawan, (2020) encontraron que cada aumento de una unidad en la variable de capacidad gerencial mejorará el puntaje de desempeño del maestro en 0.601 unidades en 58.534 constantes. Las pruebas de correlación mostraron una relación significativa entre la capacidad de gestión de los directores y el desempeño de los maestros, como $r_{xy} = 0,722$. El coeficiente de determinación de la contribución de la capacidad de gestión de los directores al desempeño docente es $K_d = r^2 \times 100\% = (0,722)^2 \times 100\% =$

52,13%. Esto significa que una contribución del 52.13% a la variable de desempeño docente está determinada por la variable de capacidad gerencial de los directores y el 47.87% restante está determinado por otras variables. A partir de los resultados de los coeficientes de correlación de prueba significativos, la puntuación $t = 7,947$ excede la tabla $t = 2,390$. ($T\text{-score} = 7,947 > t_{\text{tab}} = 2,390$), lo que significa que las habilidades de gestión de los directores de escuela están significativamente relacionadas con el desempeño docente. Es por ello que el autor afirma que las habilidades gerenciales de los directores contribuyen positivamente al desempeño de los maestros, significando que una mejor capacidad gerencial de los directores mejorará el desempeño de los maestros. Por lo tanto, si hay un cambio en la variable de capacidad gerencial, esto conducirá a cambios en la variable de desempeño docente.

Similares resultados encontraron Abdurrahman et al. (2020) quienes indican que cada aumento de una unidad en la variable de compensación aumentará la puntuación de rendimiento en 0,614 unidades a 59,352 constantes. Las pruebas de correlación mostraron una relación significativa entre la compensación y el desempeño de los docentes, con $r = 0,736$. Estos resultados muestran que existe una fuerte relación entre la compensación y el desempeño de los docentes; cuanto mayor sea la compensación, mejor será el desempeño de los docentes. El coeficiente de determinación muestra que la contribución de la compensación al desempeño del docente es $K_d = r^2 \times 100\% = (0.736)^2 \times 100\% = 54.17\%$. Esto significa que una contribución del 54,17% a la variable de desempeño docente se explica por la variable de compensación, y el 45,83% restante está determinado por otras variables. Los coeficientes de correlación obtenidos por las pruebas de significancia muestran que el valor $t\text{-score} = 8.279$ excede el valor $t_{\text{tabla}} = 2.390$. $T\text{-score} = 8.279 > t_{\text{tab}} = 2.390$, lo que significa que la compensación está significativamente relacionada con el desempeño docente y la provisión de una compensación adecuada contribuye positivamente al desempeño de los maestros, lo que significa que cuanto mayor sea la adecuación de la compensación, mejor será el desempeño de los maestros. Así, si hay un cambio en la variable de provisión de compensación, esto provocará un cambio en la variable de desempeño de los docentes.

Estos resultados muestran que las habilidades directivas contribuyen al desempeño docente, lo que significa que cuanto mejor sea el estilo de liderazgo y la capacidad de gestión, mejor será el desempeño de los maestros. Por lo tanto, si hay un cambio en la variable de estilo de liderazgo, la variable de capacidad de gestión y la variable de compensación simultáneamente, esto conducirá a cambios en la variable de desempeño docente.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación al determinar mediante el cuadro de relación en la tabla 3 se obtuvo un valor de significancia (valor crítico observado) $0,122 > 0.005$, el cual permite concluir que no existe relación entre habilidades directivas y desempeño docente desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa N°11024, confirmando la gestión ineficaz que influye en el proceso de la enseñanza aprendizaje.
2. Se constató que existe un gran porcentaje (60.6%) de los participantes quienes indican que el nivel de desempeño desde la perspectiva de los docentes de la I.E. 11024 es destacado y muy destacado.
3. Se ha podido identificar que el nivel de Habilidades directivas que cuenta el director de la I.E. 11024 desde la perspectiva del docente se encuentra en un 55.3% como nivel alto y muy alto, esto debido a que existe un mal cumplimiento de objetivos institucionales, ineficiente manejo de recursos y plazos porque los directivos carecen de habilidades gerenciales.

