



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN**

Habilidades Directivas y Desempeño Docente, en la Institución
Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación

AUTORA:

Muñoz Valera, Rosa Esther (ORCID: 0000-0002-2996-8096)

ASESORA:

Dra. Iburguen Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por permitir cumplir mis objetivos,
darme la fuerza para seguir adelante.

A mis padres, hijos Carmen, Amílcar por el
apoyo y el gran amor incondicional.

Agradecimiento

A la asesora, Dra. Francis Esmeralda Ibargüen Cueva, quien con su asesoría permitió el desarrollo de este trabajo, a mis docentes de la escuela de posgrado de la UCV por todos los conocimientos impartidos, a mis compañeros, amigos por su apoyo incondicional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
RESUMEN	v
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Operacionalización de variables	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
3.5 Procedimiento	15
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de la variable	
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 4: Ficha técnica	
Anexo 5: Certificados de validación de expertos	
Anexo 6: Confiabilidad de la variable	

Anexo 7: Base de datos de las variables

Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento

Anexo 9: Evidencias

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de la variable habilidades directivas	17
Tabla 2	Frecuencias de las dimensiones de las habilidades directivas	18
Tabla 3	Niveles de la variable desempeño docente	19
Tabla 4	Frecuencias de las dimensiones del desempeño docente	20
Tabla 5	Correlación entre las habilidades directivas y el desempeño docente	22
Tabla 6	Correlación entre las habilidades personales y el desempeño docente	23
Tabla 7	Correlación entre las habilidades grupales y el desempeño docente	24

Índice de figuras

Figura 1	Niveles de la variable habilidades directivas	17
Figura 2	Porcentaje de los niveles de las dimensiones de las habilidades directivas	18
Figura 3	Niveles de la variable desempeño docente	19
Figura 4	Porcentaje de los niveles de las dimensiones del desempeño docente	20

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre habilidades directivas y desempeño docente en la institución educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021.

La investigación se desarrolló enmarcada en un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 72 docentes y los instrumentos que se aplicaron para el análisis cuantitativo de los datos fueron dos cuestionarios para medir habilidades directivas y desempeño docente, ambos con un índice de fiabilidad de alfa de Cronbach de 94.8% y 94,5% de fiabilidad respectivamente.

Se llegó a la conclusión que, existe una relación positiva alta entre habilidades directivas y desempeño docente, con un coeficiente de correlación de Spearman = ,762 y una significación estadística $p = 0.000$, $p < 0.05$, en de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021

Palabras clave: Habilidades personales habilidades interpersonales, las habilidades grupales

Abstract

The research work aimed to: Determine the relationship between managerial skills and teaching performance at the Herman Busse de la Guerra 2095 educational institution, Los Olivos, 2021.

The research was developed framed in a quantitative approach, correlational level, non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 72 teachers and the instruments that were applied for the quantitative analysis of the data were two questionnaires to measure direct skills and teacher performance, both with a Cronbach alpha reliability index of 94.8% and 94.5% of respectively respectively.

It was concluded that there is a high positive relationship between managerial skills and teaching performance, with a Spearman correlation coefficient = .762 and a statistical significance $p = 0.000$, $p < 0.05$, in the Herman Busse Educational Institution of the War 2095, Los Olivos, 2021

Keywords: Personal skills, interpersonal skills, group skills

I. INTRODUCCIÓN

En los actuales tiempos de cambios en todo ámbito y especialmente en educación, es necesario dirigir una mirada atenta al rol y funciones del director de la escuela, dado los nuevos retos que se presentan diariamente. La gestión de las instituciones educativas es una de las habilidades que los directivos deben tener para una lograr procesos eficaces. La gestión institucional es un proceso continuo que requiere que, los que la integran tomen decisiones sobre situaciones variables en beneficio de los métodos de enseñanza, junto a la eficacia de los profesores en la gestión del aula, la participación de la comunidad educativa, un buen clima escolar y la atención a situaciones de contexto.

En Portugal, el estudio de Machado, Machado, Abelha y Albuquerque (2017) indico que la publicación del decreto-ley n.º 75, 2008 ha instituido un modelo de gestión en las escuelas públicas centrado en el director. Con el que se pretende centrar la relevancia fundamental de este nuevo directivo en las escuelas, ya que tiene que afrontar cada día nuevos y difíciles retos, teniendo en cuenta que el director de la escuela es el protagonista de la organización escolar y el creador de nuevas dinámicas y cambios en las escuelas públicas de Portugal. En Tailandia, el estudio de Batao y Cenas (2020) observaron que algunas habilidades directivas necesitan mejorar. Los administradores escolares deben fortalecer y desarrollar para gestionar con eficacia y eficiencia, puesto que necesitan capacitación en el control de conflictos, generación de informes y correspondencia oficial en términos de habilidades humanas.

En Venezuela, el estudio de (Bermúdez y Bravo, 2016) señaló que las empresas requieren de directivos competentes, con capacidad para dirigir, liderar y gestionar con eficiencia una entidad, con la finalidad de lograr los objetivos favorables de la entidad. Pero algunos directivos de las organizaciones presentan errores directivos que afectan a la entidad. Se encontró muchas falencias de habilidades y conocimientos acerca de sus actividades directivas, lo cual presenta un ambiente organizacional desfavorable. Además, no supervisan a los trabajadores, tampoco incentivan el trabajo en el grupo, por lo tanto, los trabajadores se sienten desmotivados para realizar con eficiencia su trabajo, afectando esto a la enseñanza y aprendizaje.

En Cuba, el estudio de Ascón et al (2018) sostuvieron que las habilidades directivas en las instituciones educativas, son muy importantes en el desarrollo profesional de los directivos en las entidades de estudio, para direccionar adecuadamente una institución. Dichas habilidades están fuertemente vinculadas a la efectividad del liderazgo. En la actualidad, las organizaciones, necesitan altos directivos talentosos y bien preparados, siendo una necesidad que constantemente aumenta por pertenecer a un mundo competitivo, por ello la eficacia de la gestión se convierte en una de las condiciones más cruciales para el éxito de la organización.

En el Perú, el estudio de (Moreno y Wong, 2018), observaron que los directivos presentan debilidades que afectan sus propias habilidades directivas y el desempeño docente debido a que estos son distantes con los docentes, y demuestran desmotivación para realizar sus actividades; porque no se respira un buen clima laboral, y estando en constantes variaciones en la estabilidad del personal, a que estos trabajan bajo presión, no lo hacen por vocación sino por necesidad. Se observa que en la parte administrativa que los directivos no toman decisiones con miras al progreso, y prestar más atención a la calidad educativa, la cual refleja que hay una mala gestión administrativa por parte de los directivos para cumplir con eficiencia las funciones de una institución.

