



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

“Las habilidades directivas y su influencia en el desempeño docente
en tiempos de pandemia de una institución educativa de la ciudad
del Cusco. 2021.”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Nuñez Quispe, Felicitas (ORCID: 0000-0002-8056-6690)

ASESOR:

Dr. Albornoz Jiménez, Carlos Francisco (ORCID: 0000-0002-7543-2495)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis hijos por su apoyo incondicional por alentarme y permitir que logre mis objetivos. A Max, mi esposo por estar siempre dándome ese aliento y brindándome el apoyo emocional en todo momento.

A mi padre José por acompañarme espiritualmente y mi madre Natividad por enseñarme a luchar y conseguir lo que uno anhela. A mis amigos por su apoyo para culminar la tesis.

Felicitas

Agradecimiento

Un agradecimiento especial al Director de la Institución Educativa N° 50828 del distrito de Cusco, Prof. Saúl Galindo Ortega, quién me brindó todas las facilidades para llevar a cabo el presente trabajo de investigación.

Al Dr. Carlos Francisco Albornoz Jiménez, quién me asesoró para llevar a cabo el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO... ..	7
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y Operación	20
3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo unidad de análisis. 223	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos... ..	24
3.5. Procedimientos... ..	26
3.6. Método de análisis de datos... ..	27
3.7. Aspectos éticos... ..	28
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSION	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	50
Matriz de consistencia de la tesis	
Tabla de operacionalización de variables	

Instrumentos de recolección de datos

Constancia de validación de instrumentos de medición

Autorización para la aplicación del instrumento de medición

Evidencia de libre acceso de los instrumentos

Pantallazo del formulario del google enviado a los docentes

Cálculo de confiabilidad del cuestionario sobre habilidades directivas

Índice de confiabilidad del cuestionario sobre desempeño docente

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de habilidades directivas del directivo de una institución educativa del Cusco-2021.....	28
Tabla 2. Nivel de desempeño docente de una institución educativa del Cusco-2021.....	29
Tabla 3. Relación entre las habilidades directivas y el desempeño docente de una institución educativa del Cusco-2021.....	30
Tabla 4. Relación entre la dimensión técnica y el desempeño docente de una institución educativa del Cusco-2021.....	31
Tabla 5. Relación entre la dimensión personal y el desempeño docente de una institución educativa del Cusco-2021.....	31
Tabla 6. Relación entre la dimensión Conceptual y el desempeño docente de una institución educativa del Cusco-2021.....	32
Tabla 7. Relación entre la dimensión Interpersonal y el desempeño docente de una institución educativa del Cusco-2021.....	32
Tabla 8. Relación entre la dimensión Grupal y el desempeño docente de una institución educativa del Cusco-2021.....	33

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Nivel de habilidades directivas.....	29
Figura 2. Nivel de desempeño docente.....	30

RESUMEN

La investigación realizada tuvo como objetivo, establecer el grado de correlación entre las habilidades directivas y el desempeño docente en estos tiempos de pandemia en una Institución Educativa del Cusco, 2021. La investigación pertenece al tipo descriptivo correlacional, el diseño es no experimental transeccional, se aplicó instrumentos validados, como el cuestionario, a una población muestra de 16 docentes, realizándose en forma virtual, se midió el grado de confiabilidad, alcanzando según el Alfa de Cronbach de 0,933 y 0.966 respectivamente. Las hipótesis fueron probadas mediante el coeficiente de correlación de Pearson, donde el 31% de maestros califican de inadecuadas las habilidades directivas, el 63% de poco adecuadas y un 6% de adecuadas. Los resultados sobre el desempeño docente señalan que un 75% es aceptable y un 25% es bueno, no existiendo desempeños inadecuados. Se concluye que ambas variables no se relacionan directa ni significativamente; por cuanto se obtuvo un porcentaje de -0,027, con un significativo de $p < 0,01$; rechazándose las hipótesis planteadas al inicio de la investigación. Es decir, las habilidades técnicas, personales, conceptuales, interpersonales y grupales, no favorecen el desempeño de los docentes en tiempos de pandemia.

Palabras claves: Habilidades directivas, desempeño docente.

ABSTRACT

The objective of the research carried out was to establish the degree of correlation between management skills and teaching performance in these times of pandemic in an Educational Institution in Cusco, 2021. The research belongs to the descriptive correlational type, the design is non-experimental, transectional, Applied validated instruments, such as the questionnaire, to a sample population of 16 teachers, performing it virtually, and the degree of reliability was measured, reaching 0.933 and 0.966, according to the Cronbach Alpha, respectively. The hypotheses were tested using Pearson's correlation coefficient, where 31% of teachers rate managerial skills as inadequate, 63% as poorly adequate and 6% as adequate. The results on teaching performance indicate that 75% is acceptable and 25% is good, with no inadequate performances. It is concluded that both variables are not directly or significantly related; inasmuch as a percentage of -0.027 was obtained, with a significant of $p < 0.01$; rejecting the hypotheses raised at the beginning of the investigation. That is, technical, personal, conceptual, interpersonal and group skills do not favor the performance of teachers in times of pandemic.

Keywords: Management skills, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

La presente propuesta de investigación recoge un hecho que viene ocurriendo en el campo educativo a nivel internacional, es así que según los estudios podemos señalar que las habilidades directivas como el liderazgo han generado cambios profundos en las organizaciones educativas es así que estos se reflejan en el tipo de docentes, los directivos que manejan estas capacidades acorde a las transformaciones en el sistema tienen el reto de preparar a los maestros para que demuestren su desempeño en las instituciones (Bermúdez y Bravo, 2016).

Estudios realizados por Montecinos, et ál. (2020) señalan que los directores de los centros educativos de todo el mundo han respondido ante esta situación de emergencia sanitaria con mucha rapidez lo que ha concedido que se atienda a las escuelas sin cerrar la atención a los escolares permitiendo que los profesores accedan a una enseñanza a distancia en forma simultánea, en tiempo real haciendo uso de diversos dispositivos electrónicos que facilitan el logro de la propuesta.

Los centros educativos más distantes han tenido la posibilidad de abrir sus puertas virtuales a una educación que fue no simultanea todo con el propósito de complacer las demandas de la comunidad educativa en general lo cual es una tarea que los que poseen líderes han tenido que asumir para gerenciar las escuelas lo cual es un reto porque muchos de ellos no cuentan con las condiciones para administrar sus escuelas de manera virtual y lograr una enseñanza de calidad y demostrar sus habilidades. Por ello las responsabilidades para la mejora de los aprendizajes deben ser compartidas por todos los actores educativos especialmente por el director que se encarga de que los estudiantes no abandonen el sistema. El Estado debe favorecer los requisitos y elementos básicos necesarios para alcanzar una administración escolar y curricular en forma exitosa, donde debe ofrecer apoyo a todos los miembros que conforman la institución para atender las carencias y exigencias de aprendizajes pertinentes de los estudiantes (García, 2020)

En el ámbito local se consideró al liderazgo como una de las habilidades del directivo, de acuerdo a los resultados de los desempeños de los maestros del nivel primario de los últimos años, estos no mejoran, se observa que no hay un adecuado liderazgo pedagógico del directivo, lo que estaría afectando a uno de los objetos de estudio como es el desempeño docente. El liderazgo pedagógico al ser una de las habilidades que debe ejercer el director es una categoría importante dentro de la administración que se debe generar en las escuelas para que el desempeño pueda mejorar. Un buen director es aquel que demuestra liderazgo, que maneja planes, proyectos, para mantener una armonía en las aulas; además sabe guiar, encaminar las actuaciones de los profesores, logra que estos sean capaces de desarrollar sus aprendizajes, que trabajen en forma cooperativa y responsable, tal como lo expresa el Reglamento de la gestión del Sistema Educativo.

El estudio de investigación, se justifica desde los siguientes puntos:

A decir de Bolívar. (2010), que las mejoras en el aprendizaje de los estudiantes dependen de la forma como los directivos dirigen sus escuelas, en este sentido se puede señalar que a pesar que los directivos estén recibiendo capacitación y/o formación para que su gestión escolar sea exitosa, los estudios no están demostrando esa mejora educativa. Por ello en el aspecto teórico es necesario indagar los factores que están influyendo. Por ello en el aspecto teórico este trabajo pretende provocar reflexión y discusión en el entorno académico respecto a cómo las habilidades del director y el desempeño docente al frente de sus alumnos se relacionan, desde esta perspectiva la gestión escolar se nutrirá de hallazgos con relación al liderazgo que debe mostrar el director y la práctica del docente.

El estudio se considera útil desde la tarea metodológica dado que los instrumentos de investigación son confiables y validados para evaluar las habilidades directivas, así como el desempeño docente considerando el marco docente, convirtiéndose entonces en un referente para próximos estudios académicos en situaciones diferentes o análogas.

El estudio adquiere una implicancia práctica dado que contribuye en la explicación descriptiva sobre cuál es el nivel de relación que se da entre las capacidades que

posee el gerente educativo y la tarea educativa del maestro, busca aportar en la solución del problema de investigación, además permitirá recomendar y plantear diversas estrategias para fortalecerlas, dado que esta se encuentra relacionada con el actuar de los maestros.

Desde el punto de vista social el trabajo es de trascendencia toda vez que los productos que se alcancen coadyuvarán como material para la mejora de las habilidades del director y su relación con el trabajo en aula de los docentes bajo su dirección, constituyéndose entonces estos como beneficiarios directos.

La investigación en el contexto actual (a distancia y sanitaria) es necesario efectuarlo con el propósito de establecer cuan positivo y/o negativo es la gestión de los directivos respecto al desempeño docente, dado que en los últimos años a nivel nacional e internacional se han venido efectuándose muchos estudios sobre este tema, pero en contextos y situaciones distintas. Por ello es necesario identificar que habilidades directivas influyen en el desempeño docente.

El estudio de investigación, se justifica al buscar describir el influjo que ejerce el director en la gestión del desempeño docente en estos tiempos de pandemia lo que permitirá mostrar las condiciones que determinaran la profesionalidad de los actores educativos ahora que se vive esta situación de emergencia sanitaria, existiendo la necesidad de determinar cuán importante resulta el rol protagónico que debe ejercer el directivo al demostrar sus habilidades directivas para el perfeccionamiento del desempeño docente en este tiempo de pandemia, donde debe cumplir la tarea de asesorar, encaminar, dirigir y promover las iniciativas para que los docentes se involucren, lo que influirá en el enriquecimiento de la mediación en su práctica en aula y las maneras como desarrollará la enseñanza en las clases lo cual satisfecerá a la población educativa así como a los padres de familia. El sistema educativo tiene el propósito de perfeccionar la formación de los estudiantes sin embargo ante esta situación de emergencia sanitaria causada por el COVID 19, muchos directores han tenido que reinventar y adaptar su trabajo.

Por su parte, Pacheco. (2020) señala la educación virtual se ha ido acomodando a la situación especial que vienen viviendo las sociedades y que los maestros han tenido que continuar con el trabajo para que cientos de alumnos no se queden fuera de la educación, tarea que el docente de aula tuvo que aceptar como un reto y por ende el director.

De hecho, de las pruebas prácticas, empíricas, que se han examinado respecto a innumerables estudios sobre las habilidades directivas en las escuelas podemos señalar que estas influyen en el actuar en el aula que desarrollan los maestros y a su vez decae sobre la calidad de enseñanza que se debe impartir, mucho más ahora que se vive una situación atípica como es la pandemia.

Según el informe PREAL (2010), señala que la particularidad o característica que posee una organización que maneja la educación de un país reside en el tipo de maestros. La posibilidad de tener profesionales aptos que asuman el reto de dirigir a un grupo de estudiantes trae consigo la posibilidad de obtener una alta actuación en el logro de óptimos aprendizajes, este desempeño será posible alcanzar en la escuela si se cuenta con un directivo que demuestre sus habilidades.

El dominio de las habilidades directivas con el propósito de gestionar un liderazgo pedagógico, es un tema de interés en los estudios de gestión escolar en entornos nacionales e internacionales, existe la necesidad de entender la relación que se da entre las destrezas directivas y el actuar del docente en el aula. Así, en el estudio de Leithwood, et ál. (2006) sobre los directores exitosos que lideran las instituciones se halla como prioridad el acuerdo sobre el desempeño que deben alcanzar los maestros. Esto fue avalado por la investigación "The impact of school leadership on pupil outcomes", de Christopher Day et al. (2009). Para ello el gerente educativo debe tener desarrolladas sus habilidades y destrezas para mejorar el desempeño docente. Horn et ál. (2016) concluyen en su estudio que la dirección escolar ejerce una influencia poderosa en el desempeño del maestro y estos sobre el aprendizaje óptimo de los alumnos.

El director como agente principal influye en los docentes para que puedan desarrollar aprendizajes de calidad en sus estudiantes, todas estas habilidades se perciben en los logros, se tiene que visualizar en tiempos de pandemia donde las situaciones y variantes no actúan de la misma manera, existiendo una brecha para alcanzar logros que permitan medir el desempeño toda vez que la posibilidad de que los alumnos accedan a la escuela en estos tiempos es a través de la educación a distancia lo cual no integra al total de estudiantes, es ahí la labor del director como agente principal de cambio tiene otra mirada . Por lo que, el tema a abordar en el estudio de investigación es actual y significativo, pues privilegia la figura de las habilidades del directivo como líder educativo el cual con sus acciones influyen en el desempeño docente en tiempos de pandemia.

El trabajo desarrollado por el maestro en aula en los diferentes niveles y modalidades, especialmente en la Educación Básica, cobra vital importancia para el éxito del aprendizaje logrado por los estudiantes, formando personas con niveles altamente competitivos, con capacidades que les permita asumir los retos de la sociedad moderna, en suma, el desempeño del maestro en aula es una función fundamental. Según Martínez et ál. (2016) el desempeño docente es un elemento que tiene que ver de manera directa a la calidad de la educación. Según la investigación de Román & Murillo, (2008) los maestros son el elemento importante y necesario para alcanzar aprendizajes de calidad en nuestros alumnos, este hecho no queda en duda más por el contrario es afirmado por la sociedad y así lo demuestran los hechos.