VII. RECOMENDACIONES

1. Los directores deben adoptar una estrategia de toma de decisiones adecuada, mantener buenos estilos de liderazgo y deben utilizar todos los canales de comunicación para la adecuada difusión de información a los profesores. Como tal, los directores podrían usar el estilo democrático de liderazgo en algunas ocasiones. Deben ser autocráticos en determinadas situaciones para aumentar la productividad entre los profesores. Los directores de escuela deberían desalentar el uso del estilo de liderazgo Laissez-faire, ya que no podría traer un mejordesempeño laboral entre los maestros.
2. Los maestros ya tienen buenas habilidades de planificación. Pero en términos de implementación del aprendizaje, es necesario mejorar para que pueda traer resultados positivos para los estudiantes en la escuela.
3. Para un mejor desempeño de los directores, se debe organizar un curso de inducción que cubra todas las habilidades gerenciales relevantes para el puesto de director después de cada período. Los directores deben organizarse de manera mucho más dirigida, medida y estructurada para que la implementación genere eficiencia y eficacia. El director necesita inculcar un concepto de sí mismo de acuerdo con la visión y misión que la escuela quiere lograr en los maestros.
4. El Ministerio de Educación del Estado debe organizar inspecciones regulares a las escuelas para monitorear el estilo de liderazgo utilizado por los directores que podría mejorar el desempeño laboral de los maestros. Esto es necesario para lograr el objetivo de la educación secundaria consagrado en la Política Nacional de Educación.

REFERENCIAS

- Abdurrahman, A., Hariri, H., Sowiyah, S., & Rahman, B. (2020). The Influence of Principal Managerial Competence on Teacher Performance at Schools in Bandar Lampung. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 5(1), 121–130. <https://doi.org/10.24042/tadris.v5i1.5391>
- 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°4, 2013. Universidad Cesar Vallejo.
- Akhlaq, M. (2014). A CRITICAL ANALYSIS OF MANAGERIAL SKILLS COMPETENCIES OF SECONDARY SCHOOL HEADS TRAINED THROUGH DISTANCE MODE OF ALLAMA IQBAL OPEN UNIVERSITY. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 11.
- Anwar, A. (2018). Management of Madrasa: An Overview on Principals' Managerial Skills, Supervisors' Coaching Quality and Teachers' Performance. *Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 99. <https://doi.org/10.15575/jpi.v4i1.1582>
- Azizah, U., & Nasrudin, H. (2018). Empowerment of Metacognitive Skills through Development of Instructional Materials on the Topic of Hydrolysis and Buffer Solutions. *Journal of Physics: Conference Series*, 953(1), 012199. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/953/1/012199>
- Badilla, Q. M. G., Vera, S. A., & Lytras, M. D. (2017). Pre-service teachers' skills and perceptions about the use of virtual learning environments to improve teaching and learning. *Behaviour and Information Technology*, 36(6), 575–588. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2016.1266388>
- Bermúdez, E., & Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas. *Omnia*, vol. 22, núm. 3, 60-70.
- Bueno, R. P. (1999). EL ESTILO DE APRENDIZAJE COMO PREDICTOR DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE AREAS ADMINISTRATIVO-SOCIALES Y DE INGENIERIA. *REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGIA*, 31, 527-736.
- Casas, A. et al. (2013). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Localizador web*, 31(8),527-538.
- Cetina, T., Ortega, I., & Aguilar. (2010). Habilidades Directivas desde la percepción de los subordinados: un enfoque relacional para el estudio del Liderazgo. Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