García, Eliseo, Balderrama y López (2018), estudiaron el impacto que tienen las habilidades directivas en una institución educativa, y señalaron que las destrezas deben fortalecer para realizar conocimientos, y así lograr los objetivos esperados. Llegando a una conclusión que hay distinta circunstancia que afectan el desarrollo de la institución, por eso es necesario que la entidad educativa tenga un directivo con habilidades de líder para dirigir diferentes tipos de actividades en la institución educativa. Actualmente las escuelas en Perú al igual que en el mundo, tuvieron que cerrar debido a la pandemia, los docentes se enfrentan a situaciones muy difíciles (Aguerreberre 2020). Asimismo, el aislamiento social que se suma para enfrentar al virus, promueve el desarrollo de nuevas realidades en las escuelas, incluyendo al desarrollo de habilidades directivas y el desempeño docente.

Es importante profundizar el estudio de las habilidades directivas, merece ser analizado y profundizado, dada las implicaciones directas con la dinámica interna de las organizaciones escolares y con los actores del escenario educativo. Entre

estos actores, seleccionamos a los directivos, debido a su responsabilidad ante diferentes formas de trabajo y procesos de construcción de conocimiento significativo y funcional en la escuela. Como señaló Machado, et al, (2017), a esto se suma la convicción de que la escuela solo puede encontrar respuestas educativas efectivas en este escenario de complejidad actual, el currículo por competencias permite la implementación de mecanismos de dinamismo pedagógico y estrategias de innovación de los cuales se atiende según el contexto escolar.

A nivel local, la Institución Educativa Pública, "Herman Busse de la Guerra 2095" se ha observado que los directivos enfrentan también serios inconvenientes en el cumplimiento de sus funciones, ya que centran su labor en aspectos administrativos relacionados la documentación, dejando de lado la comunicación con los docentes, y por tanto existen debilidades en cuanto al seguimiento del desempeño docente. Se hace necesario desarrollar las habilidades directivas y así fomentar el trabajo en equipo con todos los miembros de la institución, es decir, se requiere que el directivo impulse la comunicación asertiva, motive el desarrollo de habilidades a nivel personal, intrapersonal y grupal que favorezcan un ambiente propicio para el trabajo en grupo. Lo que contribuiría al buen desempeño de los docentes y con ello se favorecerá el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa vienen desarrollando. Las habilidades directivas y desempeño docente con las competencias digitales, pero con poca aceptación por parte de los docentes con el uso de la tecnología digital y su aplicación en la enseñanza y el aprendizaje.

Frente a estos temas, para la presente investigación, se han formulado los siguientes problemas de investigación: El problema general estipulado: ¿Cuál es la relación entre habilidades directivas y desempeño docente en la institución educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, ¿2021? y los específicos (Ver anexo 1)

La investigación es pertinente en cuanto la investigación estudie un problema, que se sitúe en una población, que tenga relevancia, y que asuma responsablemente las consecuencias de sus hallazgos. Asimismo, es relevante, puesto que está vinculada con un tema de importancia, y además tiene características únicas que lo hace diferente de los otros temas de su misma clase.

La presente investigación se justifica: (a) A nivel práctico se justifica, dado que, permitirá evaluar el nivel de las habilidades directivas y el desempeño de los docentes; es decir la institución educativa conocerá el nivel de cada variable, de tal modo se generen planes de mejora por ende aplicarlos en el desarrollo profesional para brindar un mejor servicio; (b) a nivel teórico, el estudio contribuye con información de recientes investigaciones sobre ambas variables, sustentados en teorías de las organizaciones como teorías de las relaciones humanas; (c) a nivel metodológico, se justifica dado que emplearan cuestionarios contextualizados, validados por expertos y podrán ser utilizados en otros escenarios.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre habilidades directivas y desempeño docente en la institución educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021 y los específicos. (Ver anexo 1) Además, es pertinente formular la hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas y el desempeño docente de la institución educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021 y los específicos. (Ver anexo 1)

I. MARCO TEÓRICO

Los estudios previos revisados en el ámbito nacional son los que siguen:

Farfán (2019), cuyo estudio fue desarrollado en Tarapoto tuvo por objetivo identificar la correlación entre las habilidades directivas y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Lamas. El estudio adoptó una metodología de diseño descriptivo correlacional. La población del estudio estuvo conformada por 45 docentes de la institución, los instrumentos se estructuraron para cada variable de tipo Likert. Llegando a la conclusión que, ambas variables se correlacionan de forma directa y significativa.

Álvarez (2018), cuyo estudio tuvo el propósito de determinar la relación entre las habilidades directivas y la gestión educativa. Este estudio utilizó un enfoque de investigación cuantitativa con un diseño de investigación transversal. La técnica de muestreo utilizada fue un muestreo no probabilístico de 32 docentes. Las variables se midieron utilizando una escala Likert, para probar las hipótesis, se utilizó el Rho de Spearman. Desde el análisis de los resultados se concluyó, que existe relación significativa entre las variables, con un Rho de Spearman = 0.847 y señaló que las

habilidades directivas son el desarrollo de las competencias, que necesita un director educativo para llevar a cabo funciones y tareas de gestión.

Morales (2018), cuya investigación fue realizada en Barranca, tuvo como propósito identificar la relación en las habilidades directivas y el desempeño de los docentes en una institución educativa Local. La investigación adoptó una metodología cuantitativa de diseño correlacional. La población del estudio comprendió a 52 trabajadores de la institución, los instrumentos de tipo Likert fueron dos cuestionarios de 17 ítems para cada variable. Finalmente, la autora concluyó que, sí hay existencia de una relación significativa entre las dos variables.

Solís (2018), cuyo estudio fue realizado en Lima, con el objetivo de identificar la influencia de las habilidades directivas en el desempeño laboral en instituciones educativas de una Red. La metodología utilizada se basó en un estudio cuantitativo. Los datos complementarios recopilados por los cuestionarios ayudaron a obtener una mejor comprensión de la importancia de las relaciones humanas, donde participaron 155 integrantes de las instituciones educativas de la red 24 en Comas. Se concluyó que, sí existe incidencia de las habilidades de estos directivos en el desempeño de los trabajadores de estas instituciones educativas en estudio, con un 55,4%, explicando que la educación se considera un instrumento por excelencia para el desarrollo nacional.

Becerra (2017) tuvo como propósito determinar la correlación entre las habilidades directivas y el desempeño docente. Se basó en un enfoque cuantitativo, Se diseñó un cuestionario ad-hoc, siguiendo el modelo proporcionado por algunas dimensiones relacionadas con el contexto, la planificación de procesos y competencias, y las características del desempeño aplicado a 40 profesores. Esta investigación utilizó análisis de correlación para explorar las relaciones entre las dos variables, cuyo resultado de la Correlación de Spearman fue ($R = 0.493$), lo que permitió concluir que, sí existe una relación relevante entre ambas variables.