En los últimos años esta función ha ido mejorando dado que el Ministerio de Educación ha venido desarrollado una serie de estrategias de acompañamiento y monitoreo externo, desplazando al director como responsable de esta función, una vez retiradas estas estrategias ministeriales, los directivos no han podido liderar la mejora del desempeño de los docentes, situación que se ha incrementado en este estado de educación a distancia y contexto de pandemia sanitaria.

De esta manera con esta investigación se pretende conocer cómo influyen las habilidades directivas en la práctica pedagógica de los maestros en estos tiempos

de pandemia, con los resultados que se hallen se plantearan planes de fortalecimiento para la buena gestión de la institución educativa para que el director pueda enfrentar los retos de la pandemia con liderazgo.

El enunciado general de la pregunta problema que guiara la investigación es ¿Cómo se relacionan las habilidades directivas con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?, además se plantearon preguntas específicas que ayudarán a la visualización de las variables, ¿Cuál es el nivel de habilidades directivas del director de una Institución Educativa del Cusco, 2021?, ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?, ¿Cómo se relaciona las habilidades técnicas del director con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?, ¿Cómo se relaciona las habilidades personales del Director con el desempeño docente?, ¿Cómo se relaciona las habilidades conceptuales del Director con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?, ¿Cómo se relaciona las habilidades interpersonales del Director con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021? y ¿Cómo se relaciona las habilidades grupales del Director con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?

Para el avance del estudio se plantearon los objetivos, el objetivo general que se pretende alcanzar es “Establecer como se relacionan las habilidades directivas con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021; así mismo los objetivos específicos que guiarán el estudio son “Identificar el nivel de habilidades directivas del directivo en una institución educativa del Cusco, identificar el nivel de desempeño de los docentes en una institución educativa del Cusco, así mismo determinar el grado de relación entre las habilidades técnicas del director y el desempeño docente en una institución educativa del Cusco, también determinar el grado de relación entre las habilidades personales del Director y el desempeño docente en una institución educativa del Cusco, así como determinar el grado de relación de las habilidades conceptuales del Director y el desempeño docente en una institución educativa, también determinar el grado de relación de las habilidades interpersonales del Director y el desempeño docente, finalmente

determinar el grado de relación entre las habilidades grupales del Director y el desempeño docente en una Institución Educativa de la ciudad del Cusco, 2021”.

Las hipótesis que se plantearon en el proyecto de investigación permitirá probar la validez de nuestro estudio, para tal fin se planteó la hipótesis general “Hay una relación significativa entre las habilidades directivas con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021”, además se plantearon las hipótesis específicas “Es aceptable el nivel de habilidades directivas del director en una Institución Educativa del Cusco, 2021.” , además se planteó la otra Hipótesis Específica “Es bueno el nivel de desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021”; así mismo se busca probar “Las habilidades técnicas del director se relacionan significativamente con el desempeño docente”, otra hipótesis planteada es “Las habilidades personales del Director se relacionan significativamente con el desempeño docente” así como “Las habilidades conceptuales del director se relacionan significativamente con el desempeño docente”, además se pretende probar si “Las habilidades interpersonales del director se relacionan significativamente con el desempeño docente”, así como “Las habilidades grupales del Director se relacionan significativamente con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021”, es importante señalar que frente a esta situación inusual los directores ejercen sus habilidades de diferentes formas por lo que es necesario identificar como este influye en estos tiempos de la COVID 19, en el desempeño de los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Valencia. (2016) en su estudio, aplicó cuestionarios de 18 ítems a 25 docentes, concluyéndose que se da una correspondencia positiva entre la gestión educativa y la habilidad del liderazgo. Así mismo manifiesta que existe una relación estrecha entre la gestión, donde las capacidades y destrezas del directivo determinarán el éxito en la gestión escolar que realiza el directivo. Finalmente concluye que una buena dirección escolar donde se manejen habilidades acertadas permitirá que las escuelas brinden un acompañamiento óptimo para lograr aprendizajes aceptables

integrando a los miembros de la escuela para garantizar la efectividad de la gestión escolar.

Por otra parte, Saenz, et ál. (2018) en su estudio sobre liderazgo como habilidad esencial y calidad de la Gestión Educativa, cuya meta fue diagnosticar la relación que existe entre la habilidad de dirigir una organización institucional y la calidad de la administración educativa. Es un estudio del tipo correlacional. La población y muestra de 22 docentes del nivel primario y secundario. Para medir las variables de la capacidad de gestión pedagógica que el directivo debe poseer y la calidad de la administración escolar, se utilizaron instrumentos con preguntas (encuesta) que permitieron aplicar 22 ítems. Se concluyó, los docentes consideran que la capacidad de liderazgo en los directivos en un grupo mayoritario es buena, un menor grupo señaló que es regular y un porcentaje mínimo que es malo. Con respecto a la forma como establecieron la relación entre una buena gestión los maestros señalan que la eficacia en la Gestión Educativa es óptima mayoritariamente, así mismo se concluye que una institución para obtener excelentes resultados requiere de una idoneidad entre ambas variables.

Además, Huatuco. (2017) en su estudio del tipo descriptivo correlacional, cuyo fin fue verificar el grado de correlación existente entre las actuaciones que posee el individuo, las que posee al relacionarse con sus pares y las que le permiten ser parte de un equipo dentro de una institución organizada, aplicándose en una muestra de 120 trabajadores. Se llegó a la conclusión que los desempeños de los administradores de la organización señalada guardan un vínculo certero con el desarrollo de los trabajadores municipales. Evidenciándose que estos que laboran al interior de dicha organización manejan habilidades positivas al relacionarse entre ellos.

En la misma línea, Ayala. (2017) en su estudio tuvo como propósito determinar la influencia entre las habilidades que posee el director y gestión del conocimiento con la comunicación desde la mirada de los docentes, se concluyó que existe una relación entre las habilidades que posee el director y la gerencia del conocimiento, así cómo estas influyen en las diferentes formas de comunicación por lo que

podemos señalar cuán importante son las diferentes capacidades que posee el director para el desarrollo de una buena comunicación entre los miembros de una institución.

Por su parte, Becerra. (2018) en su trabajo determinó la relación que se da entre las habilidades directivas del gerente educativo y el trabajo de los maestros en aula, estudio del tipo cuantitativo, utilizo el método hipotético, concluye que existe una alta correspondencia entre las dos variables por lo que señala que existen relaciones significativas entre el desempeño docente y las habilidades que posee el directivo.

De la misma manera, Farfán. (2019) en su trabajo de investigación descriptivo correlacional, cuyo objetivo fue precisar el nivel de correlación entre aptitudes que debe poseer el director y desempeño docente; así como, señalar las facultades que deben poseer los directivos y las actuaciones de los docentes, se trabajó con una muestra de 45 profesores entre titulares y contratados, logro aplicarse un instrumento con preguntas “cuestionario” para recoger información sobre lo que piensan respecto a las habilidades directivas y determinar el grado de desempeño que alcanzan en el aula los maestros; se utilizaron instrumentos que fueron comprobados a través del juicio de expertos llegándose a la conclusión, ambas variables se vinculan directamente.

Por otra parte, Contreras. (2020) determinó la relación entre las habilidades del gestor educativo y la práctica que desarrollan los docentes frente a sus estudiantes, es del tipo cuantitativo, correlacional, transversal, se arribó a la conclusión que resumiré en que las capacidades que poseen los directivos tienen una relación moderada por lo que cada una de las habilidades que poseen los directivos para comunicarse con los docentes, el desempeño que muestran en el aula es determinada, pero de una forma no tan significativa.

De igual forma, Benites. (2017) comprobó la clase de influencia que existe entre el liderazgo que debe mostrar un director y el actuar en aula del maestro (desempeño), aplicándose a 20 profesores en forma intencional; llegándose a la conclusión que existe una relación toda vez que las habilidades pedagógicas que posee el agente líder, se relacionan en forma positiva y directa, rechazándose la hipótesis nula que señalaba que no existe una relación.

A su vez, Prado. (2018) en el estudio realizado, el cual tuvo por objetivo precisar la relación que se da entre las destrezas del encargado de dirigir la administración en las entidades educativas, el tipo de investigación es cualitativa, se aplicó a una población de 69 docentes, se consideró una prueba de 25 profesores, siendo una investigación no experimental, pertenece a un diseño correlacional causal, donde se autentico el instrumento de dos formularios que miden la variable habilidades directivas con los índices de Spearman, así como para la gestión educativa. Concluyéndose que las capacidades del directivo alcanzan un rango medio al igual que la gestión educativa en la organización educativa valida la hipótesis que manifiesta que se halló una correspondencia importante entre estas habilidades y la gestión escolar, siendo señalado por una gran mayoría de docentes, además se desecha que las habilidades no influyen en la gestión escolar.

Por otra parte, García et ál.(2016) pretendió reconocer las habilidades personales (humanas) que posee el gerente de una organización y el desempeño laboral que presentan un grupo de empleados de una organización, estudio del tipo cuantitativo, descriptivo; concluyéndose que existen habilidades personales que generan desempeños regulares y que muchos gerentes no desarrollaron sus habilidades humanas de forma óptima, mostrando más habilidades de control de sus propias emociones, reacciones lo que permitió que desarrollen de mejor manera su capacidad de dirigir, además mostraron debilidades en algunas habilidades humanas lo cual generara un desempeño inadecuado.

Sin embargo, Camarero. (2015) en su estudio comprendió como la imagen del gestor institucional y las formas como dirige una organización, así como el mando principal de los centros educativos de primaria se relacionan. La investigación se enmarca dentro del enfoque interpretativo, con una muestra de 139 colegios (116 públicos, 22 concentrados y 1 colegio privado). Llegando a las conclusiones que el perfil directivo es más eficiente cuando han recibido una formación continua y que están aptos a capacitarse, además señala que se dificulta al coordinar y gestionar. La aplicación de las habilidades fortalecidas durante la formación continua es la categoría que influye en el aprendizaje de los alumnos. El otro aspecto que se considero es la concepción y situación de la dirección escolar donde la capacidad de compartir el mando principal entre el grupo directivo, además se considera incluir el apoyo y cooperación de las familias en los procesos educativos que se deben trabajar y mejorar. Se concluyó que al organizar a los equipos dentro de una organización se puede compartir el liderazgo en forma reducida. Considerando las competencias para manejar las capacidades se posibilita la habilidad de la comunicación permitiendo la autoevaluación; así mismo se concluye que las actividades para fortalecer esta habilidad de dirigir una organización y el éxito escolar depende explícitamente de las funciones que desempeña el director.

De igual forma, Pereda. (2016) estudió las habilidades directivas, donde concluye que las capacidades y facultades que posee el individuo y las habilidades que posee el gerente institucional compone una posibilidad competitiva que se visualiza con energía en el momento actual y que permite proyectarse a un entorno cambiante, por lo que estas destrezas son una herramienta importante en la asistencia pública de calidad, donde los individuos posean facultades que favorezcan la dirección de las organizaciones educativas donde se enfatice el esfuerzo en organizar las condiciones normativas para el desenvolvimiento de los maestros y estudiantes y por último las habilidades directivas son herramientas que permiten que los factores y variables organizacionales estén influenciados.

De esta manera, Bermúdez. (2016), comprobó cómo influyen las competencias del directivo y los desempeños de los maestros. Se concluyó que los gerentes educativos muchas veces no reconocen las destrezas y facultades que deben

demostrar, así como las capacidades que deben disponer para dirigir, además esta investigación permitió identificar las competencias pedagógicas en el aula y las situaciones críticas que se suscitan en las instituciones. Por último, el autor concluyo que existe una correspondencia positiva y muy importante por lo que con ello se demuestra que, si aumenta la profesionalidad del gerente educativo consecuentemente se incrementan las habilidades del maestro para el trabajo en el aula.

De esta manera, Whetten, et ál. (2005) manifiesta que las capacidades que poseen los directivos son el aspecto importante para la metodología y las experiencias de la gestión, los recursos, las habilidades, cualidades que posee el individuo y el carácter funcionan de forma combinada para obtener logros eficaces en las organizaciones. Son las maneras con el que los directores transforman su práctica de gestión institucional adoptando un estilo propio, estrategias y herramientas que le permiten consolidar su práctica.

Ahora bien, la significatividad que tienen las empresas y organizaciones respecto a las capacidades, habilidades y competencias es importante en los tiempos actuales. Considerando a Barney. (1991) quién reconoce la importancia capital de las habilidades y como estas influyen en la promoción de facultades distintivas que son valiosas e insustituible. Producto de esta variación que ocurren en estos tiempos, los encargados de dirigir las escuelas deben poseer un conjunto de habilidades.

De acuerdo al estudio de la literatura respecto a las habilidades directivas, Jafarzadeh. (2013) señala que estas son capacidades que permiten transformar el saber en actuaciones que orienten al ideal desempeño. Esa destreza y aceptación como habilidades se transforma en un aspecto primordial para el desempeño en el trabajo. Las instituciones requieren de personal con disponibilidad para ejecutar las variadas tareas que deben ejecutarse efectivamente. Considera que el enfoque que guía las habilidades directivas se incorporan de mejor manera con personas que

poseen cualidades positivas, así como propuestas que permitan que asciendan y estén aptos para el beneficio de los demás. (Cerro, 2010).

Para Robert. (1955), citado por Robbins, S. y Coulter, M. (2010), expone que los gerentes necesitan tres resaltantes destrezas que contribuyen con la administración:

Habilidades técnicas, relacionadas a capacidades y saberes en una específica área del quehacer como son aquellas que le permitan desenvolverse en entornos virtuales (computación), manejar recursos y entidades (administración) o aquellas relacionadas a la manufactura o ingeniería.