- Chandra, M. S. (2019). The Influence of Principal Managerial Competencies and Interpersonal Communication on Teachers Performance in Samanhudi Tanjung Pura Private Senior High School | Atlantis Press. Atlantis Press , 4, 740–743.
- Chiavenato, I. (2011). Introducción a la teoría general de la administración: México: Mc Graw Hill.
- Coello, S. (2013). Evaluación de la calidad del desempeño Profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Intercultural “San Francisco de lasPampas” de la parroquia Las Pampas, cantón Sigchos de la ciudad de Latacunga (Tesis de maestría). Universidad tècnica particular de Loja, Cotopaxi
- Córdova, J. (2017). Habilidades directivas y clima institucional en la Red 12, Ugel 06 - ATE, 2017. Universidad Cesar Vallejo , Lima.
- Córdova, J. (2017). Habilidades directivas y clima institucional en la Red 12, Ugel 06 - ATE, 2017. Universidad Cesar Vallejo , Lima.
- Cortez, G. (2009). La Gestión de inventario como factor Estratégico en la Administración de Empresas. Educación y ciencia, 1(1), 77-82.
- Da’as, R. (2019). Teachers’ skill flexibility: Examining the impact of principals’ skills and teachers’ participation in decision making during educational reform. International Journal of Educational Management, 33(2), 287–299. <https://doi.org/10.1108/IJEM-12-2017-0382>
- Donaldson, M. L., & Woulfin , S. (2018). From Tinkering to Going “Rogue”: How Principals Use Agency When Enacting New Teacher Evaluation Systems. Educational Evaluation and Policy Analysis, 40(4), 531–556. <https://doi.org/10.3102/0162373718784205>
- Gabriela, B. L. (2019). DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS Y LIDERAZGO ESTRATÉGICO EN ORGANIZACIONES DE LA CIUDAD DE CHICLAYO. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Garcia, B. et al. (2010). SPSS: Anakisis de fiabilidad. Publicado en Agosto del 2010. Recuperado de:https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf
- Grossman, P. (2018). ERIC - ED583088 - Teaching Core Practices in Teacher Education, Harvard Education Press, 2018-May. Harvard Education Press. <https://eric.ed.gov/?id=ED583088>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hill, C.W.L. & Jones, G.R. (2011). Administración estratégica. Un enfoque integral.México: Cengage Learnign Editores

- Jiménez M, J. (2012). Poder personal. Obtenido de Desarrollo personal: <http://poderpersonalmexico.com>
- Kim, S., Raza, M., & Seidman, E. (2019). Improving 21st-century teaching skills: The key to effective 21st-century learners. *Research in Comparative and International Education*, 14(1), 99–117. <https://doi.org/10.1177/1745499919829214>
- Komba, S. C., & Kira, E. S. (2016). *Journal of Education and Practice* www.iiste.org ISSN. *Journal of Education and Practice*, 4(1). https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30633255/The_Effectiveness_of_Teaching_Practice_in_Improving_Student_Teachers_Teaching_Skills_in_Tanzania.pdf?1361545755=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DJanuary_edition_of_The_Internati
- Kyriacou, C., & Stephens, P. (2010). Student teachers' concerns during teaching practice. *Evaluation and Research in Education*, 13(1), 18–31. <https://doi.org/10.1080/09500799908666943>
- Liebowitz, D. D., & Porter, L. (2019). The Effect of Principal Behaviors on Student, Teacher, and School Outcomes: A Systematic Review and Meta-Analysis of the Empirical Literature. *Review of Educational Research*, 89(5), 785–827. <https://doi.org/10.3102/0034654319866133>
- Liu, S., & Hallinger, P. (2018). Principal Instructional Leadership, Teacher Self-Efficacy, and Teacher Professional Learning in China: Testing a Mediated-Effects Model. *Educational Administration Quarterly*, 54(4), 501–528. <https://doi.org/10.1177/0013161X18769048>
- Lück, H. (2015). *Dimensões da gestão escolar e suas competências* (Editora Positivo (ed.)). <http://files.diretortecniconpe.webnode.com/200000067-5f5ce614de/dimensoes-gestao-escolar.pdf>
- Mbon, U. F. (2017). Headteachers' managerial behaviour and teachers' task performance in public primary schools in Calabar-South local government area, Cross river state, Nigeria. *Global Journal of Educational Research*, 16(2), 163. <https://doi.org/10.4314/gjedr.v16i2.11>