En cuanto a los antecedentes internacionales se revisaron los siguientes estudios: Batao y Cenas (2020), cuyo estudio fue realizado en Tailandia con el objetivo de examinar las habilidades directivas de los administradores escolares en términos de habilidades conceptuales, humanas. y habilidades técnicas en escuelas secundarias católicas privadas seleccionadas en Bangkok. Metodológicamente para recopilar datos se utilizó un cuestionario vinculado en la

teoría de las habilidades gerenciales, habilidades de gestión, en una lista de verificación, se concluye que las necesidades de desarrollo de los administradores de las escuelas católicas privadas en términos de habilidades conceptuales son la identificación de organización informal, articulación de estrategia y capacidad de predicción, sin embargo necesitan capacitación en el control de conflictos, generación de informes y correspondencia oficial en términos de habilidades humanas. Finalmente, Necesitan desarrollo profesional en gestión financiera, habilidades informáticas y marketing en términos de conocimientos técnicos.

Baribor y Franka (2019) desarrollaron su estudio en Nigeria con el objetivo de examinar las habilidades de gestión de los directores y el desempeño laboral de los maestros en escuelas públicas. El estudio adoptó una metodología cuantitativa de diseño correlacional. La población del estudio comprendió todos los 413 subdirectores en las 526 escuelas secundarias públicas. El tamaño del estudio fue de 289 subdirectores utilizando la técnica de muestreo aleatorio estratificado. Dos instrumentos autoconstruidos titulados: "Escala de habilidades gerenciales de los directores" y la escala de desempeño titulada "Trabajo de los maestros". Los hallazgos revelaron que hay un alto nivel positivo en la relación significativa entre las habilidades de gestión de los directores, a saber; conceptual, humano y desempeño laboral técnico y docente en las escuelas públicas en el estado de Rivers. En base en los hallazgos de este estudio, se concluyó que las habilidades gerenciales de los directores, a saber; conceptual, humano y técnico tienen una relación significativa positiva alta con el trabajo de los docentes rendimiento en escuelas públicas en el estado de Rivers, Nigeria.

Hartinaha, Suharsob y Umamc (2019), cuyo estudio fue realizado en Indonesia, tuvo por objetivo describir la influencia del liderazgo de los directores, el entorno laboral para mejorar el desempeño de los maestros en las escuelas vocacionales de Tegal. El presente estudio utilizó un enfoque de investigación cuantitativa con un diseño de investigación transversal, se llevó a cabo una encuesta de investigación en escuelas. Por lo tanto, la recopilación de datos, esto se logró mediante el uso de un cuestionario y los encuestados del estudio fueron los maestros de escuela. Los datos se analizaron a través de mínimos cuadrados parciales. Los resultados del estudio mostraron que el desempeño del maestro puede explicarse por el liderazgo del director. Por lo tanto, concluyeron que el

desempeño de los maestros se puede mejorar a través del liderazgo de los directores y un ambiente de trabajo propicio.

Pambudi y Gunawan (2020) desarrollaron su estudio en Indonesia, con el objetivo de determinar el efecto del liderazgo y pedagógico en las habilidades docentes de los profesores en tiempos de Covid-19. El diseño de investigación utilizado por los investigadores fue un método de investigación descriptivo, utilizando un enfoque cuantitativo. La técnica de muestreo utilizada fue el muestreo intencional con análisis de datos mediante análisis de regresión, con una muestra de 45 encuestados de una total población de 75 docentes. La recopilación de datos en este estudio fue realizada mediante un cuestionario cerrado. Los resultados de este estudio: Descripción de las variables de liderazgo de aprendizaje, supervisión académica y habilidades directivas; (2) existe una influencia significativa del liderazgo pedagógico en las habilidades de enseñanza de los maestros.

Chen y Sriphon (2021) cuyo estudio tuvo el objetivo de investigar el impacto de COVID-19 en el liderazgo en organizaciones basadas sobre la confianza, las relaciones comunitarias y las relaciones de intercambio social. El estudio empleó correlación análisis para explorar las interrelaciones entre variables. Las 220 muestras recolectadas fueron de directivos básicos, medios y altos. Los hallazgos muestran que COVID-19 afectó liderazgo organizacional. Concluyendo que los directivos necesitan buenas habilidades de comunicación para compartir información verdadera con empatía y optimismo y deben ser reflexivos y capaces de manejar el cambio en situaciones inciertas de manera ética.

El análisis de la variable habilidades directivas serán sustentadas con las siguientes teorías, enfoque y definiciones:

Dentro de las teorías de la administración, la variable habilidades directivas se encuentra respaldada por la teoría neoclásica de Peter Drucker (1954, como se citó en Sánchez, 2006) padre de la gestión moderna, creía que los gerentes deberían, primero, ser líderes, antes de establecer horarios estrictos, desalentando la innovación, he optado por un enfoque colaborativo más flexible. El director en el nuevo milenio y del mañana tendrá que aprender cuándo ordenar y cuándo actuar como un trabajador más, refirió que hasta hace unos pocos años, todos recordamos, que se hablaba del “final de la jerarquía” (Drucker, 2002). La regla

elemental era la importancia del servicio a los clientes: “el propósito de un negocio es crear y servir a un cliente” (Edelstein 2011, p.1).

Los temas del desarrollo de habilidades personales y profesionales comenzaron en la primera mitad del siglo XX. Sobre la base de dicha investigación, se crearon y aplicaron en la práctica varios modelos de organización del proceso de desarrollo de habilidades, los más utilizados son los modelos de las etapas de desarrollo de Kolb, el modelo de etapas de desarrollo de Statt y el modelo de Whetten y Cameron que aplica la teoría de las ciencias sociales (Zakarevičius y Župerkien, 2008).

El desarrollo de las habilidades directivas es en una herramienta para asegurar las características cualitativas del personal directivo de la organización. Los directivos se enfrentan continuamente a nuevos desafíos que exigen nuevos pensamientos e ideas cómo: administrar la organización, comunicar y prever el desempeño futuro de la organización en un mundo de cambios acelerados, competencia total, diversidad de la fuerza laboral, cambios económicos, cambios en la estructura organizacional. Estos poderes externos e internos obligan a los directivos a buscar nuevos métodos dirigidos no solo a cuidar de la calidad, sino también a mantener la lealtad del personal y el equilibrio organizacional.

Madrigal, (2016) sostuvo que la habilidad se refiere al conocimiento experto en un campo dado, particularmente que involucran métodos y técnicas y la capacidad de analizar problemas. Es con el derecho forma de hacer las cosas utilizando las técnicas correctas. Por su parte, Batao y Cenas (2020) señalaron que el conocimiento y habilidades de los directivos son elementos indispensables para desarrollar una gestión específica. Las habilidades son importantes por muchas razones, ser directivo en un entorno educativo es una posición para actuar como un líder eficaz y solucionador de problemas en muchas situaciones simples y complejas.