Las habilidades personales que permiten demostrar nuestras emociones y sentimientos, así como los referidos al manejo y regulación de emociones con nuestros pares. Así mismo se concibe como la posibilidad de demostrar su eficacia en forma personal desempeñándose eficientemente en forma personal o en forma cooperativa con el propósito de alcanzar objetivos.

Habilidades conceptuales, comprendidos como las actuaciones de los gestores educativos para reflexionar y proponer ideas abstractas y complejas.

En las organizaciones (estatales y privadas) es incuestionable la significancia de las capacidades, habilidades y competencias. En los últimos años el desarrollo científico y tecnológico de la información, comunicación y la movilidad ha transformado a nuestra sociedad en un inmenso mercado mundial. Como producto de estas modificaciones, los administradores de hoy deben manejar un conjunto de habilidades de interrelación con su personal o con otras organizaciones para poder actuar en la utilidad que se pretende obtener y del personal que está bajo su dirección en el trabajo.

Vastísimas investigaciones reafirman la gran importancia que tiene el fomento de habilidades directivas en las instituciones. Las investigaciones en este campo incrementan la productividad de las organizaciones.

Información sobre las habilidades directivas la encontramos en las investigaciones, donde las capacidades son una variedad de destrezas que las personas las utilizan

para actuar y que producen resultados. Frente a ello, es necesario y oportuno aclarar la definición de habilidad, para lo que se diferenciará la significancia de competencia, siendo este la movilización de estas habilidades para lograr actuaciones competentes. Según la Real Academia Española (2020) señala que las habilidades son la destreza y voluntad para realizar algo. Donde, en las organizaciones estas capacidades se convierten en una parte importante para el desempeño laboral, es así que las entidades requieren de ciudadanos que posean habilidades y condiciones para cumplir las diversas funciones que deben elaborarse con eficacia. Sin embargo, la idea de competencia es amplia, e integra refiriéndose al actuar haciendo uso y movilizando diversas capacidades (conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes) para resolver problemas y situaciones desafiantes que se presentan en forma diaria en el vivir. El concepto de habilidades ha adquirido una particular importancia en los últimos años en el contexto de la dirección de las instituciones.

Al revisar diferentes definiciones y clasificaciones de habilidades directivas, se identifica las condiciones que permiten que los docentes logren un óptimo desempeño. Para que cualquier ente logre un buen desempeño se necesita analizar, identificar, comprender, desarrollar y utilizar las habilidades que permitirán tratar con los integrantes de la organización, esas que mantendrán las relaciones sociales y de liderazgo. Las destrezas se deben diferenciar existiendo aquellas que se presentan para complementar sus actuaciones, lo que permitirá que el directivo demuestre ese rasgo necesario para garantizar un desempeño adecuado. Se muestra en la tabla 1.1 las habilidades necesarias que necesita conocer y desarrollar un gerente para mejorar su actuar en las organizaciones que manejan. Cada una de las habilidades citadas se pueden desarrollar y trabajar en su totalidad. (Pereda, 2016)

Las habilidades directivas se clasifican para ello considera que los individuos al ser seres únicos están dispuestos a actuar en forma efectiva considerando los insumos institucionales. Surgiendo obligación de orientar, dirigir oportunamente y conocimiento a los sujetos, llevándolos al logro de las metas. Esa capacidad de encaminar en forma conveniente a los maestros pasa porque el gerente o líder

utiliza sus habilidades directivas en forma eficiente. La comprobación de esas capacidades y destrezas es necesaria y para ello se necesita de instrumentos que sean fidedignos y que puedan ser aplicadas para poder interpretarlas y elaborar las conclusiones.

Los estudios sobre estas capacidades han permitido determinar una clasificación en grandes grupos (Tabla 3), aun cuando no exista un acuerdo general. Considerándose primeramente la que está relacionada a las destrezas personales, estas referidas al ámbito personal. Son características que permiten construir un aspecto preciso de uno mismo y usar ese conocimiento para estructurar y guiar a uno. En segundo lugar, se tiene las destrezas relacionadas a la capacidad de conectarse con otros individuos, llamadas relaciones interpersonales. Es decir, la experiencia de comprender a otras personas. En tercer lugar, están consideradas las habilidades relacionadas a la dirección del personal, las que están directamente relacionadas a las habilidades directivas, donde se pone en juego sus competencias de control, monitoreo y concertación.

Desempeño docente:

Considerando a Martínez, et ál. (2017) quién explica que el actuar del maestro (desempeño) es una idea que se elabora según diversos criterios que lo disponen así; además se señala que son actuaciones que son propios a la carrera del maestro. Clarificando la noción de desempeño estos se reconocen a partir de los elementos que lo conforman y del modo como se valora; existen desempeños denominados inadecuados y aquellos que son óptimos siendo el desempeño adecuado el que se busca que los docentes alcancen en su experiencia al facilitar los aprendizajes.

Por otra parte, Martínez, et ál. (2016), quienes citan a Peña (2002) Para señalar que los desempeños son actuaciones que realizan los sujetos para demostrar la tarea asignada mostrando eficiencia y eficacia la cual será medida de acuerdo a ciertos criterios. Según los autores, Ponce (2005), afirma que el desempeño del maestro son acciones que demuestra en función a sus capacidades y habilidades didácticas que se debe observar en aula donde se conduce, encamina muestra,

dirige y valora el desarrollo del proceso interno de los estudiantes, donde debe mostrar capacidad en las tareas y el quehacer de la labor docente.

Además, Tapia, et ál. (2017), recurren a Saravia (2011) para referirse a las capacidades que los maestros deben mostrar, señalan que las competencias son las diversas características internas que sustentan la reflexión científica desde donde se produce el aprendizaje, demostrando que los procesos se dan en forma individual y grupal de forma constante con una mirada creativa y progresista sobre su desarrollo profesional.

También Montenegro. (2007) señala que la labor pedagógica del maestro se comprende como la puesta en acción de la función y el papel que desempeña el cual está definida por los elementos que engloban al docente, incluyendo a los estudiantes y su realidad, donde la práctica se da en el entorno socio-cultural, e institucional, considerando el actuar reflexivo en su propia práctica.

En tanto que, Aldape. (2008) afirma que el maestro al desarrollar su labor de manera eficiente y eficaz demuestra su capacidad profesional, donde no se considera los papeles, actuaciones, finalidades y funciones que se les asignen para su labor. Por lo tanto, acompañar en la educación a los estudiantes para generar sus aprendizajes es la prioridad dentro de la labor donde se gestionará los aprendizajes para responder a las demandas de estos tiempos donde la exigencia de la sociedad busca que la labor responda a las necesidades educativas de las sociedades competitivas.

El MINEDU (2008), en la ley de la carrera pública magisterial, plantea que los roles que asume el maestro en estos tiempos de constante reto han cambiado, es así que de ser un transmisor de conocimiento, donde el estudiante asume un rol pasivo, el maestro tiene la tarea de ser mediador donde pone en juego sus habilidades creativas, critico- reflexivo y ser el motor de cambio que ofrece oportunidades a partir de la interacción donde pone en juego su amplia cultura para desarrollar los aprendizajes y desarrollar las competencias de los estudiantes de manera integral, donde los padres de familia son los aliados que posee el docente en su labor. Esta propuesta se elaboró a partir de las consultas a nivel nacional donde las organizaciones estatales y no gubernamentales aprobaron el documento

denominado “Marco del buen desempeño docente”, el cual orienta el desempeño del maestro permite guiar la práctica educativa como un recurso para la evaluación como un instrumento orientado a valorar la labor pedagógica del magisterio peruano, este documento considera que los estudiante deben lograr aprendizajes fundamentales a lo largo de la educación básica, para ello los maestros requieren transitar por exigencias que este mundo contemporáneo exige a los docentes lo cual se observa en el cuadro 2 (anexo). Este documento oficial que permite determinar el nivel de desempeño docente consta de cuatro campos o dominios pedagógicos que detallan lo que se espera que demuestren los maestros:

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes se incluye en este marco este campo la necesidad que requiere el docente como es el conocer las diversas características y realidades que poseen los niños en edad escolar en un contexto social y cultural, así como el aspecto del conocimiento de los estudiantes, así como su proceso interno y la valoración de sus aprendizajes y la capacidad de tomar decisiones. Estos se relacionan con las competencias relacionadas al conocimiento y comprensión de las necesidades, intereses y potencialidades de los educandos y su contexto, así como el dominio de contenidos temáticos que enseña, las formas de enseñar, las estrategias que incluyan las orientaciones que permitan desarrollar los aprendizajes. Se incluye la planificación de los aprendizajes de manera coordinada con la participación de todos los docentes organizados en ciclos o grados, de forma cooperativa para garantizar la cohesión y coherencia tomando en cuenta lo que debe aprender el alumno, así como el uso de los instrumentos, recursos para la enseñanza y enseres que puedan usarlo con un propósito pedagógico y evaluativo. (MINEDU, 2012).

El dominio referido a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, considera la didáctica que emplea el docente para enseñar y garantizar que los estudiantes aprendan para ello se toma en cuenta la diversidad, equidad e inclusión donde todos tiene ese derecho en igualdad de oportunidades. Este desempeño en este dominio está dirigido al logro de la competencia: Garantizar una convivencia

armoniosa en el aula (clima) como condición para desarrollar procesos donde se impulse el buen trato con el propósito de formar personas capaces de resolver situaciones creativamente, con un pensamiento crítico y respetando las diversas culturas. Así como el conocimiento del área, competencia, desempeños y capacidades y la utilización de los medios y las estrategias más pertinentes. Este componente considera que la evaluación debe ser continua en todo el proceso de aprendizaje para ello consideraremos los objetivos institucionales, los enfoques de la evaluación donde el punto central es la retroalimentación para garantizar la evaluación pertinente y oportuna. (MINEDU, 2012).

El dominio relacionado a la intervención en la gestión de la Institución articulada a la sociedad, las organizaciones educativas se orientan en forma comprometida y firme en el desarrollo de la sociedad, las competencias que incluye este dominio son: ejercer la actitud colaborativa, cooperativa en un grupo, con una mirada crítica y gestión democrática para la dirección de las escuelas con una administración pedagógica que permita contribuir en la organización, planificación, formulación, preparación y elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el fin de lograr las metas y objetivos propuestos para garantizar el logro de las reales propuestas que logren mejorar los aprendizajes. Desarrollar valores éticos que permita que los integrantes de la sociedad convivan en mutuo respeto y se interrelacionen entre sí. (MINEDU, 2012).

El dominio correspondiente al desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, este dominio hace referencia a los aspectos que el docente debe poseer para determinar su profesionalidad que lo ira demostrando en el aula, corresponde a las formas y conocimientos, a la identificación del desempeño y la práctica en aula donde demuestre sus conocimientos pedagógicos y profesionales. Las conductas observables que encierra esta competencia mantienen coherencia con: Examinar sobre su habilidad y conocimiento del contexto institucional, así como desarrollar los procedimientos para generar actuaciones que permitan desarrollar el aprendizaje en forma continua con métodos personales y grupales para sentar su idoneidad profesional de manera competente. Desarrollar la experiencia en aula

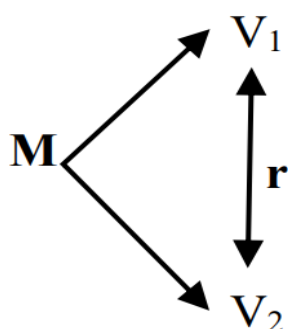
tomando en cuenta los valores, principios éticos y reglas legales; deberes y derechos básicos de las personas, asumiendo roles y compromisos que le exige la sociedad para desarrollar su papel. (MINEDU, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio que se efectuó se basa en el enfoque cuantitativo, porque partió de un conjunto de premisas, supuestos referidos al problema lo cual nos permitió elaborar conclusiones, según Hernández et ál. (2014) este estudio desarrollado con lleva una serie de procesos que presentan un orden en forma secuenciada, donde las hipótesis fueron probadas y sobre todo comprende diversas fases definidas. Pertenece al tipo de investigación descriptiva, según su finalidad es del tipo Básica toda vez que parte de un constructo teórico cuyo propósito es enunciar un conjunto de principios o realizar cambios en las que ya se formularon; así mismo pertenece al diseño de investigación no experimental transaccional, es correlacional de campo toda vez que se pretende describir la correspondencia que se da entre las variables en un tiempo determinado.

La investigación se diagramo de la siguiente manera:



Dónde:

- M: Población muestra de los profesores de una institución educativa de la ciudad del Cusco.
- r: representa a la relación entre las variables de estudio.
- V1: Valoración correspondiente a las habilidades directivas.

- V2: Valoración correspondiente al desempeño docente.

En la investigación se describió la relación que se debe generar entre las habilidades directivas que posee el gerente de una escuela del Cusco y la consiguiente repercusión en la práctica que el docente realiza en el aula durante la interacción en forma remota que por motivos de la pandemia no se puede visualizar presencialmente, para ello se consideró cada una de las dimensiones en relación con la variable dependiente.

La correlación se orientó a determinar el nivel de relación que debió darse entre las dos variables estudiadas, estos se aplicaron entre los sujetos de una misma población, así como el nivel de correlación que debió generarse entre los dos sucesos o eventos estudiados frente a ello se realizó el análisis estadístico para determinar la correlación entre ellas.