- Mikser, R., Õun, T., Tuul, M., Kukk, A., & Hussar, D. (2020). Novice preschool teachers' professional skills as assessed by preschool principals and the novice teachers themselves. *Journal of Early Childhood Teacher Education*. <https://doi.org/10.1080/10901027.2020.1797955>
- Mino, E.A. (2014). Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque. Chiclayo, Perú. Muñoz
- Olowo, F., & Oluwatoyin, F. C. (2019). Principals' Personnel Characteristic Skills: A Predictor of Teachers' Classroom Management in Ekiti State Secondary School. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 7(1), 72–103. <https://doi.org/10.17583/ijelm.2018.3573>
- Orjuela, C Y Rojas, C. 2006. "El concepto de dimensión más que una idea intuitiva". Tesis de Maestría en Docencia de las Matemáticas. Universidad Pedagógica Nacional
- Paturusi, A. (2017). Contributions of Leadership Style, Managerial Skills of Principals and Compensation to the Performance of Teachers. *Journal of Education and Human Development*, 6(4), 2334–2978. <https://doi.org/10.15640/jehd.v6n4a12>
- Pérez, F. J. (2016). ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS. Tesis de Doctorado. Universidad de Cordova, Cordova.
- Porras, A. (2011). Tipos de muestreo. México: Conacyt Centroteo
- Raj, M. (2017). Empowering principals to lead and manage public schools effectively in the 21st century | *South African Journal of Education*. AFRICAN JOURNALS ONLINE (AJOL) , 37(1). <https://www.ajol.info/index.php/saje/article/view/152699>
- Raxuleu, M. (2014) Tesis. Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Universidad Rafael Landívar. Facultad de humanidades licenciatura en pedagogía con orientación en administración y evaluación educativas - Guatemala
- Roque, Y. (2017). Niveles y Relación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 042 "Alipio Rosales Camacho". Tumbes. 2017 (tesis maestría). Universidad Cesar Vallejos, Tumbes
- Sadik, F., & Akbulut, T. (2015). An Evaluation of Classroom Management Skills of Teachers at High Schools (Sample from the City of Adana). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 208–213. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.539>
- Sandoval, M. (2009). Educación de calidad y desempeño docente. (U. A. Manizales, Ed.) *Revista ÁNFORA*, 16(27).

Sari, D. N., & Gunawan, I. (2020). Relationship Between Managerial Skills and

Morale With Teacher Performance: A Regression Analysis. *Proceedings of the 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020)*, 125–129. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201204.021>

Schulz, J., Mundy, M.-A., & Jones, D. (2016). A Comparison of Practical Leadership Skills of Principals and Assistant Principals. NATIONAL FORUM OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION AND SUPERVISION JOURNAL, 34. <http://www.nationalforum.com/Electronic Journal Volumes/Schulz, Joe A Comparison of Practical Leadership Skills NFEASJ V34 V4 2016 .pdf>

Shaked, H. (2018). Por qué los directores evitan el liderazgo instructivo: La cuestión principal no ignorada de las escuelas. *Journal of School Leadership*, 28(4), 517–538. <https://doi.org/10.1177/105268461802800404>

Shaughnessy, M., & Boerst, T. A. (2018). Uncovering the Skills That Preservice Teachers Bring to Teacher Education: The Practice of Eliciting a Student's Thinking. *Journal of Teacher Education*, 69(1), 40–55. <https://doi.org/10.1177/0022487117702574>

Siu, J. L. (2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. *Innova Research Journal*, Vol. 5, 186-199.