El directivo debe tener experiencia en las cuatro habilidades, que son habilidad técnica, habilidad cognitiva, habilidad humana y habilidad política. Los gerentes y líderes deben conocer las habilidades de gestión que puedan proporcionar el contexto adecuado para las actividades (Batao y Cenas 2020)

Silva (2021) sostuvo que el ser competente y la interacción en grupo son parte de las habilidades humanas, sin embargo, la estructura de la competencia

profesional de los directivos se vuelve más compleja; la eficacia del directivo depende de los roles y la integración de funciones, así como de los niveles de gestión. Hernández et al. (2018) señalaron que son tres las perspectivas: en la organización de un directivo, ser eficiente, eficaz y mejorar las relaciones. La habilidad gerencial del director juega un papel importante en las actividades de mejora del desempeño docente. A través de la habilidad gerencial, el director comprende los esfuerzos que deben realizarse para implementar actividades de mejora del desempeño docente. Por lo tanto, el director necesita desarrollar ser eficiencia, eficacia y las relaciones entre integrantes de la escuela, de tal modo pueda mejorar el desempeño de los maestros. Un mejor desempeño de los maestros, también tendrá un impacto en la mejora del rendimiento de los estudiantes.

Rojas (2017) señaló que la dificultad puede ser originada por la falta de una planificación y estrategia de una directiva que organice y dirija correctamente la dirección de una institución educativa, la falta de inversión en tecnología e innovación, entre otros factores. Por su parte, Hurtado y Escandón, (2016) sostuvo que el director de la Escuela Pública debe comprender la gestión del desempeño para mejorar los programas que ha planificado, de acuerdo con los objetivos, visión y misión, desarrollando habilidades para pensar en estrategias en bien del desempeño de los maestros y la organización escolar

Se considera la capacidad y aptitud para dirigir una institución educativa hacia los objetivos y metas, por lo tanto, debe perfeccionar diferentes habilidades de (Madrigal, 2016), por su parte Whetten y Cameron (2011), en cuanto a las habilidades directivas, sostiene que son habilidades cruciales requeridas en la administración, abordan las necesidades de las organizaciones en el dinámico mundo de la escuela.

De acuerdo con Whetten y Cameron (2011), la variable habilidades directivas serán estudiadas con las siguientes dimensiones: Habilidades Personales, habilidades Interpersonales y las habilidades de grupo

Habilidades Personales, están referidas, al autocontrol, gestión de las emociones y al conocimiento introspectivo, donde se practica la empatía que permite comprender a los demás, donde el manejo del estrés resulta un componente indispensable. (Whetten y Cameron 2011).

El desarrollo de las habilidades de los directivos, es una de las actividades de gestión de personal, es parte del desarrollo del personal utilizado en el proceso de gestión. Por lo tanto, el desarrollo de las habilidades personales y profesionales de los directivos en la organización debe estar relacionado con el desarrollo del personal de la organización, necesarias para el trabajo directriz de la organización. Las habilidades personales de los directivos se reflejan en la capacidad de adaptación, autoanálisis, alto nivel de energía, lucha por el liderazgo, lucha por el conocimiento, actitud positiva, valoración adecuada del entorno, etc. Observar el comportamiento de las personas que pueden ser portadoras ejemplares de las competencias a desarrollar. Escribir un artículo que revise patrones de comportamiento específicos que están asociados con el éxito o con la exposición de ciertas cualidades personales (Zakarevičius y Župerkien, 2008).

Habilidades Interpersonales, son las habilidades que comprenden la interacción con los demás, el directivo debe brindar el apoyo, la motivación y negociar los problemas, impulsando la colaboración, tratando de reducir los obstáculos (como los conflictos, las discrepancias,) Las habilidades interpersonales son de gran ayuda cuando se trata de abordar el aspecto de recursos humanos. El director necesita llevarse bien con los demás, asimismo cuenta las redes de comunicación efectivas que mejoran las habilidades humanas, incluyendo el desarrollo de las habilidades comunicativas. Esta habilidad es buena para la formación de equipos y la motivación del personal, para que el trabajo sea coordinado y tareas compartidas en cualquier institución, los miembros deben tener una armoniosa relación.

Los directivos necesitan buenas habilidades de comunicación para compartir información verdadera con empatía y optimismo; deben ser reflexivos y capaces de manejar el cambio en situaciones inciertas de manera ética. Otra habilidad interpersonal es la confianza, importante para las organizaciones, implica empoderar a las personas para creer en los demás. Por lo tanto, la confianza interpersonal se puede describir como confianza y disposición de un individuo a creer las palabras, acciones y decisiones de los demás (Chen y Sriphon 2021).

Las Habilidades de grupo corresponden a la facilidad en promover el trabajo participativo, colaborativo, cooperativo, donde cada integrante le corresponde saber en qué ayudar en cumplimiento de las metas, fomentando la autoeficacia,

autodeterminación y confianza en los demás. Un director democrático anima a los profesores a participar en la toma de decisiones sobre problemas relacionados con la escuela. También puede involucrar a los padres, alumnos y partes interesadas en la elaboración de decisiones que pueden afectar a toda la comunidad escolar (Whetten y Cameron 2011). En otras palabras, los directivos deben tener un buen conocimiento del dinamismo de sus ambientes de trabajo. Por lo tanto, la eficiencia y eficacia de los directivos y el desempeño de los líderes se basan en habilidades de gestión.

Las habilidades de grupo en el contexto de pandemia, promueven la participación de la comunidad, implicando un proceso mediante el cual los miembros de la comunidad se reúnen para reflexionar y tomar decisiones sobre el futuro de su comunidad. El compromiso de la comunidad se puede llevar de manera presencial o en línea, y puede ser un evento aislado, único, o puede ser un evento continuo de compromiso (Fedorowicz et al., 2020).

El análisis de la variable desempeño docente serán sustentadas con las siguientes teorías, enfoques y definiciones: El desempeño del maestro se basa en varios factores como el desarrollo profesional, la responsabilidad, las recompensas y la motivación. Asimismo, el desempeño de una persona, incluido el desempeño del maestro, se ve afectado por diferentes factores, a saber; individuales que comprenden habilidades y habilidades tanto mentales como físicas, antecedentes familiares, nivel de experiencia, demografía, Por otra parte, factores organizativos que comprenden recursos como recompensas, liderazgo y diversos factores psicológicos que involucran percepciones, actitudes, personalidades y motivaciones. Por lo tanto, existen numerosos factores que influyen en el desempeño del docente (Hartinaha, et al. 2019),

El desempeño laboral es un acto de realizar o ejecutar una tarea dada dentro de un periodo de tiempo. También se puede describir como la capacidad de utilizar hábilmente la actitud conductual correcta para lograr metas y objetivos organizacionales El desempeño laboral puede ser determinado por el nivel de participación de los trabajadores en el funcionamiento diario de la organización (escuela). Es obvio que los empleados se comportan de manera diferente en diferentes situaciones y liderazgo. Los jefes de organización o ejecutivos

(directores) deben alentar constantemente a su personal (docentes) para un desempeño laboral efectivo identificando sus necesidades y tratando de satisfacerlas para resultado óptimo (Baribor y Franka 2019).