3.2. Variables y Operacionalización:

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
V1 Habilidades directivas: Navarro, J. (2016) Las habilidades directivas son aquellas capacidades que poseen los que tiene a su cargo a un grupo de individuos para dirigirlos responsablemente y adecuadamente a la organización, se considera como la destreza para monitorear y es el arte de supervisar y guiar a las personas a la obtención y alcance de las metas previstas en una empresa, siendo un requisito practicar la comunicación eficiente.	Las habilidades directivas del que lidera una institución en forma competente se valora a partir de tres habilidades administrativas: las técnicas, las sociales o humanas y las conceptuales, conocidas también como estratégicas o intelectuales.	1.Habilidades Técnicas	1.Efectividad de conocimientos teóricos... 2.Efectividad de conocimientos prácticos... 3.Empleo de herramientas tecnológicas... 4.Uso de herramientas de transmisión de información... 5.Conocimiento idioma inglés... 6.Manejo de herramientas para la gestión tiempo... 7.Expresarse por escrito...	<u>Escala de medición:</u> Para esta variable se utilizará un rango ordinal con cinco categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos. Para cada dimensión se aplicará una jerarquía ordinal según

		<p>2.Habilidades personales</p> <p>1.Actúa con autoconocimiento para resolución de problemas...</p> <p>2.Capacidad para anticiparse a una acción...</p> <p>3.Busca y comparte información útil...</p> <p>4.Soportar eventos adversos ...</p> <p>5.Idear soluciones nuevas y diferentes ...</p> <p>6.Capacidad de adecuarse a cambios...</p> <p>7.Resiste y posterga un impulso...</p>	las características.
	<p>3.Habilidades conceptuales</p> <p>1.Análisis lógico, identifica problemas ...</p> <p>2.Fija objetivos, define metas ...</p> <p>3.identifica, clasifica tareas y agrupa labores ...</p> <p>4.-Identifica y define problemas ...</p> <p>5.Toma decisiones sensatas ...</p> <p>6.Optimiza recursos disponibles...</p>		
	<p>4.Habilidades Interpersonales</p> <p>1.informa de manera fluida...</p> <p>2.identifica y administra situaciones...</p> <p>3.Demuestra motivación o fuerza interna...</p> <p>4.Transmite postura, opinión ...</p> <p>5.Percibe en un contexto común ...</p>		

		5.Habilidades grupales	1.Evalua perfiles e identifica necesidades ... 2.Se adapta a las necesidades del equipo... 3.Influencia en los trabajadores dinamismo... 4.Establece relaciones sobre redes... 5.Establece objetivos y prioridades...	
Variable 2. Desempeño docente: Montenegro (2007), plantea que es una serie de actuaciones precisas que desarrolla el docente en el cumplimiento de sus funciones asociado a factores relacionados al maestro en sí, al alumno y de su contexto. En ese sentido, el MBDD está estructurado en categorías ordenadas en categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños. (MED, 2014)	El Marco del Buen Desempeño Docente define los campos de dominios, competencias y desempeños con sus propias características, estos especifican un desempeño que debe demostrar un docente de EBR de cualquier zona del país.	1.Preparación para el aprendizaje	1.Demuestra conocimiento y comprensión de características... 2.Maneja con solvencia los fundamentos ... 3.Conoce los enfoques y teorías... 4.Domina una variedad de estrategias ... 5.Elabora la programación curricular ... 6.Selecciona contenidos de la enseñanza... 7.Diseña creativamente procesos... 8.Usa diversos materiales...	<u>Escala de medición</u> Para esta "variable se hará uso de un rango ordinal con tres categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos. Igualmente, para cada una de las dimensiones se utilizará una jerarquía ordinal según las características.
		2.Enseñanza para el aprendizaje	1.Construye asertiva y empáticamente relaciones... 2.elabora diversos instrumentos... 3.Resuelve los conflictos... 4.Organiza el aula y otros espacios... 5.Verifica los avances de contenidos... 6.Conoce a sus estudiantes... 7.Emplea actividades de aprendizaje... 8.Emplea materiales...	

			9.Sitematiza resultados...	
		3.Participación en la Gestión	1.Particiap en el diseño, revisión y actualización... 2.Fomenta el trabajo cooperativo... 3.Integra saberes culturales...	
		4. Profesionalidad e identidad docente	1.Reflexiona en comunidades profesionales... 2.Demuestra conocimiento actualizado... 3.Actua y toma decisiones respetando ... 4.Actua y toma decisiones respetando...	

3.3 Población, (criterios de selección), muestra, muestreo unidad de análisis.

La población estuvo formada por dieciséis (16) profesores entre titulares y contratados de una Institución Educativa del Cusco, en quienes se aplicó los instrumentos.

La población muestra consideró a todos los docentes que laboran en la I.E; por cuanto, se trató de un grupo pequeño. Es así que el proceso de muestreo no se aplicó en nuestro estudio, autores como Ozten et ál. (2017), señalan que existen muestreos por conveniencia y de manera no probabilística, sin embargo, estando ante esta situación de emergencia sanitaria causada por la COVID-19, solo tenemos acceso a los 16 maestros de la escuela primaria, además se sustentó en que el problema radica en esa institución educativa y se observó el comportamiento de las variables en ella.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el estudio de investigación se consideró la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, este instrumento fue validado y utilizado en el estudio realizado por el Br. Farfán. (2018), el cual está compuesta por ítems estructurados en función a las variables, dimensiones e indicadores. Según Westreicher. (2021) uno de los instrumentos que no requieren la presencia del grupo de sujetos para aplicar el conjunto de preguntas es la encuesta, por lo tanto, no requiere de la presencia directa por ello este instrumento fue aplicado en forma virtual, mediante formularios electrónicos o correo.

Para la organización de la información recolectada se manejaron técnicas estadísticas descriptivas, para planificar y mostrar los datos, se empleó tablas y gráficas; además los procedimientos descriptivos; la frecuencia absoluta y porcentual; también la media y la desviación estándar y el coeficiente de Pearson.

La encuesta que se aplicó para ambas variables estuvo compuesta por un conjunto de preguntas organizadas sistemáticamente las cuales están relacionadas con las hipótesis planteadas del presente estudio, así mismo está dividida en dimensiones y por consiguiente a las variables e indicadores de la matriz, estas se presentaron en cuestionarios virtuales. Como se evidenció la finalidad fue recoger información para demostrar las hipótesis de trabajo.

El cuestionario sobre habilidades directivas fue empelado por Farfán. (2018), con el propósito de recoger información sobre la opinión que tienen los docentes sobre las habilidades directivas que posee el gerente de una I.E, esta encuesta está conformada por 30 ítems organizados en cinco (5) dimensiones donde para cada dimensión se tiene un conjunto de ítems específicos, estas a su vez tienen cinco escalas de respuesta valorativas como:

Nunca (0); Casi nunca (1); A veces (2); Casi siempre (3); Siempre (4)

Variable	Dimensión	Ítems	Valoración
Habilidades directivas	Técnicas	Del 01 al 07	Nunca
	Personales	Del 08 al 14	Casi nunca
	Conceptuales	Del 15 al 20	A veces
	Interpersonales	Del 21 al 25	Casi siempre
	Grupales	Del 26 al 30	Siempre

Tomado de la Tesis: Habilidades directivas y desempeño docente en la IE
 Martín de la Riva y Herrera, Lamas 2018.

El presente instrumento nos permitió analizar cómo se comporta la variable, para ello se consideró la escala ordinal que toma en cuenta tres categorías que permitieron organizar los resultados de la encuesta en función a puntajes como se muestra:

Niveles de habilidades directivas	
Adecuadas	111 – 130 puntos
Poco adecuadas	81 – 110 puntos
inadecuadas	0 – 80 puntos

El cuestionario sobre desempeño docente fue aplicado por el Ministerio de educación el año 2019 para monitorear el desempeño de los maestros (SIMON) a nivel nacional tal como muestran las estadísticas halladas en las UGELs de cada región, así mismo fue aplicado el año 2019, en una institución educativa de Lamas, consta de 25 ítems las cuales están repartidas en cuatro dimensiones, cada apartado consta de cinco alternativas de respuesta o valoración que el encuestado eligió:

Previo al inicio (0), En inicio (1), Proceso (2), Logrado (3) y Destacado (4).

El instrumento se aplicó con el propósito de recoger el juicio que tiene el gerente educativo sobre la práctica en aula de los maestros. Se utilizó con el fin de examinar minuciosamente la forma como se comportará la variable para ello se preparó la escala ordinal, con tres jerarquías, que se muestra:

Nivel de desempeño docente	
Bueno	76-100 puntos
Aceptable	51-75 puntos
Deficiente	0 – 50 puntos

Según, Mata. (2020), señala sobre la validez y confiabilidad de los instrumentos, que son ideas que evidentemente se completan, son aspectos que permitirán verificar si los datos recolectados son fiables permitiendo realizar mediciones precisas. Considerando lo señalado por el autor del estudio, el instrumento aplicado fue validado por tres especialistas quienes poseen el grado de magister, tal como la institución lo requiere el cual está en el anexo 04, con las respectivas firmas; dichos instrumentos fueron medidos con el coeficiente alfa de Croambach, determinándose su alta confiabilidad. aplicándose la fórmula siguiente:

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

Al respecto se procedió a verificar la aplicación de dichos instrumentos a la población de docentes en la localidad de Lamas, Iquitos el año 2018, donde se obtuvo la confiabilidad en ambos instrumentos alcanzándose un índice alto de 0,67 y 0,70. En la presente investigación se aplicó los mismos instrumentos en un contexto diferente a una población de 16 maestros de una institución educativa del Cusco, donde se ratificó la confiabilidad de los instrumento en ambos cuestionarios lográndose el valor de 0,93 para las habilidades del directivo y 0,96 para desempeño docente respectivamente.

3.5 Procedimientos

Los procedimientos que se utilizaron para recolectar los datos, fue a través de la aplicación de dos encuestas las cuales tuvieron como propósito recoger información de los sujetos investigados, se midió cada una de las variables con el respectivo instrumento para ello se aplicó en un centro educativo del nivel primario de la ciudad del Cusco, se solicitó la respectiva autorización al director de la institución, recolectándose la información necesaria con el consentimiento de los

maestros, así como con el permiso emitido se procedió a la aplicación a la población docente el cual incluyó al directivo de la I.E; así como al 100% del personal docente.

Para realizar el procesamiento de los datos recolectados en las encuestas se utilizó el software estadístico SPS versión 23, con los resultados que se obtuvo se realizó el análisis e interpretación de cada uno de los cuadros estadísticos que nos permitió verificar la correlación entre ambas variables, se procedió a realizar la descripción estadística de los resultados y se midió el nivel de influencia existente entre las habilidades directivas que posee el líder educativo y el desempeño que poseen los maestros.

3.6 Método de análisis de datos

El método utilizado para el análisis de los datos obtenidos fue el de la deducción a través de la comprobación de las hipótesis utilizando la estadística inferencial como principal demostración de la influencia y correlación entre ambas variables.

Para el presente estudio se utilizaron diversas técnicas estadísticas como: la desviación estándar, la media, frecuencia absoluta y relativa para lograr el análisis de los resultados que se obtuvieron al medir las dos variables, además se consideró el coeficiente de correlación de Pearson el cual permitió establecer el grado de proximidad y orientación de las variables.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Hipótesis estadística:

$$H_0 : r = 0$$

Las habilidades directivas se relacionan significativamente con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco.

$H_1 : r \neq 0$ Las habilidades directivas no se relacionan significativamente con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco.

Donde:

r : Es el grado de correlación que existe entre las habilidades directivas con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco.

3.7 Aspectos éticos

Durante la toma de datos se respetó los resultados obtenidos, evitando cualquier tipo de manipulación, así mismo con el propósito de mantener la reserva de los datos se recogió los instrumentos en forma anónima, así como esta se realizó con el apoyo del director y conocimiento suyo para de esa manera se garantizó la óptima recolección de la información.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

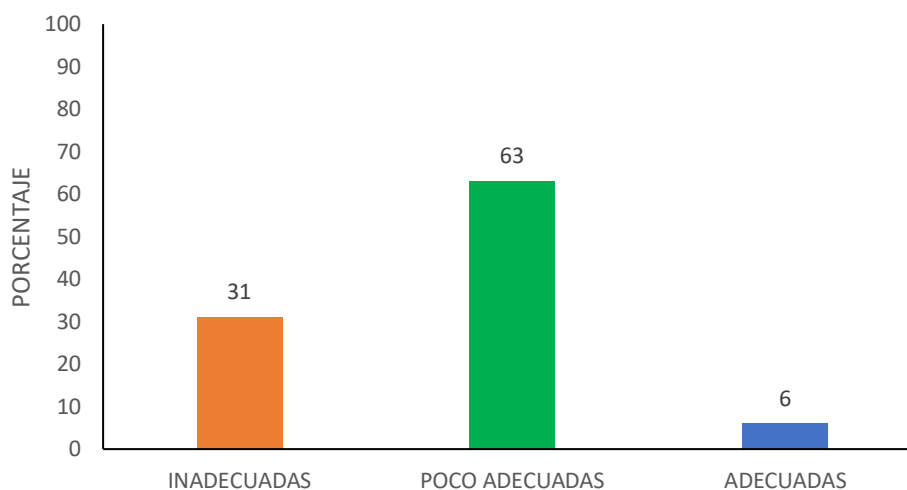
Tabla 1

Nivel de habilidades directivas

Habilidades directivas	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADAS	5	31
POCO ADECUADAS	10	63
ADECUADAS	1	6
Total	16	100

Figura 01

Nivel de habilidades directivas



Del total de docentes encuestados 5 expresaron como inadecuadas las habilidades directivas lo que equivale al 31%, 10 docentes señalaron como poco adecuadas lo cual equivale al 63% y finalmente 1 docente indicó como adecuada lo que equivale a un 6% se expresó en la tabla 01 y fig. 01.