Sutcher, L., Podolsky, A., & Espinoza, D. (2017). Supporting Principals' Learning: Key Features of Effective Programs. Learning Policy Institute. <https://learningpolicyinstitute.org/product/>

Tok, Ş. (2015). The problems of teacher candidate's about teaching skills during teaching practice. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4142–4146. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.654>

Vikaraman, S. S., Mansor, A. N., & Hamzah, M. I. M. (2017). Mentoring and Coaching Practices for Beginner Teachers—A Need for Mentor Coaching Skills Training and Principal's Support. *Creative Education*, 08(01), 156–169. <https://doi.org/10.4236/ce.2017.81013>

Wieczorek, D., Clark, B., & Theoharis, G. (2018). Principals' Instructional Feedback Practices During Race to the Top. *Leadership and Policy in Schools*, 1–25. <https://doi.org/10.1080/15700763.2017.1398336>

Yazmín, N. M. (2017). Las habilidades directivas en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02 en el 2017. Universidad Cesar Vallejo, Lima.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITENS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|------------------------|--|--|--|--|--------------------------------------|---|
| HABILIDADES DIRECTIVAS | Conjunto de conocimientos y capacidades que posee una persona para lograr la realización de distintas actividades de liderazgo y gestión exitosas, ya que es de vital importancia liderar las actuales organizaciones con eficiencia, eficacia y agilidad (Schulz et al., 2016). | Capacidades que tiene una persona para dirigir una institución, estas habilidades deben ser medidas mediante tres dimensiones: habilidades conceptuales, técnicas y la más importante que son las habilidades humanas. | Competencias conceptuales | <ul style="list-style-type: none"> • Equipo de trabajo. • Planes. • Estructura organizacional. • Normas de funcionamiento. • Orientación al personal. • Planificación. | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 | Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | | Competencias humanas | <ul style="list-style-type: none"> • Incentiva al personal. • Fomenta buena relación. • Coopera con el personal. • Facilita información. • Conduce a su grupo. • Desarrolla las actividades administrativas. | 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 | |
| | | | Competencias Técnicas | <ul style="list-style-type: none"> • Demuestra interés. • Orienta las actividades. • Promueve la participación. • Propone acciones. • Cumple sus metas. | 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 | |
| DESEMPEÑO DOCENTE | Se refiere a la praxis de capacidades y competencias de los docentes con la finalidad de cumplir las metas trazadas por la institución para lograr los estándares de aprendizaje en los alumnos de acuerdo a los cronogramas establecidos (Herzberg 1999). | Práctica de capacidades y destrezas que demuestran los docentes al desempeñarse como tal, se utilizará el examen como enlace para el proceso de recaudación de datos. | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | <ul style="list-style-type: none"> • Conoce a sus estudiantes y sus contextos. • Dominio de la especialidad que enseña. • Manejo adecuado de los métodos pedagógicos. • Elabora la programación curricular. • Diseña sesiones de aprendizaje. | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 | Escala ordinal Inicio (1) En proceso (2) Logro previsto (3) |
| | | | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | <ul style="list-style-type: none"> • Crea un clima propicio para el aprendizaje. • Organiza el aula. • Resuelve conflictos y reflexiona • Utiliza recursos y tecnología diversas y accesibles. • Utiliza métodos y técnicas de evaluación. | 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 | |
| | | | Gestión de la escuela articulada a la comunidad | <ul style="list-style-type: none"> • Interactúa con sus pares. • Fomenta el trabajo colaborativo. • Integra críticamente los saberes culturales. | 18, 19, 20 | |
| | | | Desarrollo de la profesionalidad e identidad | <ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica pedagógica. • Participa en experiencias de desarrollo personal. • Evalúa los aprendizajes. | 21, 22, 23, 24, 25 | |