El desempeño de los maestros es la capacidad del maestro para impartir las habilidades, conocimientos usando métodos apropiados consistentemente durante tiempo para mejorar el aprendizaje y los logros de los estudiantes. Además, el desempeño docente denota la capacidad para funcionar eficazmente en el desempeño de enseñar con alta destreza y esfuerzo con respecto a su materia utilizando un contenido pedagógico sólido que lleve a la comprensión y aprendizaje efectivo del estudiante (Hassan, Maizam, Moh'd y Halizah, 2017). Por lo tanto, para lograr el desempeño docente, los maestros deben dominar los contenidos de su asignatura, conocer las características de una buena docencia, tener diferentes y apropiado conocimiento de pedagogía, aprendizaje según los estilos de aprendizaje y valorar sus propias fortalezas y debilidades en la enseñanza con el fin de desempeñar sus responsabilidades docentes de manera eficaz.

Martínez et al (2016) definió que el desempeño docente es la actividad del maestro acorde a sus competencias pedagógicas. Por su parte, Asiabaka y Emenalo (2011, como se citó en Baribor y Franka 2019) describieron al maestro como: “El catalizador humano que influye intencionalmente en la interacción, profesor, estudiante y entorno del aprendiz, reestructurando el entorno del estudiante de tal manera este adquiera el conocimiento, habilidades, actitudes para contribuir al desarrollo de humanidad en un momento apropiado” (p. 98).

El desarrollo profesional en las últimas décadas atrajo más la atención de políticos, profesionales e investigadores, dado que los docentes en la reforma del sistema educativo imponen nuevos requisitos y nuevos estándares de calidad. El término ‘desarrollo profesional’ suele significar el aumento de la conciencia de los docentes sobre la profesión docente, cómo funciona y cómo pueden mejorar su trabajo, y la profesionalización de la docencia (Predrag, 2016).

Minedu (2014) define el desempeño docente como la reflexión de práctica pedagógica, mostrada en trabajo en grupos, colaboración con sus pares y participación en actividades de desarrollo profesional.

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2014), la variable desempeño docente serán estudiadas con las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, refiere a la acción que los maestros realizan su labor previa organización, a través de la programación curricular, que implica la planificación de diferentes experiencias de aprendizaje bajo el enfoque intercultural e inclusivo. Asimismo, implica el conocimiento de los estudiantes como seres integrales, dentro de su contexto familiar, social económico, emocional. Además del dominio disciplinar, el uso adecuado de los recursos, tecnologías, didácticas y evaluación del aprendizaje (Ministerio de Educación, 2014).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, es la forma de cómo interactúa el maestro con los estudiantes durante los procesos de enseñanza y las experiencias de aprendizaje desde una visión que considere la inclusión y la pluralidad en todas sus manifestaciones. También trata de la forma cómo se favorece o se estimula la convivencia en cada una de las sesiones de clase, el desarrollo de los temas, la estimulación constante de sus discípulos, el uso de numerosas tácticas metodológicas y de apreciación, así como el uso de medios pedagógicos acertados y selectos. Finalmente, considera el diseño más apropiado de los instrumentos que permitan recoger las evidencias del progreso de cada estudiante (Ministerio de Educación, 2014).

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se vincula con la formación continua de los maestros, así como a la autoevaluación y reflexión de la práctica pedagógica, generando compromisos de mejora en bien de los aprendizajes de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2014). En consecuencia, el desempeño laboral de los maestros se puede medir mediante; informes anuales en términos de desempeño en la enseñanza, preparación de notas de lecciones, presentación de lecciones, dominio de la materia contenido, competencia educativa, dedicación al deber, compromiso con el trabajo asignado y actividades extracurriculares ocupaciones.

Otras áreas incluyen liderazgo efectivo, supervisión efectiva, monitoreo efectivo del trabajo de los estudiantes, la motivación, la disciplina de los

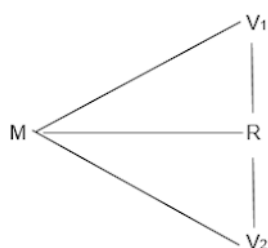
estudiantes, el control y la gestión de la clase. Esto sin duda, coloca al docente como un insumo de recurso importante en el sistema educativo, porque los maestros influyen en gran medida en el logro de las metas escolares y objetivos ya que son ellos los que interpretan y también implementan las políticas educativas (Baribor y Franka 2019).

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio realizado corresponde al tipo básico porque versa teorías sobre la problemática planteada, presentó un diseño no experimental, porque no hay ninguna manipulación de variables, de nivel descriptivo porque describe las cualidades y características de cada variable y correlacional porque establece la relación entre variables de corte transversal, la investigación se llevó a cabo en un tiempo dado (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, la investigación es cuantitativa dado que utiliza la lógica deductiva, en la que se plantea el siguiente esquema:



M: Docentes

V1: Habilidades directivas

V2: Desempeño docente

R: Relación entre ambas variables va

3.2 Operacionalización de variables

Variable 1. Habilidades directivas

Es considerada como el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de información y comunicación para alcanzar los objetivos deseados (Boris, 2009).

Variable 2. Desempeño docente

Consiste en el mejoramiento continuo de los docentes para la adquisición y desarrollo de conocimiento, las habilidades y actitudes (García, Verde, & Vásquez, 2011).

3.3 Población, muestra y muestreo

El estudio se realizó mediante un censo, significa que los sujetos de análisis del presente estudio estuvieron conformados por toda la población; es decir, por 72 docentes en la Institución Educativa Hernán Busse de la Guerra 2095 los Olivos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se usarán como técnica las encuestas y los instrumentos serán dos cuestionarios el primero constó de 25 y el segundo de 20 preguntas con escalas de Likert “nunca” es (1), “casi nunca” (2) “casi siempre” (3) y “siempre” (4), estos cuestionarios son un conjunto de preguntas que guardan relación con la problemática investigada (Hernández y Mendoza, 2018). A su vez fueron adaptados por el investigador (Anexo 3).

Asimismo, fueron validados por juicio de expertos quienes emitieron la aplicabilidad para dichos instrumentos (Anexo 5). Posteriormente, se midió el grado de fiabilidad, es decir la veracidad con que fueron construidos dichos cuestionarios (Hernández y Mendoza, 2018). Las estimaciones de fiabilidad se obtuvieron por medio del Alfa de Cronbach por tratarse de escalas politómicas; el procedimiento de confiabilidad se desarrolló a través de la aplicación del instrumento en la prueba piloto conformado por 20 participantes, cuyos resultados se sistematizaron en una base de datos para ser procesador por la prueba alfa de Cronbach cuya fiabilidad fue del 94.8% y 94,5% respectivamente para cada variable de estudio lo que garantizó el uso de los instrumentos para el estudio. Los resultados se observan en el (anexo 6).

3.5 Procedimiento

Se solicitaron los respectivos permisos de la universidad y a los directivos de la institución educativa a quienes se les explicó el propósito del estudio para la aplicación del instrumento que fue previamente validado por expertos, así como mediante una prueba piloto fue calculado el índice de fiabilidad.