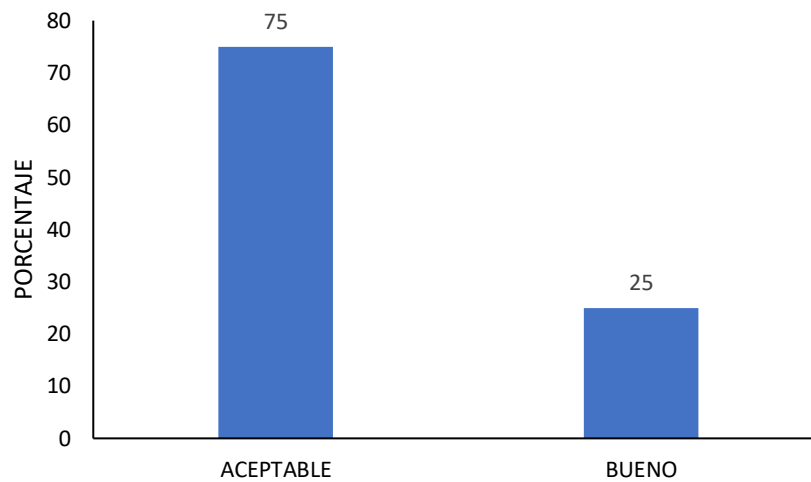
Tabla 2

Nivel de desempeño docente

Desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje
ACEPTABLE	12	75
BUENO	4	25
Total	16	100

Figura 02

Nivel de desempeño docente



De los 16 docentes 12 docentes expresaron un desempeño aceptable lo que equivale al 75%, 4 docentes expresaron un desempeño bueno, lo que equivale al 25% esto se expresó en la tabla 02 y figura 02.

4.2. Relación entre las habilidades directivas y el desempeño docente

Tabla 03

Correlación de Pearson, entre las habilidades directivas y el desempeño docente

Coefficiente	Variable	Desempeño docente	
		Coefficiente de correlación	-
Correlación de Pearson	Habilidades directivas	Sig. (bilateral)	0,027*
		N	16

En la Tabla 03 se presenta que no hay relación entre las variables encontrándose que existe una correlación nula según Hernández et ál (2014) con un porcentaje de

-0,027 ($p < 0,01$). Por lo que se puede concluir que las habilidades directivas no influyen en el desempeño docente.

4.3. Relación entre las dimensiones de la variable independiente con la variable

Relación entre la dimensión técnica y el desempeño docente

Tabla 04

Correlación de Pearson, entre dimensión técnica y el desempeño docente

Coeficiente	Variable	Desempeño docente	
		Coeficiente de	-
Correlación de Pearson	Dimensión técnica	correlación	0,059*
		Sig. (bilateral)	0,827
		N	16

En la Tabla 04 se presenta que no hay relación entre la dimensión técnica y el desempeño docente habiéndose hallado el valor de -0.059 según ($p < 0,01$). Por lo que se puede concluir que la dimensión técnica no influye en el desempeño docente.

Relación entre la dimensión personal y el desempeño docente

Tabla 05

Correlación de Pearson, entre dimensión personal y el desempeño docente

Coeficiente	Variable	Desempeño docente	
		Coeficiente de	-
Correlación de Pearson	Dimensión personal	correlación	0,029*
		Sig. (bilateral)	0,915
		N	16

En la Tabla 05 se presenta que no hay relación entre dimensión personal y el desempeño docente encontrándose que no existe una correlación por el valor de -0.029.

Relación entre la dimensión Conceptual el desempeño docente

Tabla 06

Correlación de Pearson, entre dimensión conceptual y el desempeño docente

Coefficiente	Variable	Desempeño docente	
		Coefficiente de correlación	0,049*
Correlación de Pearson	Dimensión conceptual	Sig. (bilateral)	0,858
		N	16

En la Tabla 06 se presenta que no hay relación entre la dimensión conceptual y el desempeño, no existiendo significancia.

Relación entre la dimensión Interpersonal y el desempeño docente

Tabla 07

Correlación de Pearson, entre dimensión interpersonal y el desempeño docente

Coefficiente	Variable	Desempeño docente	
		Coefficiente de correlación	0,063*
Correlación de Pearson	Dimensión interpersonal	Sig. (bilateral)	0,818
		N	16

En la Tabla 07 se presenta que no hay correlación entre la dimensión interpersonal y el desempeño docente encontrándose que existe una correlación de 0.063 según ($p < 0,05$).

Relación entre la dimensión Grupal y el desempeño docente

Tabla 08

Correlación de Pearson, entre dimensión grupal y el desempeño docente

Coeficiente	Variable	Desempeño docente	
		Coeficiente	
		de	0,050*
Correlación	Dimensión	correlación	
de Pearson	grupal	Sig. (bilateral)	0,854
		N	16

En la Tabla 08 se presenta que no hay relación entre dimensión grupal y el desempeño docente encontrándose que existe una correlación de 0.050 según ($p < 0,05$).

V. DISCUSIÓN

El desarrollo de esta investigación nos ayudó a comprender y sobre todo conocer cómo son las habilidades directivas de los gerentes educativos en estos tiempos de pandemia, así como el desempeño de los maestros en un contexto virtual de una institución educativa del Cusco, siendo esta una situación atípica; además se indago sobre el nivel de correlación existente entre las variables y sus correspondientes dimensiones que engloba dicha variable con la práctica que realizan los docentes en aula.

Habiéndose realizado el análisis de la variable habilidades del directivo, según el cual el 31% de los docentes encuestados expresaron como inadecuadas las habilidades del directivo, un 63% de profesores expresaron que las habilidades que posee el directivo son poco adecuadas y un 6% que equivale a un docente señaló como adecuadas las habilidades que posee el líder pedagógico de la escuela. Se precisa que el desempeño docente es aceptable habiendo logrado un 75% de maestros que se desenvuelven adecuadamente en el aula, además un 25% de docentes muestran un desempeño bueno y ningún docente muestra un desempeño inadecuado, por lo que podemos señalar que un gran número de maestros en la institución educativa muestran una práctica en aula aceptable para la enseñanza para los aprendizajes, preparación para los aprendizajes, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente.

Seguidamente se procedió a determinar el grado de correlación entre la variable habilidades directivas y la otra, desempeño docente; encontrándose que no hay relación entre las variables, descubriéndose que existe una correlación nula de $-0,027$ con una significancia de $p < 0,01$; por lo que podemos señalar que en estos tiempos de pandemia donde el trabajo en aulas virtuales es la que predomina más se concluye que las habilidades directivas no influyen en la labor que desarrollan los maestros en estos tiempos de pandemia, rechazándose todas las hipótesis planteadas, es así que las dimensiones técnica, personal, conceptual, interpersonal y grupal y el desempeño docente no guardan relación, por lo tanto no influyen en el desempeño docente existiendo una correlación nula por lo que

no se evidencia una relación directa ni significativa en la mejora de las prácticas en aula de los maestros en estos tiempos de no prespecialidad.

Frente a estos resultados obtenidos surge la interrogante por qué no existe una correlación entre las dos variables, porque no existe una influencia de las habilidades directivas de los gerentes educativos y el desempeño en aula de los profesores, frente a ello se realiza el análisis y examina que no coincide con el estudio que realizó Farfán. (2019), en su trabajo de investigación donde este concluye que existe una influencia positiva o favorable, directa y significativa entre las habilidades directivas y el desempeño docente, rechazándose la hipótesis nula en el cual el investigador señalaba que no existía relación directa o influencia entre las dos variables toda vez que influye directamente en el desempeño docente cada una de las dimensiones; considerando estos resultados del año 2019 al 2021, reflexiono y señalo que existen múltiples factores y causales que determinan relaciones tan distantes, es así que recurro CEPAL-UNESCO (2020) “al “Informe COVID-19”, donde señala que nos es posible establecer con seguridad el efecto que tendrá esta pandemia en las practicas que realizan los maestros en aula en los diversos grados del trabajo en aula con niños del nivel primario y secundaria, se afirma que los aprendizajes que desarrollen los maestros con la guía y puesta en práctica de las habilidades del directivo son inciertas pues no se estaría garantizando un aprendizaje optimo por la diferencia que existe entre las oportunidades para aprender y el ingreso a los componentes curriculares que se da de manera desigual, además señalan que los países ubicados en américa latina y el Caribe frente a esta pandemia no están preparados para enfrentar esta peligrosa situación, sin embargo según la UNESCO (2019), “Marco de competencias de los docentes en materia de TIC” “ señalan que los profesores poseen habilidades, capacidades para manejar las TIC y usarlas en su desempeño en aula para ofrecer una enseñanza de calidad y así poder mediar con conocimiento las competencias de los estudiantes lo cual nos lleva a inferir que los maestros de la institución educativa del Cusco han demostrado ese desempeño gracias a su esfuerzo o por la formación que pudieron recibir donde no necesariamente han requerido de las habilidades directivas para enfrentar esta

crisis con éxito demostrando un desempeño adecuado y bueno y siendo un referente que marcaría la diferencia.

Al respecto, Hernández, A. (2020) señala que las instituciones educativas al ser lideradas por los gerentes durante esta pandemia han priorizado la atención frente a la pandemia resguardando la integridad de los padres de familia, docentes y los actores que se encargan del resguardo y limpieza de la institución es así que los directivos necesitan conseguir, obtener o fortalecer sus habilidades y capacidades con el propósito de conseguir que los docentes desarrollen positivamente sus prácticas en aula lo cual incluye que se aporte con saberes y acciones para que funcione adecuadamente las instituciones, por lo que podemos concluir que muchos directivos demostraron esas habilidades para garantizar las recomendaciones del sector salud así como la prevención frente al COVID, por lo que no destaco preferentemente las habilidades que fueron materia de investigación.

Según la UNICEF (2020), una de las propuestas que se implementó a nivel mundial para afrontar esta crisis generada por la pandemia en la educación fue que los gobiernos organizaron métodos y estrategias para que enfrenten esta educación a distancia los profesores y alumnos, frente a tal oportunidad los maestros cumplieron empleando diversas habilidades para que sus estudiantes no se queden atrás por lo que demostraron sus capacidades profesionales para la enseñanza para el aprendizaje, prepararon sus clases según los modelos enviados, demostraron su profesionalidad e identidad y participaron en la gestión; lo cual en nuestra investigación se refleja sin embargo el directivo no tuvo la oportunidad de ser parte de esta implementación, toda vez que tuvo que ajustarse a los requerimientos del ministerio.

Tal como Solorzano, et ál. (2020) en su estudio señalan que la gestión que desarrolla un directivo debe ser para llevarlo al éxito la cual siempre está presente en la educación de ayer y hoy buscar la excelencia en la práctica que se realiza en aula, es así que , señalan que es un desafío permanente de la educación de todos los tiempos, porque necesita de la buena voluntad de los directivos, además

explican que es vital la habilidad que permite interrelacionarse con el resto de la comunidad educativa, pues esta permitirá que se consigan resultados óptimos, sin embargo en nuestro estudio esta habilidad no influye en la labor que realiza el maestro, frente a esta explicación realizado en el estudio podríamos concluir que esta habilidad del directivo no determina un adecuado desempeño de sus colegas.

Según la UNICEF. (2020), en el estudio desarrollado señalan que muchos programas educativos a través de sus respectivos ministerios han implementado en los lugares donde los estudiantes no tenían la posibilidad de acceder a una educación virtual se implementaron formas o modalidades de enseñanza como es a través de medios donde se implementaron los programas de televisión, radio y en muchos casos los maestros e encargaron de repartir cuadernillos de trabajo para que ningún estudiante se quede atrás, por lo tanto cuando el directivo realizó el monitoreo al desempeño del docente este pudo la profesionalidad docente para superar las dificultades que generó la pandemia, así como para demostrar desempeños que tienen que ver con garantizar que los estudiantes aprendan a pesar de las dificultades existentes.

Según Cuellar. (2020), señala que los directores han mostrado interés para que sus instituciones salgan adelante y así puedan seguir impartiendo la enseñanza a pesar de esta situación atípica donde desde sus hogares muchos docentes han efectuado sus mejores esfuerzos para que los estudiantes se integren y logren que se incluyan en el quehacer educativo muy a pesar de estar confinados en sus domicilios, es el maestro quien ha desplegado todos sus esfuerzos, el directivo tenía que ir respondiendo a lo que sus inmediatos superiores le exigían, garantizando de que todos los maestros cumplan con lo dispuesto de las instancias superiores, surgieron nuevas habilidades en los directivos lo que permitió que los docentes continúen con su labor a distancia, este aspecto señalado sin embargo en nuestra investigación permitió que el maestro demuestre su desempeño en aula, los recursos empleados permitió que logre desempeños favorables sin embargo nos queda la duda toda vez que este desempeño puede ser bueno en la medida que el ministerio de educación y sus afines propongan un sin número de estrategias y formas de planificar la enseñanza lo que no necesariamente requiera

necesitar de las habilidades del directivo en esta situación de la educación a distancia según experiencias en otros países donde se señala que muchos especialistas no cumplen en su verdadera dimensión la labor de acompañar o monitorear la acción de los docentes o directivos toda vez que existen muchas barreras en ese propósito.

Según Montecinos et ál. (2020), en su estudio sobre el liderazgo en tiempos de pandemia, señalan que en estos tiempos de crisis donde los maestros y directivos tienen en este tipo de contextos deben estar dispuestos a asumir nuevos retos para obtener buenos resultados esto implica según los autores que debemos de mantenernos alertas y dispuestos a generar cambios en nuestra práctica , así como desarrollar nuevas habilidades y capacidades en el espacio educativo, frente a ello uno de estos desafíos es que asumamos una mirada al futuro con el objetivo de mejorar nuestra profesionalidad. Es por ello que afirman que docentes y directores deben desarrollar habilidades nuevas que nos permita enfrentar desafíos diferentes sobre todo ahora que nos encontramos en esta situación causada por el virus pero que sin embargo nos permita desarrollar los procesos en forma efectiva. Considerando lo señalado podemos analizar y reflexionar que las habilidades diferentes que el directivo puede estar desarrollando muchos docentes no lo perciben y sobre todo no se pudo haber considerado en ninguna de la dimensión del instrumento por lo que un alto porcentaje califico las habilidades directivas como no influyentes en su desempeño en su práctica en aula por lo que es importante tomar en cuenta este informe realizado que nos permite asociar con nuestra investigación.