| | | | | | | |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 10 | Incentiva al personal para que el desarrollo de las actividades favorezca al desarrollo organizacional. | | | | | |
| 11 | Fomenta una buena relación interpersonal entre los miembros de la organización. | | | | | |
| 12 | Coopera con el personal administrativo en la realización de las actividades organizacionales. | | | | | |
| 13 | Facilita información entre el personal a su cargo. | | | | | |
| 14 | Conduce a su grupo, estableciendo relaciones de liderazgo hacia el personal administrativo. | | | | | |
| 15 | Desarrolla las actividades administrativas con la participación de todos los miembros que conforman su gerencia. | | | | | |
| 16 | Están dispuestos a aceptar las críticas de sus compañeros | | | | | |
| 17 | Eres capaz de situarte en el campo de los demás para comprenderlos. | | | | | |
| | DIMENSION 3. Competencias técnicas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Demuestra interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, teórica, o logística para realizar mejor su trabajo. | | | | | |
| 19 | Orienta las actividades hacia la consecución de objetivos y metas organizacionales. | | | | | |
| 20 | Promueve la participación del personal buscando la efectividad de la organización. | | | | | |
| 21 | Propone acciones para mejorar el trabajo de su área de trabajo. | | | | | |
| 22 | En situaciones difíciles demuestra capacidad de respuesta. | | | | | |
| 23 | Cumple generalmente con sus metas y utiliza las herramientas disponibles para realizar sus actividades. | | | | | |
| 24 | Logras los resultados esperados y aportas valor en actividades con repercusión estratégica. | | | | | |
| 25 | Logras los resultados esperados en actividades complejas con un alto grado de incertidumbre y riesgo. | | | | | |
| 26 | Planifica las tareas que involucran a recursos dentro de tu ámbito de actuación y consigues alcanzar los objetivos con especificaciones generales. | | | | | |

INSTRUMENTO D ELA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos aspectos del desempeño docente. Conteste a las preguntas marcando con una X en un solo recuadro, según su desempeño, este cuestionario es anónimo, por lo tanto, le solicito que responda con sinceridad.

La escala de medición es la siguiente:

| | | |
|----------------|---|---|
| Inicio | = | 1 |
| En proceso | = | 2 |
| Logro previsto | = | 3 |

Recuerde que hoy no hay respuestas correctas o incorrectas. Trata de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando rápidamente a todas las preguntas. Respecto a la labor que realiza como docente de la institución educativa usted.

| N° | ITEMS | ESCALA DE MEDICIÓN | | |
|----|---|--------------------|---------|----------------|
| | | INICIO | PROCESO | LOGRO PREVISTO |
| | Dimensión 1: preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | | |
| 1 | Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. | | | |
| 2 | Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | | | |
| 3 | Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. | | | |
| 4 | Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 5 | Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes. | | | |
| 6 | Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. | | | |
| 7 | Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo. | | | |
| Dimensión 2: enseñanza para el aprendizaje del estudiante | | | | |
| 8 | Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basado en el afecto, La justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. | | | |
| 9 | Resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concentradas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. | | | |
| 10 | Organiza el aula y otros espacios seguros, accesibles y adecuados para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. | | | |
| 11 | Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarla. | | | |
| 12 | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos. | | | |
| 13 | Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las experiencias del desempeño y progreso. | | | |
| 14 | Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje. | | | |
| 15 | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. | | | |
| 16 | Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y los logros en aprendizajes individual y grupal de los estudiantes | | | |
| 17 | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | | | |
| Dimensión 3: participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | | | | |
| 18 | Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. | | | |
| 19 | Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familia en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | | | |
| 20 | Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de su comunidad y su entorno | | | |
| DIMENSION 4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad | | | | |
| 21 | Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. | | | |
| 22 | Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. | | | |
| 23 | Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | | | |
| 24 | Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos. | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| 25 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | | | |
|----|---|--|--|--|