Se explicó a los directivos de la institución educativa sobre el anonimato de la participación voluntaria de los docentes a quienes se les solicitó a través sus respectivos WhatsApp para que nos brinden la información requerida mediante la respuesta a las encuestas vía online. Posteriormente los datos recopilados se procesaron en el programa Excel 19 y se trataron estadísticamente con el uso del SPSS 24 para los análisis descriptivos e inferenciales.

3.6 Método de análisis de datos

La organización de la información recabada y analizada metódicamente (Hernández y Mendoza, 2018), conforman el método de los resultados de los cuestionarios, estos fueron tabulados en hojas (Excel), luego se realizó el ingreso de información en el programa SPSS 24; generando tablas y figuras correspondientes al análisis descriptivo. Para el análisis inferencias se realizó la prueba de normalidad para tomar la decisión de seleccionar la prueba de correlación Pearson o Spearman para las respectivas pruebas de hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Se tomaron en cuenta los códigos de ética de la Universidad Cesar Vallejo, así como el respeto a los participantes voluntarios en la aplicación de las encuestas a dirigida a docentes, guardando las consideraciones necesarias, protegiendo los datos de los encuestados, entre estos aspectos se consideran los siguientes compromisos. La confidencialidad, los resultados obtenidos son utilizados únicamente para esta investigación; consentimiento informado, en este punto se dio a conocer las pautas a cada uno de los directores y docentes sobre la encuesta y su uso para esta investigación; libre participación, la aplicación de este instrumento de manera anónima, no se registra los datos de los encuestados. Asimismo, se respetaron las normas de estilo APA

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Siguiendo los objetivos de investigación, a continuación, se muestran los resultados de la recolección de datos

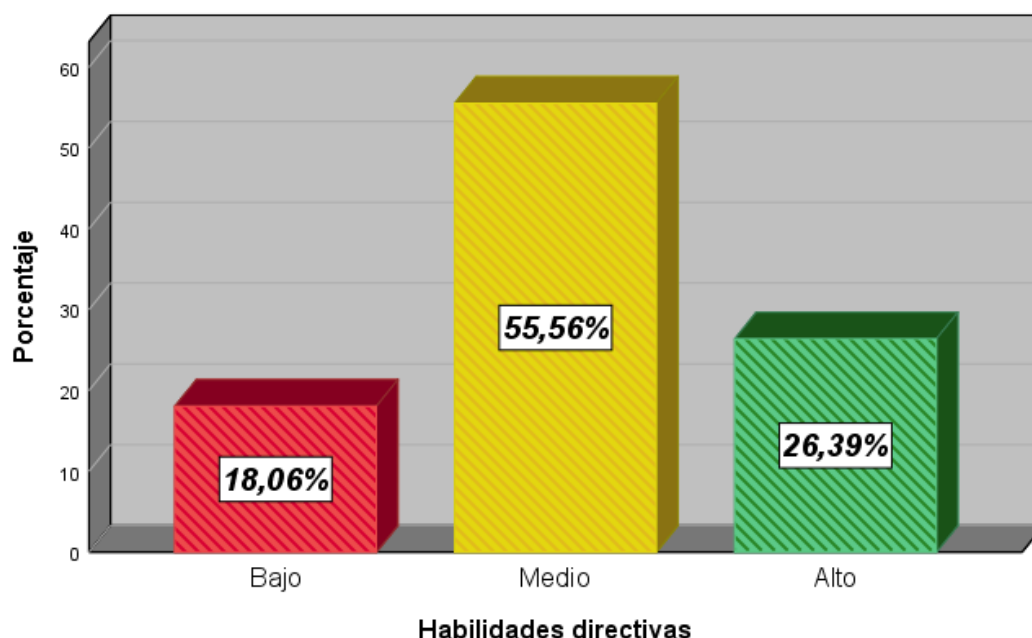
Tabla 1

Nivel de la variable habilidades directivas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	18,06
Medio	40	55,56
Alto	19	26,39
Total	72	100,0

Figura 1

Niveles de la variable habilidades directivas



En la tabla 1 Figura 1, se observa que del 100% de docentes, el 18,06% opinó que las habilidades directivas se encuentran en un nivel bajo, el 55,58% opinó que el nivel es medio y el 26,39% opinó que es Alto. Se observa además que la opinión que obtuvo mayor predominancia fue el nivel medio, se deduce que la mitad de los maestros considera que, ante los desafíos del contexto, el directivo debe moldear

las condiciones de su trabajo utilizar sus fortalezas propicias para estimular su propio desempeño y el de los docentes.

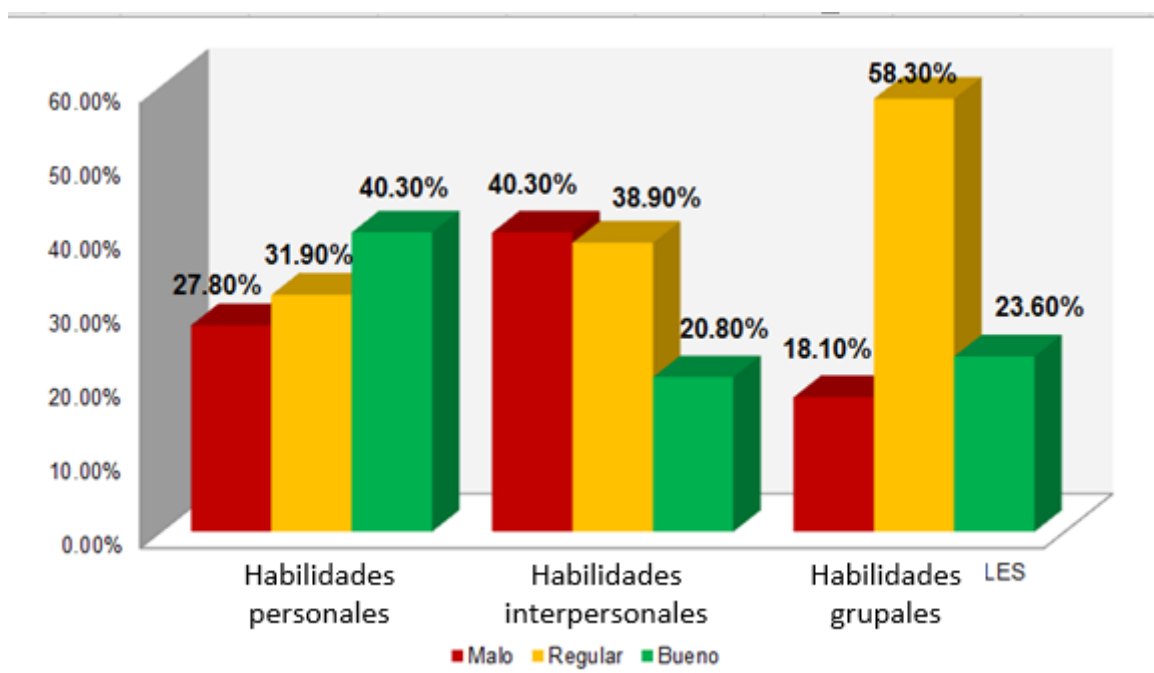
Tabla 2

Frecuencias de las dimensiones de las habilidades directivas

Nivel	Habilidades personales		Habilidades interpersonales		Habilidades grupales	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	27.8%	29	40.30%	13	18.10%
Medio	23	31.90%	28	38.90%	42	58.30%
Alto	29	40.3%	15	20.80%	17	23.60%
Total	72	100	72	100	72	100