Para concluir finalmente podemos afirmar que en estos tiempos donde los maestros y directivos se desenvuelven en un contexto diferente, donde esta pandemia ha causado necesidades y nuevas demandas de atención escolar, que a pesar que uno de los compromisos de gestión en las escuelas refiere que el gerente educativo o líder debe garantizar los compromisos de gestión escolar para ello el directivo debe demostrar una gama de habilidades para desarrollar con conocimiento cabal la labor de maestro pero que sin embargo por esta situación muy poco usual tal como lo señala Montecinos, C, Uribe y Volante P. (2020), no lo pueden demostrar

en su real magnitud porque necesitan habilidades de escucha activa, visión del futuro, empatía, demostrar vulnerabilidad, garantizar la seguridad de los actores escolares, dar confianza entre otros. Así mismo se propone que frente a estos tiempos de pandemia o crisis la labor del directivo como cabeza de la institución escolar deben estar dispuestos a reaprender y promover ambientes emocionales donde los maestros asuman compromisos y se consideren en la capacidad de facilitar el aprendizaje de su grupo tal como lo recalca en este artículo (Cortez, 2020). Considero que este es un causal que ha podido determinar la nulidad de todas las hipótesis pues no se demostró que las habilidades propuestas en el instrumento influyan en el actuar del docente en su aula.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. No existe relación entre las habilidades directivas en tiempos de pandemia con el desempeño de los maestros de una institución educativa del Cusco, toda vez que se encontró una correlación nula de $-0,027$ ($p < 0,01$). Por lo que se puede concluir que las habilidades directivas no influyen en el desempeño docente, es decir las dimensiones técnicas, personales, conceptuales, interpersonales y grupales no favorecen el desempeño de los profesores.
- 6.2. Las habilidades directivas del director de una Institución Educativa del Cusco, 2020; son inadecuadas en un 31%, en un 63% son poco adecuadas y en un 6% es adecuada tal como lo expresan los maestros al haber respondido el cuestionario.
- 6.3. El desempeño que demostraron los maestros en una institución educativa del Cusco, 2020; es aceptable en un 75% y es bueno en un 25%, siendo el que más prevalece el desempeño aceptable, no existiendo el desempeño inadecuado.
- 6.4. La dimensión técnica del directivo con relación al desempeño de los maestros no es significativa, por lo que no existe; es así que alcanza la correlación de $-0,059$ según ($p < 0,01$). Por lo que se puede concluir que la dimensión técnica no influye en el desempeño docente. se concluye que la hipótesis que afirma que existe una influencia entre la dimensión y el desempeño se rechaza toda vez que los resultados demuestran que la coyuntura actual requiere de otro tipo de habilidades para el directivo.
- 6.5. La dimensión personal y el desempeño docente no se relacionan es así que se encontró que existe una correlación de -0.029 según ($p < 0,01$). Por lo que se puede concluir que la dimensión personal no influye en el desempeño docente. Por lo tanto, la hipótesis que afirma que esta dimensión influye en el desempeño docente es rechazada pues en esta institución educativa no se da esta influencia lo que significa que habilidades personales como el autoconocimiento, aprendizaje continuo

el control de impulsos no son determinantes de un adecuado desempeño docente, por lo que el directivo requiere adquirir otro tipo de habilidades.

- 6.6. La dimensión conceptual del directivo relacionado al desempeño de los maestros, señala que existe una correlación de 0.049 según ($p < 0,05$). Por lo que se puede concluir que la dimensión conceptual no influye en el desempeño docente. Por lo que la hipótesis que afirma que existe una influencia entre esta dimensión y el desempeño del maestro es rechazada toda vez que en esta situación de pandemia el directivo requiere no solo que demuestre conocimientos para dirigir su organización, por lo que no se relacionan.
- 6.7. La dimensión interpersonal del directivo con relación al desempeño de los maestros de una institución educativa del Cusco; 2021 en tiempos de pandemia que no se relacionan entre sí, encontrándose que existe una correlación de 0.063 según ($p < 0,05$). Por lo que se puede concluir que la dimensión interpersonal no influye en el desempeño docente. Por lo tanto, la hipótesis planteada para esta dimensión es rechazada porque un directivo no solo requiere demostrar empatía, motivación u otras habilidades porque esta situación requiere del directivo una visión del futuro para con sus dirigidos.
- 6.8. La dimensión grupal del directivo con relación al desempeño docente se presenta que no hay relación entre dimensión grupal y el desempeño docente encontrándose que existe una correlación de 0.050 según ($p < 0,05$). Por lo que se puede concluir que la dimensión grupal no influye en el desempeño docente; rechazándose la hipótesis que afirma que esta dimensión influye en el desempeño, la situación de pandemia muchas veces no permite que el directivo muestre su capacidad e líder, que las relaciones publicas poco o nada determinan un óptimo apoyo al maestro, así como la capacidad de gestión toda vez que muchos aspectos no se visualizaran para garantizar un adecuado trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A los directivos desarrollar habilidades de gestión escolar que les permita atender las necesidades de los docentes para enfrentar los retos en estos tiempos de pandemia y de una educación a distancia.
- 7.2. Que los directivos incluyan acciones de mejora relacionados al Marco del Buen Desempeño Docente para atender las necesidades halladas durante el monitoreo y acompañamiento realizado en el trabajo a distancia.
- 7.3. Al directivo y docentes de una institución educativa que promuevan acciones de mejora institucional y planes de innovación para fortalecer y mejorar las habilidades personales, conceptuales, técnicas interpersonales y grupales, que les permita aportar en la mejora del desempeño docente en estos tiempos de pandemia.
- 7.4. A los directivos y maestros desarrollar acciones para el fortalecimiento de las habilidades personales que les permita mejorar sus habilidades comunicativas en esta educación a distancia en tiempos de pandemia para conocer y acompañar las necesidades emocionales de los maestros y la comunidad educativa.
- 7.5. A los directivos y docentes que promuevan acciones de mejora como son los talleres de capacitación y círculos de inter aprendizaje para desarrollar sus habilidades conceptuales en el manejo curricular por ende influir significativamente en el desempeño docente.
- 7.6. A los directivos y docentes participar en acciones de formación docente en el manejo de las tecnologías de la información y las herramientas digitales para afrontar los desafíos de una educación a distancia que permita desarrollar en ellos un desempeño adecuado.
- 7.7. A los directivos y docentes participar en capacitaciones, que tengan como propósito de fortalecer las habilidades interpersonales para afrontar la crisis emocional generada por la pandemia en maestros y comunidad educativa en general.

- 7.8. A los directivos y docentes de una Institución Educativa, promover acciones de capacitación que les permita desarrollar sus habilidades grupales para el manejo de los equipos de trabajo y demostrar su liderazgo pedagógico durante el acompañamiento a los docentes.

REFERENCIAS

García, L.(2020). COVID-19 y educación a distancia digital: pre confinamiento, confinamiento y pos confinamiento. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3314/331464460001/331464460001.pdf>

Mejía, A. (2020) ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta. magis, Revista Internacional de Investigación en Educación, 3 (5), 79-106. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3667779.pdf>

Pacheco, Jorge. (2020) el liderazgo docente en tiempos de crisis para reinventar el futuro, Recuperado de
<https://ucsp.edu.pe/el-liderazgo-docente-en-tiempos-de-crisis-para-reinventar-el-futuro/2020>

Ministerio de educación, (2012) Marco del Buen Desempeño Docente. Recuperado de:
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Montecinos, C, Uribe, M, Volante y P. (2020) Propuestas Educación Mesa Social Covid-19 (2020). Liderazgo escolar: aprendiendo en tiempos de crisis. Santiago de Chile. Recuperado de:
https://www.uchile.cl/documentos/liderazgo-escolar-aprendiendo-en-tiempos-de-crisis_165500_1_3258.pdf

Benavides, M, Mena, M. (2010) Informe de progreso educativo Perú 2010 Lima, Perú_ PREAL ; GRADE, 2010 Recuperado de:
<http://mapeal.cippecc.org/wp-content/uploads/2014/05/Informe-de-progreso-educativo-Peru.pdf>

Valencia, E. (2017), La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016. Recuperado de:

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Saenz, R y Del Rosario, L. (2018) estudio el liderazgo pedagógico directivo y la calidad de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N°89008, Chimbote, 2017. Recuperado de:

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10760>

Becerra, M. (2018), trabajo de investigación titulado: Tesis “Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa del nivel secundario José Andrés Rázuri. San Pedro de Lloc – 2017. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11860/becerra_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huatuco, V. (2017) en su trabajo de investigación titulado: Tesis “Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en la Municipalidad distrital de Ate.

Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9014/Huatuco_NVJ.pdf?sequence=1

Contreras, J. (2020), trabajo de investigación titulado: “Habilidades directivas y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2051, Carabayllo, 2020”, recuperado:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50451/Contreras_CJ-J-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Farfán Cerda, Hugo, (2019), en su trabajo de investigación: “Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa Martín de la Riva y Herrera, Lamas 2018”, Recuperado:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34979>

Benites, H. (2017) en su trabajo de investigación titulado: Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 0306 “José Santos Chocano Gastañodi. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28619/Ben%C3%ADtes_GHJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Prado, L. (2019) Habilidades directivas y gestión educativa en los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador 2018 Recuperado de:

<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3205486>

Camarero, M. (2015). Estudio la “Dirección escolar y liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona”. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=114376>

Pereda, F. (2016) en su trabajo de investigación titulado: Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. Recuperado de:

<https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/13398>

Bermúdez, E. y Bravo, V. (2016) en su trabajo de investigación titulado: Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/737/73752819005.pdf>

Whetten, D y Cameron, k. (2005), Desarrollo de habilidades directivas. 6ª ed. México: Pearson Educación, 2005. 720 páginas. Formato: 20 x 25,5 cm. ISBN 970-26-0579-2. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/399/39903114.pdf>

Barney, J. (1991), Firm Resources and Sustained Competitive Advantage

Recuperado de:

<https://fdp.hse.ru/data/812/479/1225/Oct%2019%20%232%20Cited%20Manage%20FIRM%20RESOURCES%20AND%20SUSTAINED%20COMPETITIVE%20ADVANTAGE.pdf>

Naranjo, R. (2014) en el trabajo de investigación titulado: Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia. Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762015000100008&script=sci_abstract&tlng=es

Preciado, D. y Suárez, D. (2012) En su trabajo de investigación titulado: las habilidades gerenciales (artículo científico) Universidad colombiana de la Sabana de la ciudad de Bogotá. Recuperado de:

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4572/130867.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alvarado, M. (2018) Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa, lima - 2017. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13004/Alvarado_HM_P.pdf?sequence=1

Montenegro, I. (2005) Aprendizaje y desarrollo de las competencias. Recuperado de:

<http://koha.uch.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2638>

Robbins, S. y Coulter, M. (2010) Administración. 8 ed., México:Pearson Prentice Hall. recuperado de:

<http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>

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. Recuperado de:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>

Bermúdez, E. y Bravo, V. (2016), Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. Revista científica de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/737/73752819005.pdf>

Martinez, S y Lavin, J. (2017), Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Recuperado de:

<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Martínez, G, Guevara A y Valles, M. (2016), El desempeño docente y la calidad educativa Ra Ximhai, vol. 12, núm. 6, julio-diciembre, 2016, pp. 123-134 Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

Tapia, V y Tipula, F.(2017), Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – Perú. Recuperado de:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200001

Madrigal T, Berta E (2009) Habilidades Directivas. 2da Edición. McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado de:

<https://dokumen.site/download/habilidades-directivas-2ed-bertha-e-madrigal-torres-a5b39f0396b19f>

Pereda P, Francisco J (2016) Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. Tesis Doctoral. Universidad

de Córdoba. Facultad de derecho y ciencias económicas y empresariales.
Recuperado de:

<https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/13398>

Jafarzadeh, S. (2013). Investigation of Managers' Skills Relation with the one of Iran's Central Headquarters Human Resources Empowerment. Life Sciences Journal, 10(2), pp. 95-104. Recuperado de:

http://www.lifesciencesite.com/lisj/life1002s/016_13817life1002s_95_104.pdf

Cerro Guerrero, S. (2010). Dirigir con talento. Competencias personales para los directivos. Pamplona: Ed. Eunsa. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/674/67446014005.pdf>

Ministerio de Educación (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Lima – Perú.
Recuperado de:

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

Ozten, T y Manterola, C. (2017), Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphology Recuperado de:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_abstract

Westreicher, G.(2021) *Recolección de datos*. Economipedia.com Recuperado de:
<https://economipedia.com/definiciones/recoleccion-de-datos.html>

Mata, L. (2020), Confiabilidad y validez en la investigación cuantitativa

Recuperado:

<https://investigaliacr.com/investigacion/confiabilidad-de-instrumentos-y-validez-de-resultados-en-la-investigacion-cuantitativa/>

CEPAL, (2020), “La educación en tiempos de pandemia”, artículo académico, recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45904>

Hernández, A. (2020) “COVID-19: el efecto en la gestión educativa”, artículo académico. recuperado de: <http://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/relais/article/view/2640>

UNICEF (2020), “Artículo “La educación durante el COVID-19: Marco de planificación de contingencia, reducción de riesgos, preparación y respuesta” Recuperado de: <https://www.unicef.org/lac/media/11176/file>

Solorzano, M y Parra, C (2020), “Gestión escolar y calidad educativa en el contexto rural. Un reto en tiempos de COVID-19. Recuperado de: <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>

UNICEF, (2020), Artículo “Informe de políticas: La educación durante la COVID-19 y después de ella” Recuperado de: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_education_during_covid-19_and_beyond_spanish.pdf

Cuellar, M. (2020), “Liderazgo directivo en tiempos de contingencia” Recuperado de: <https://www.mejoredu.gob.mx/liderazgo-directivo-en-tiempos-de-contingencia>

Según Montecinos, C, Uribe y Volante P. (2020) “liderazgo escolar. aprendiendo en tiempos de crisis” Recuperado de: http://liderazgoescolar.uc.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=1167:liderazgo-escolar-aprendiendo-en-tiempos-de-crisis&catid=13&Itemid=291

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Habilidades directivas y desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco.