Anexo 3: Matriz de consistencia

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|------------------------------|--------------------------|--|---|--|-----------------------------|--|---|
| TEMA | Habilidades Directivas y Desempeño | | | | | | | | | |
| TÍTULO | ¿Qué relación existe entre habilidades directivas y desempeño desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa N° 11024, Chiclayo? | | | | | | | | | |
| LÍNEA/EJE DE INVESTIGACIÓN | Gestión y Calidad Educativa | | | | | | | | | |
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGIA | | | | |
| PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre habilidades directivas y desempeño docente desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa N° 11024 - Chiclayo? | OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre habilidades directivas y desempeño desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa N° 11024 – Chiclayo? | HIPOTESIS GENERAL Existe una relación significativa entre habilidades directivas y desempeño docente desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa N° 11024 - Chiclayo | VI Habilidades Directivas | Habilidades Conceptuales | Capacidad de adquisición | TIPO DE INVESTIGACIÓN Tipo cuantitativa | | | | |
| | | | | | Capacidad de interpretación. | | | | | |
| | | | | | Capacidad de análisis de información | | | | | |
| | | | | | | | | Habilidades Administrativas | Capacidad de toma de decisiones | DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental de corte transversal o transaccional. |
| | | | | | | | | | Capacidad emprendedora | |
| | | | | | | | | | Capacidad de manejo en conocimientos administrativos | |
| | | | | Habilidades técnicas | Capacidad de manejo en conocimientos técnicos. | | | | | |
| | | | | | Capacidad para lograr objetivos óptimos. | | | | | |
| | | | | | Capacidad de liderazgo pedagógico. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--------------------------------|---|---|--|
| PROBLEMA ESPÉCIFICO ¿Qué relación existe entre habilidades conceptuales y desempeño desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa N° 11024 - Chiclayo? ¿Qué relación existe entre habilidades administrativas y desempeño desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa N° 11024 - Chiclayo? ¿Qué relación existe entre habilidades técnicas y | OBJETIVOS ESPECÍFICO Identificar la relación que existe entre habilidades conceptuales y desempeño docente desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa N° 11024 - Chiclayo? Identificar la relación que existe entre habilidades administrativas y desempeño docentes en la Institución Educativa N° 11024 - Chiclayo? Identificar la relación que existe entre | HIPÓTESIS ESPECÍFICA Existe una relación significativa entre habilidades conceptuales y desempeño desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa N° 11024 - Chiclayo Existe una relación significativa entre habilidades administrativas y desempeño desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa N° 11024 - Chiclayo Existe una relación significativa entre habilidades técnicas y | VD Desempeño laboral | Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes | Planificación de la sesión Uso de Rutas de aprendizaje Procesos pedagógicos Estrategias Innovadoras | POBLACIÓN Docentes de la I. E. 11024, en Chiclayo MUESTRA Los 40 docentes de la I. E. 11024, en Chiclayo UNIDAD DE ANALISIS Los docentes |
| | | | | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Trabajo grupal y/o corporativo Promueve la investigación Estrategias con actitud asertiva Atención diferenciada | |
| | | | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Técnicas de evaluación Actividades programadas por la institución Identificación con la institución Sistematiza resultados de su trabajo en aula | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| <p>desempeño desde la perspectiva de los docentes en la Institución .Educativa N° 11024 - Chiclayo?</p> | <p>habilidades técnicas y desempeño docente desde la perspectiva de los docentes en la ¿Institución Educativa N° 11024 -Chiclayo?</p> | <p>desempeño desde la perspectiva de los docentes en la Institución EducativaN° 11024 - Chiclayo</p> | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|

Anexo 4: Autorización del desarrollo de la investigación



"Año de la Universalización de la salud"

Chiclayo, 11 de noviembre 2020.

OFICIO N° 071-2020/I.E. 11024 "J. Q.G."/D.

SEÑOR:

ASUNTO: Autorizar al Bach. Percy Tilly Flores Solís la aplicación de Proyecto de Tesis: **Habilidades Directivas y Desempeño desde la perspectiva docente en la Institución Educativa N° 11024-Chiclayo.**

Me es honroso dirigirme a Usted para expresarle nuestro saludo y a la vez autorizar la aplicación de Proyecto de Tesis: **Habilidades Directivas y Desempeño desde la perspectiva docente en la Institución Educativa N° 11024-Chiclayo**, a cargo del Bach. Percy Tilly Flores Solís, alumno de la escuela de Posgrado del III ciclo de la Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo en la Institución Educativa N° 11024-Chiclayo.

Hago propicia la oportunidad para reiterar a ustedes mi consideración y estima.

Atentamente:

The image shows a blue circular official stamp of the Ministry of Education, with the text 'MINISTERIO DE EDUCACIÓN' and 'I.E. 11024 "J. Q. G." CHICLAYO'. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in blue ink.

ARTEMIO LINARES PEREZ
DIRECTOR