Figura 2

Porcentaje de los niveles de las dimensiones de las habilidades directivas



En la tabla 2 Figura 2, se observa que, en cuanto a las habilidades personales directivas el 27,8% de docentes opinaron en un nivel bajo, el 31,90% en un nivel medio y el 40,30% opinó un nivel alto. En relación a las habilidades interpersonales directivas el 40,30% opinó en un nivel bajo, el 38,90% en un nivel medio y el 20,80%. en un nivel alto. Con respecto a las habilidades grupales directivas, el 18,10% opinó en un nivel bajo, el 58,30% en un nivel medio y el 23,60% opinó en

un nivel alto. Observándose que la dimensión habilidades grupales obtuvo una preponderancia en el nivel regular.

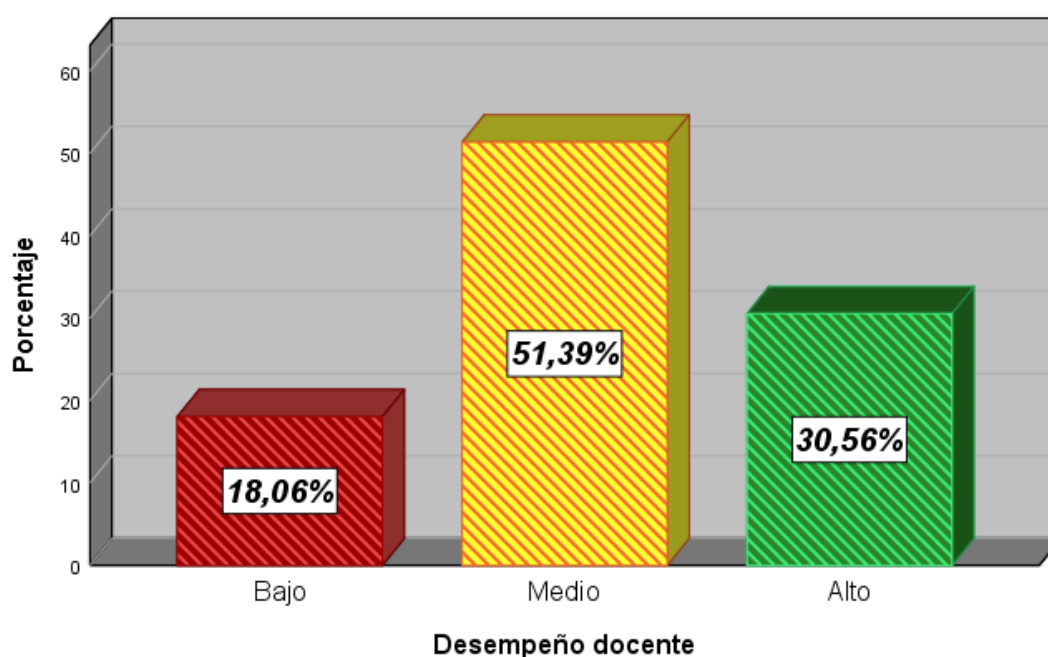
Tabla 3

Niveles de la variable desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	18,1
Medio	37	51,4
Alto	22	30,6
Total	72	100,0

Figura 3

Niveles de la variable desempeño docente



En la tabla 3 Figura 3, se observa que del 100% de docentes, el 18,06% opinó que el desempeño docente se encuentra en un nivel bajo, el 51,39% opinó que se encuentran en un nivel es medio y el 30,56% opinó que el desempeño es Alto. Se observa también que la opinión que obtuvo mayor predominancia fue el nivel medio, se deduce que la mitad de los maestros considera que el nivel del desempeño docente se pudo ver afectado por el contexto de pandemia y las clases a distancia,

dado que se tuvieron que adecuar herramientas y estrategias para los aprendizajes de los estudiantes.

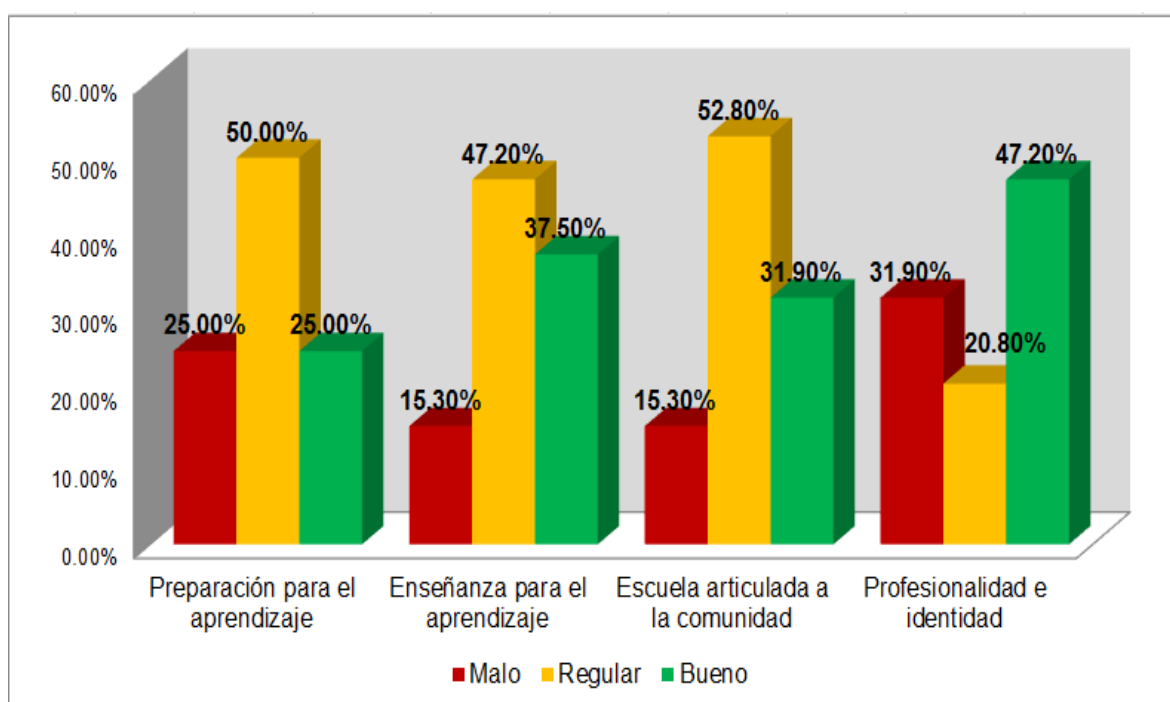
Tabla 4

Frecuencias de las dimensiones del desempeño docente

Nivel	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Escuela articulada a la comunidad		Profesionalidad e identidad	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje	Frecuencia (fi)	Porcentaje	Frecuencia (fi)	Porcentaje	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Malo	18	25.00%	11	15.3%	11	15.3%	23	31.9%
Regular	36	50.00%	34	47.2%	38	52.8%	15	20.8%
Bueno	18	25.00%	27	37.5%	23	31.9%	34	47.2%
Total	72	100	72	100	72	100	72	100