Formulación del problema: Mejorar la práctica pedagógica relacionada al desempeño de los docentes es una de las exigencias actuales a un más en un contexto de educación virtual de la Institución Educativa dado que es un compromiso de gestión escolar que le atañe a los directivos, y consecuentemente demanda que estos muestren habilidades para ejercer el cargo, a fin de gestionar la escuela, mostrando liderazgo y buenas relaciones interpersonales, entre otras. Para ello, deben realizar acciones como el acompañamiento pedagógico a los docentes y brindar asistencia técnica; sin embargo, se desconoce de manera objetiva, si las habilidades directivas que ejerce se relacionan o inciden en el desempeño de los docentes.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones
Problema General: ¿Cómo se relaciona las habilidades directivas con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?	Objetivo General: Establecer como se relacionan las habilidades directivas con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021	Hipótesis General: Hay una relación significativa entre las habilidades directivas con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021.	Variable Independiente: Habilidades directivas. Definición conceptual. Es un conjunto de aptitudes, habilidades y funciones que desempeña un directivo al gestionar una Institución Educativa, para tal efecto debe manejar competencias y técnicas para realizar una buena conducción de aspectos como: la planificación, administración del tiempo y recursos para alcanzar los objetivos dentro de los plazos acordados. (Whetten y Cameron, 2005. p. 08) Katz (1974) manifiesta que todo directivo eficiente, debe desarrollar tres tipos de habilidades gerenciales: las técnicas, las sociales o humanas y las conceptuales, conocidas también como	Las habilidades directivas de un director eficiente se miden en base a tres habilidades gerenciales o administrativas: las técnicas, las sociales o humanas y las conceptuales, conocidas también como estratégicas o intelectuales. <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas • Personales. • Conceptuales. • Interpersonales. • Grupales. Escala de medición. Para medir la variable "habilidades directivas" se empleará una escala ordinal con tres categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos. Igualmente, para cada una de las dimensiones se empleará una escala ordinal según las características
Problemas Específicos: ¿Cuál es el nivel de habilidades directivas del director de una Institución Educativa del Cusco, 2021?	Objetivo Específico: Identificar el nivel de habilidades directivas del director en una Institución Educativa del Cusco, 2021.	Hipótesis Específica: Es aceptable el nivel de habilidades directivas del director en una Institución Educativa del Cusco, 2021.		
¿Cuál es el nivel de desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?	Identificar el nivel de desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?	Es bueno el nivel de desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?		
¿Cómo se relaciona las habilidades técnicas del director con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?	Determinar el grado de correlación entre las habilidades técnicas del director y el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?	Las habilidades técnicas del director se relacionan significativamente con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?		

¿Cómo se relaciona las habilidades personales del Director con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?	Determinar el grado de correlación entre las habilidades personales del Director y el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?	Las habilidades personales del Director se relacionan significativamente con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?	estratégicas o intelectuales asumidas también en el modelo de Gestión trabajado por el Ministerio de Educación del Perú. (manual de desempeño docente)	
¿Cómo se relaciona las habilidades conceptuales del Director con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?	Determinar el grado de correlación de las habilidades conceptuales del Director y el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?	Las habilidades conceptuales del director se relacionan significativamente con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?	Variable Dependiente: Desempeño docente. Definición conceptual. Montenegro (2007), plantea que es un conjunto de acciones concretas que desarrolla el docente en el cumplimiento de sus funciones asociado a factores del propio docente, del estudiante y de su entorno. En ese sentido, el MBDD está estructurado en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños. (MED, 2014)	Definición operacional. El Marco de Buen Desempeño del Docente define los dominios, competencias y desempeños con sus correspondientes descriptores, los cuales caracterizan un desempeño de cualquier docente de EBR. Desempeño docente: <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje. • Enseñanza para el aprendizaje. • Participación en la gestión. • Profesionalidad e identidad docente.
¿Cómo se relaciona las habilidades interpersonales del Director con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?	Determinar el grado de correlación de las habilidades interpersonales del Director y el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?	Las habilidades interpersonales del director se relacionan significativamente con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?		
¿Cómo se relaciona las habilidades grupales del Director con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?	Determinar el grado de correlación entre las habilidades grupales del Director y el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?	Las habilidades grupales del Director se relacionan significativamente con el desempeño docente en una Institución Educativa del Cusco, 2021?		

MATRIZ DE OPERATIVIZACION DE LAS VARIABLES

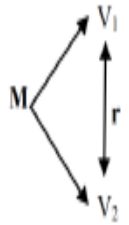
Habilidades directivas y desempeño docente en una institución educativa del Cusco.

Formulación del problema: Mejorar la práctica pedagógica relacionada al desempeño de los docentes es una de las exigencias actuales a un más en un contexto de educación virtual en una Institución Educativa dado que es un compromiso de gestión escolar que le atañe a los directivos, y consecuentemente demanda que estos muestren habilidades para ejercer el cargo, a fin de gestionar la escuela, mostrando liderazgo y buenas relaciones interpersonales, entre otras. Para ello, deben realizar acciones como el acompañamiento pedagógico a los docentes y brindar asistencia técnica; sin embargo, se desconoce de manera objetiva, si las habilidades directivas que ejerce se relacionan o inciden en el desempeño de los docentes.

Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicaciones	Medición
<p>Variable Independiente: Habilidades directivas.</p> <p>Definición conceptual. Es un conjunto de aptitudes, habilidades y funciones que desempeña un directivo al gestionar una Institución Educativa, para tal efecto debe manejar competencias y técnicas para realizar una buena conducción de aspectos como: la planificación, administración del tiempo y recursos para alcanzar los objetivos dentro de los plazos acordados. (Whetten y Cameron, 2005. p. 08)</p> <p>Katz (1974) manifiesta que todo directivo eficiente, debe desarrollar tres tipos de habilidades gerenciales: las técnicas, las sociales o humanas y las conceptuales, conocidas también como estratégicas o intelectuales</p>	<p>Las habilidades directivas de un director eficiente se miden en base a tres habilidades gerenciales o administrativas: las técnicas, las sociales o humanas y las conceptuales, conocidas también como estratégicas o intelectuales.</p>	<p>Habilidades Técnicas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El director emplea con efectividad los conocimientos teóricos inherentes a la Dirección. 2. El director emplea con efectividad los conocimientos prácticos inherentes a la Dirección. 3. Tiene habilidad para emplear software, herramientas y tecnologías para el manejo de información institucional. 4. Tiene habilidad para el uso de herramientas tecnológicas, procedimientos y técnicas para el procesamiento, almacenamiento y transmisión de la información con efectividad. 5. Tiene conocimiento suficiente del idioma inglés (lectura, escritura y expresión oral) 6. Muestra habilidad para manejar herramientas y técnicas para una adecuada gestión del tiempo. 7. Evidencia habilidad para expresarse por escrito con coherencia y corrección. 	<p>Escala de medición. Para medir la variable "habilidades directivas" se empleará una escala ordinal con tres categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos. Igualmente, para cada una de las dimensiones se empleará una escala ordinal según las características</p>
	<p>Habilidades Personales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El Director actúa con autoconocimiento para resolver los problemas laborales, con habilidad para identificar las fortalezas, debilidades, estados de ánimo, emociones e impulsos; así como el efecto que éstos tienen sobre los demás y sobre el trabajo. 2. Muestra capacidad de anticiparse a una acción, realizar más de dos actividades o dar un plus a una tarea sin necesidad de un orden. 3. Tiene habilidad para buscar y compartir información útil para la resolver problemas pedagógicos y educativos, utilizando el potencial humano de la I.E. 4. Muestra habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin desmoronarse, enfrentando activa y positivamente el estrés. 5. Tiene capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes, dirigidas a resolver problemas o situaciones para agregar valor a la organización. 6. Posee capacidad de adecuarse a los cambios rápida y 		

<p>por el Ministerio de Educación del Perú. (manual de desempeño docente)</p>			<p>convenientemente. Implica conducir a su grupo en función a la correcta comprensión de los escenarios cambiantes de las políticas de la organización.</p> <p>7. Tiene habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar y controlar nuestras emociones.</p>	
	<p>Habilidades Conceptuales.</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiene capacidad para el análisis lógico, identificación de problemas y reconocer información significativa, buscar y coordinar datos relevantes. 2. Posee capacidad para fijar objetivos, definir metas, determinar estrategias y desarrollarlas a corto y largo plazo. 3. Posee capacidad para identificar, clasificar tareas y agrupar labores. Distribución y asignación de trabajo con miras de cumplimiento de los objetivos de la I.E. 4. Tiene habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas. 5. Tiene habilidad para tomar decisiones sensatas, oportunas y efectivas, respetando principios y valores sociales. 6. Tiene capacidad para optimizar los recursos disponibles, agregar valor con ideas, enfoques o soluciones originales orientados a la mejora continua. 	
	<p>Habilidades Interpersonales.</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiene capacidad de informar de manera fluida, clara y concisamente para obtener información de una amplia gama de personas. 2. Posee capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia o conflictos creando soluciones estratégicas y adecuadas en el marco de la I.E. 3. Demuestra motivación o fuerza interna que actúan sobre el sujeto para activar y dirigir su conducta hacia metas. 4. Muestra capacidad de transmitir a otra persona posturas, opiniones, creencias o sentimientos de manera eficaz. 5. Tiene capacidad cognitiva de percibir en un contexto en común lo que otra persona puede sentir. 	
	<p>Habilidades Grupales</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiene capacidad para evaluar perfiles e identificar necesidades de desarrollo, trayectorias adecuadas, entrenar y asesorar a las personas para su mejora continua (coaching) 2. Posee capacidad para adaptarse fácilmente a las necesidades del equipo y construir relaciones fuertes con los miembros del equipo. 3. Tiene capacidad de influenciar en los trabajadores el dinamismo y compromiso institucional. 4. Tiene habilidad para establecer relaciones e influenciar sobre redes complejas de personas 6. Muestra capacidad para establecer objetivos y prioridades, seleccionando y distribuyendo eficazmente tareas y recursos, 	

			realizando seguimiento a las actividades en ejecución.	
<p>Variable Dependiente: Desempeño docente.</p> <p>Definición conceptual. Montenegro (2007), plantea que es un conjunto de acciones concretas que desarrolla el docente en el cumplimiento de sus funciones asociado a factores del propio docente, del estudiante y de su entorno. En ese sentido, el MBDD está estructurado en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños. (MED, 2014)</p>	<p>Definición operacional. El Marco de Buen Desempeño del Docente define los dominios, competencias y desempeños con sus correspondientes descriptores, los cuales caracterizan un desempeño de cualquier docente de EBR.</p>	<p>Preparación para el aprendizaje.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El/la docente demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. 2. El/la docente maneja con solvencia los fundamentos y conceptos de las disciplinas que integran el área curricular que enseña. 3. El/la docente conoce los enfoques y teorías contemporáneas de la educación y explicita su relación con sus prácticas de enseñanza. 4. El/la docente domina una variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos. 5. El/la docente elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula. 6. El/la docente selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales. 7. El/la docente diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes. 8. considera el uso de diversos recursos y materiales como soporte pedagógico para el aprendizaje. 	<p>Escala de medición. Para medir la variable "desempeño docente" se empleará una escala ordinal con tres categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos. Igualmente, para cada una de las dimensiones se empleará una escala ordinal según las características.</p>
	<p>Enseñanza para el aprendizaje.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El/la docente construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes. 2. El/la docente elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o en grupo. 3. El/la docente resuelve los conflictos oportunamente a través del diálogo. 4. El/la docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico. 5. El/la docente verifica los avances de los contenidos en función del logro de aprendizajes esperados 6. El/la docente da a conocer a sus estudiantes, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión. 7. El/la docente emplea actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico a la vez. 8. El/la docente emplea materiales teniendo en cuenta los aprendizajes previstos y los ritmos, estilos de aprendizaje y las múltiples inteligencias de los estudiantes. 9. El/la docente sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. 		

	<p>Participación en la gestión.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El/la docente participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional¹⁹ El/la docente desarrolla individual y colectivamente propuestas de innovación pedagógica, planes de mejora en la institución educativa 2. El/la docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes. 3. El/la docente integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad 	
	<p>Profesionalidad e identidad docente.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El/la docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. 2. El/la docente demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales. 3. El/la docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente 4. El/la docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. 	
METODOLOGIA	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION Y ANALISIS DE DATOS
<p>Tipo de investigación. Corresponde a una investigación descriptiva y correlacional.</p> <p>Diseño de investigación. Se empleará el diseño correlacional, representado en el siguiente esquema:</p>  <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • M: Muestra representada por los docentes una institución educativa del Cusco. • r: es la relación entre las variables de estudio. • V1: Puntuaciones sobre a las habilidades directivas • V2: Puntuaciones correspondientes al desempeño docente. 	<p>Población: Estará conformada por todos (16) los docentes nombrados y contratados de una Institución Educativa del Cusco.</p> <p>Muestra: Se considerará a toda la población de docentes; por cuanto, se trata de una población pequeña. Por tanto, serán seleccionados de manera no probabilística y con conveniencia.</p>	<p>Para medir las habilidades directivas, se empleará un cuestionario, organizada en un conjunto de ítems respecto a las subvariables e indicadores.</p> <p>Para medir el desempeño docente se empleará un cuestionario, organizado en un conjunto de ítems respecto a las subvariables e indicadores.</p> <p>En el procesamiento de datos se empleará técnicas estadísticas descriptivas, para organizar y presentar los datos, se utilizará tablas y gráficas; así como, las técnicas descriptivas; la frecuencia absoluta y porcentual; así como la media y la desviación estándar y el coeficiente de Pearson o Spearman.</p>

Cuestionario para valorar las habilidades directivas

Estimado colega, el presente instrumento tiene por objetivo recabar tu opinión objetiva sobre las habilidades directivas que posee el director de la I.E. Para ello, debe leer atentamente, cada uno de las proposiciones y marcar con una equis (X) dentro de la casilla correspondiente, teniendo en cuenta, la escala de valores siguiente: Siempre (4); Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) y Nunca (0)

Indicadores		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Habilidades técnicas		0	1	2	3	4
1	El director emplea con efectividad los conocimientos teóricos inherentes a la Dirección.					
2	El director emplea con efectividad los conocimientos prácticos inherentes a la Dirección.					
3	Tiene habilidad para emplear software, herramientas y tecnologías para el manejo de información institucional.					
4	Tiene habilidad para el uso de herramientas tecnológicas, procedimientos y técnicas para el procesamiento, almacenamiento y transmisión de la información con efectividad.					
5	Tiene conocimiento suficiente del idioma inglés (lectura, escritura y expresión oral)					
6	Muestra habilidad para manejar herramientas y técnicas para una adecuada gestión del tiempo.					
7	Evidencia habilidad para expresarse por escrito con coherencia y corrección.					
Habilidades personales		0	1	2	3	4
8	El Director actúa con autoconocimiento para resolver los problemas laborales, con habilidad para identificar las fortalezas, debilidades, estados de ánimo, emociones e impulsos; así como el efecto que éstos tienen sobre los demás y sobre el trabajo.					
9	Muestra capacidad de anticiparse a una acción, realizar más de dos actividades o dar un plus a una tarea sin necesidad de una orden.					
10	Tiene habilidad para buscar y compartir información útil para la resolver problemas pedagógicos y educativos, utilizando el potencial humano de la I.E.					
11	Muestra habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin desmoronarse, enfrentando activa y positivamente el estrés.					
12	Tiene capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes, dirigidas a resolver problemas o situaciones para agregar valor a la organización.					
13	Posee capacidad de adecuarse a los cambios rápida y convenientemente. Implica conducir a su grupo en función a la correcta comprensión de los escenarios cambiantes de las políticas de la organización.					
14	Tiene habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar y controlar nuestras emociones.					
Habilidades conceptuales		0	1	2	3	4
15	Tiene capacidad para el análisis lógico, identificación de problemas y reconocer información significativa, buscar y coordinar datos relevantes.					
16	Posee capacidad para fijar objetivos, definir metas, determinar estrategias y desarrollarlas a corto y largo plazo.					

17	Posee capacidad para identificar, clasificar tareas y agrupar labores. Distribución y asignación de trabajo con miras de cumplimiento de los objetivos de la I.E.					
18	Tiene habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas					
19	Tiene habilidad para tomar decisiones sensatas, oportunas y efectivas, respetando principios y valores sociales.					
20	Tiene capacidad para optimizar los recursos disponibles, agregar valor con ideas, enfoques o soluciones originales orientados a la mejora continua.					
Habilidades interpersonales		0	1	2	3	4
21	Tiene capacidad de Informar de manera fluida, clara y concisamente para obtener información de una amplia gama de personas.					
22	Posee capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia o conflictos creando soluciones estratégicas y adecuadas en el marco de la I.E.					
23	Demuestra motivación o fuerza interna que actúan sobre el sujeto para activar y dirigir su conducta hacia metas.					
24	Muestra capacidad de transmitir a otra persona posturas, opiniones, creencias o sentimientos de manera eficaz.					
25	Tiene capacidad cognitiva de percibir en un contexto en común lo que otra persona puede sentir.					
Habilidades grupales		0	1	2	3	4
26	Tiene capacidad para evaluar perfiles e identificar necesidades de desarrollo, trayectorias adecuadas, entrenar y asesorar a las personas para su mejora continua (coaching)					
27	Posee capacidad para adaptarse fácilmente a las necesidades del equipo y construir relaciones fuertes con los miembros del equipo.					
28	Tiene capacidad de influenciar en los trabajadores el dinamismo y compromiso institucional.					
29	Tiene habilidad para establecer relaciones e influenciar sobre redes complejas de personas					
30	Muestra capacidad para establecer objetivos y prioridades, seleccionando y distribuyendo eficazmente tareas y recursos, realizando seguimiento a las actividades en ejecución.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Cuestionario sobre desempeño docente

Estimado director, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger información referente al desempeño profesional docente. Por ello, se pide valorar con sinceridad, seriedad y en forma personal las preguntas del cuestionario; marcando con una **X** en el casillero que consideres conveniente, en base a la escala adjunta.

NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE				
Previo al inicio	En inicio	En proceso	Logrado	Destacado
No alcanzan a demostrar ningún rasgo o aspecto mínimos del desempeño docente	Se observa solamente algunos rasgos mínimos del desempeño	Se observa algunos rasgos o aspectos que caracterizan el desempeño del docente para ser ubicado en este nivel	Se observa la mayoría de rasgos o prácticas deseadas en el desempeño del docente	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente

Valoración						
Preparación para el aprendizaje		0	1	2	3	4
1	El/la docente demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.					
2	El/la docente maneja con solvencia los fundamentos y conceptos de las disciplinas que integran el área curricular que enseña.					
3	El/la docente conoce los enfoques y teorías contemporáneas de la educación y explicita su relación con sus prácticas de enseñanza.					
4	El/la docente domina una variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos.					
5	El/la docente elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.					
6	El/la docente selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales					
7	El/la docente diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
8	Considera el uso de diversos recursos y materiales como soporte pedagógico para el aprendizaje.					
Enseñanza para el aprendizaje						
9	El/la docente construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes.					
10	El/la docente elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o en grupo.					
11	El/la docente resuelve los conflictos oportunamente a través del diálogo.					
12	El/la docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.					
13	El/la docente verifica los avances de los contenidos en función del logro de aprendizajes esperados.					
14	El/la docente da a conocer a sus estudiantes, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión.					
15	El/la docente emplea actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico a la vez.					
16	El/la docente emplea materiales teniendo en cuenta los aprendizajes previstos y los ritmos, estilos de aprendizaje y las múltiples inteligencias de los estudiantes.					

17	El/la docente sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
Participación en la gestión						
18	El/la docente participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional					
19	El/la docente desarrolla individual y colectivamente propuestas de innovación pedagógica, planes de mejora en la institución educativa					
20	El/la docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.					
21	El/la docente integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.					
Profesionalidad e identidad docente						
22	El/la docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
23	El/la docente demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales.					
24	El/la docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente					
25	El/la docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Adaptado por Felicitas Nuñez Quispe.

¡Muchas gracias por su colaboración!

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Barbarán Mozo, Hipólito Pary
 Grado Académico : DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Institución donde labora/Cargo : UCV/EPG-T / DRE SAN MARTIN
 Instrumento motivo de evaluación : CUESTIONARIO - HABILIDADES DIRECTIVA
 Autor del Instrumento : Dr. HUGO FARFÁN CERDA.

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 y las opciones de respuesta				X	
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones				X	
Organización	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan 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 o se relacionan con los indicadores de cada dimensión.				X	
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
Pertinencia	El instrumento responde a la intencionalidad del estudio					X
TOTAL					45	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario cumple satisfactoriamente con los criterios de validez; por tanto, es apropiada su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.5 pts (BUENO)

T: 10/04/2018

Fecha

Profesora?
 Dr. Hipólito Pary y Barbarán Mozo
 CPPe N° 357054

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Gustavo Ramirez Garcia
 Grado Académico : Doctor en Administración
 Institución donde labora/Cargo : EPE/UCV-T

Instrumento motivo de evaluación : CUESTIONARIOS: HABILIDADES DIRIGIDAS / DESARROLLO
DOLENTE

Autor del Instrumento : Dr. Hugo Farián Cerap

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 y las opciones de respuesta				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión.					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					✓
PERTINENCIA	El instrumento responde a la intencionalidad del estudio					✓
TOTAL						46

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Ambos cuestionarios evidencian coherencia entre los indicadores y dimensiones de las variables de estudio y son válidos para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 46 PUNTOS.

Lanzote, 15/04/18

Gustavo Ramirez Garcia
 Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 01109463

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Gustavo Ramirez Garcia
 Grado Académico : Doctor en Administración
 Institución donde labora/Cargo : EPE / UCV - T

Instrumento motivo de evaluación : CUESTIONARIOS: HABILIDADES DIRECTIVAS / DESEMPEÑO DEL CENITE
 Autor del Instrumento : BSc. Hugo Forján Cerda

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 y las opciones de respuesta				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión.					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					✓
PERTINENCIA	El instrumento responde a la intencionalidad del estudio					✓
TOTAL						46

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Ambos cuestionarios evidencian consistencia entre los indicadores y dimensiones de las variables de estudio y son válidos para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.6 puntos.

Zamudio, 15/04/18

Ramirez
 Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 01109463

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : WILTER ARO FASANANDO
 Grado Académico : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
 Institución donde labora/Cargo : UCV - T
 Instrumento motivo de evaluación : CONSTRUCCIÓN DE HABILIDADES DIRECTIVAS
 Autor del instrumento : DR. HUGO FARFAN CERDA

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 y las opciones de respuesta				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan 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 o se relacionan con los indicadores de cada dimensión.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde a la intencionalidad del estudio				X	
TOTAL						43

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL REFERIDO INSTRUMENTO ES COHERENTE
CON LOS CRITERIOS DE VALIDACIÓN, DIMENSIONES E INDICADORES
DE LA VARIABLE.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.3 (43 pts)

TARAPOTO, 14 de abril 2018


 Lic. Dr. Wilter Aro Fasanando
 CPPs. R. N° 0361721

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto :
 Grado Académico :
 Institución donde labora/Cargo :

WILTER ARO FASANANDO
DOCTOR EN ADMINISTRACION EDUCATIVA
UCN - T

Instrumento motivo de evaluación :

CUESTIONARIO - DESEMPEÑO DOCENTE

Autor del Instrumento :

Dr. Hugo Farfán Cerda

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 y las opciones de respuesta			X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.			X		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan 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 o se relacionan con los indicadores de cada dimensión.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde a la intencionalidad del estudio					X
TOTAL						40

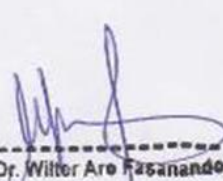
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL REFERIDO INSTRUMENTO ES CONFORME CON LAS DIMENSIONES E INDICADORES DE LA VARIABLE; ASÍ COMO CON LOS CRITERIOS DE VALIDEZ,

PROMEDIO DE VALORACIÓN :

MB. (40 puntos)

TARANAYO, 14 abril de 2018


 Lic. Dr. Wilter Aro Fasanando
 CPPe. R. N° 0351721



MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION CUSCO
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL CUSCO INSTITUCION
EDUCATIVA PRIMARIA N° 50828- "ASHID KUMAR BAHAL" - CUSCO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

"Cusco patrimonio cultural de la humanidad"

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 50828 "ASHID KUMAR
BAHAL "- CUSCO

AUTORIZA

A la profesora NÚÑEZ QUISPE, Felicitas identificada con DNI 23942862, la ejecución de una encuesta para el recojo de información mediante dos cuestionarios en la investigación "Habilidades directivas y su influencia en el desempeño docente en tiempos de pandemia en la institución educativa Ashid kumar Bahal del Cusco - 2021", dicha aplicación lo realizará a los docentes mediante el formulario google form y al directivo mediante el formato Word.

Cusco, 20 de mayo del 2021


 PAUL GALINDO ORTEGA
DIRECTOR



CUESTIONARIO PARA VALORAR LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

Consentimiento informado.

La presente investigación es conducida por Felicitas Núñez Quispe estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y el desempeño docente en la Institución educativa Ashid Kumar Bahal.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta

CUESTIONARIO PARA VALORAR LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

Ya respondiste

Solo puedes llenar este formulario una vez.

Si consideras que se trata de un error, intenta comunicarte con el propietario del formulario.

[Modificar tu respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES DIRECTIVAS

EXPERTOS	CRITERIOS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Experto 1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45
Experto 2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
Experto 3	3	3	4	4	5	5	4	3	5	5	41
SUMA	11	12	13	13	15	15	13	12	15	14	92
Varianza	0.33	1.00	0.33	0.33	0.00	0.00	0.33	1.00	0.00	0.33	9.33

Sumatoria Var 3.67
Var total 9.33

Alfa de Cronbach= 0.67

RANGO	MAGNITUD
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

La fórmula es como sigue:

$$r_c = \frac{n}{n-1} \left(\frac{S_1^2 - \sum S_i^2}{S^2} \right)$$

En donde:

r_c = coeficiente de confiabilidad;

n = número de ítems;

S_1^2 = varianza total de la prueba; y

$\sum S_i^2$ es la suma de las varianzas individuales de los ítems.

El instrumento de investigación para medir las habilidades directivas, evidencia una ALTA confiabilidad

Índice de confiabilidad del cuestionario sobre desempeño docente

EXPERTOS	CRITERIOS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Experto 1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	40
Experto 2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
Experto 3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
SUMA	11	11	14	13	13	14	13	13	14	13	86
Varianza	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	9.00

Sumatoria Var 3.33

Var total 9.00

Crombach= 0.70

RANGO	MAGNITUD
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Mediana
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

la fórmula es como sigue:

$$C_r = \frac{n}{n-1} \cdot \frac{S^2 - \sum S_i^2}{S^2}$$

En donde:

C_r = coeficiente de confiabilidad

n = número de ítems

S^2 = varianza total de la prueba, y

$\sum S_i^2$ es la suma de las varianzas individuales de los ítems.

El Instrumento de Investigación para medir el desempeño docente, evidencia ALTA confiabilidad