Figura 4

Porcentaje de los niveles de la dimensiones del desempeño docente



En la tabla 4 Figura 4, se observa que en cuanto a la preparación para el aprendizaje el 25,0% opinó en un nivel bajo, el 50,00% en un nivel medio y el 25,00% opinó en un nivel alto. En relación a la enseñanza para el aprendizaje el 15,30% opinó en un nivel bajo, el 47,20% en un nivel medio y el 37,50%. opinaron en un nivel alto. Con respecto a la escuela articulada a la comunidad, el 15,30% opinó en un nivel bajo, el 62,80% en un nivel medio y el 34,90% opinó en un nivel alto. Finalmente, en cuanto a la profesionalidad e identidad el 31,90% opinó en un nivel bajo, el 20,80% en un nivel medio y el 47,20% opinó que se encuentran en un

nivel alto. Observándose que la dimensión escuela articulada a la comunidad obtuvo una preponderancia en el nivel regular.

Análisis inferencial

Prueba de la hipótesis general

H0. No relación directa y significativa entre las habilidades directivas y el desempeño docente de la I.E.P. “Herman Busse de la Guerra 2095” los Olivos, 2021.

Ha. Existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas y el desempeño docente de la I.E.P. “Herman Busse de la Guerra 2095” los Olivos, 2021.

Tabla 6

Correlación entre las habilidades directivas y el desempeño docente

			V1Habilidaddirectivas	V2Desempeñodocente
Rho de Spearman	V1Habilidaddirectivas	Coeficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	V2Desempeñodocente	Coeficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Se observa el coeficiente de correlación de Spearman = ,762 lo que indica una correlación alta y el valor de la significancia: $p = ,000$ $p < 0.05$ en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, es decir: las habilidades directivas se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021

Prueba de la hipótesis específica 1

H0. No Existe relación directa y significativa entre las habilidades personales y el desempeño docente de Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021.

Ha. Existe relación directa y significativa entre las habilidades personales y el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021.

Tabla 7

Correlación entre las habilidades personales y el desempeño docente

		V2Desempeño docente
Rho de Spearman	d1V1Habilidapersonales	,694**
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	72

La tabla 8 muestra el coeficiente de correlación de Spearman = ,694 indicando una correlación moderada y el valor de la significancia: $p = ,000$ $p < 0.05$ en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, es decir: las habilidades personales se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa.

Prueba de la hipótesis específica 2

H0. No Existe relación directa y significativa entre las habilidades interpersonales y el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021.

Ha. Existe relación directa y significativa entre las habilidades interpersonales y el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021.

Tabla 8

Correlación entre las habilidades interpersonales y el desempeño docente

		V2Desempeño docente
Rho de Spearman	d2V1Habilinterpresonales	,751**
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	72

La tabla 9 muestra el coeficiente de correlación de Spearman = ,751 lo que indica una correlación alta y el valor de la significancia: $p = ,000$ $p < 0.05$ en consecuencia,

se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, es decir: las habilidades interpersonales se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa.

Prueba de la hipótesis específica 3

- H0. No Existe relación directa y significativa entre las habilidades grupales y el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021.
- Ha. Existe relación directa y significativa entre las habilidades grupales y el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021.

Tabla 8

Correlación entre las habilidades grupales y el desempeño docente

			V2Desempeño docente
Rho de Spearman	d3V1Habilidadesgrupales	Coeficiente de correlación	,628**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72

La tabla 10 muestra el coeficiente de correlación de Spearman = ,628 lo que indica una correlación moderada y el valor de la significancia: $p = ,000$ $p < 0.05$ en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, es decir: las habilidades grupales se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa.

V. DISCUSIÓN

El siguiente apartado, presenta la discusión de los resultados del estudio comparados con los estudios previos.

En relación a la hipótesis general, se observó que, Las habilidades directivas se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021, con un grado de nivel positiva moderada (Spearman = ,762 y con un p valor $0,00 < 0.05$). Se detalla que la relación es moderada porque es probable que el desempeño

docente pudo afectarse dado el contexto de pandemia y por la modalidad a distancia, puesto que la adecuación de herramientas y estrategias aún es un proceso que se encuentra en implementación.

Estos resultados son similares al estudio de Farfán (2019), quien concluyó que ambas variables se correlacionan de forma directa y significativa. Se concuerda con el autor porque comprueba que las habilidades que maneja todo director repercuten en la práctica diaria de los docentes. Asimismo, los resultados encuentran sustento teórico en el estudio de Ascón et al (2018) quienes señalaron que las habilidades directivas en las instituciones educativas, son de importancia para el desarrollo profesional tanto de los directivos como para el docente y todo personal que integra la institución, dichas habilidades están fuertemente vinculadas a la efectividad del liderazgo. Además, Pambudi y Gunawan (2020) señalaron que las habilidades directivas involucran y desarrollan una serie de roles y tareas muy pesados que caen bajo su responsabilidad como gerente, educador, administrador, supervisor, motivador, innovador, desarrollador empresarial y líder.

En relación a la hipótesis específica 1, se observó que Las habilidades personales se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021, con un grado de nivel positiva moderada (Spearman = ,694 y con un p valor $0,00 < 0.05$). Se explica que la relación es moderada dada la probabilidad que las habilidades personales del director sean poco percibidas favorablemente por la modalidad a distancia, puesto que la interacción entre colegas se ha visto limitada a reuniones virtuales, considerando que ante los desafíos del contexto, el directivo debe moldear las condiciones para la interacción con los docentes.

Estos resultados encuentran complemento con la autora Morales (2018), quien concluyó que, sí hay existencia de una relación significativa entre las dos variables, del mismo modo los resultados encuentran sustento teórico con el estudio de Silva (2021) quien sostuvo que el ser competente y poder interactuar en grupo son parte de lo que se describe como habilidades humanas, ya sea en las habilidades personales.

El estudio proporcionó evidencia empírica en apoyo de la conceptualización de las habilidades del director de escuela competente que comprenden habilidad

personal que involucra el aspecto humano. El director de escuela competente: desarrolla la habilidades personales y profesionales, vincula la formación de los profesores y la ayuda de los supervisores a superar muchas limitaciones de aprendizaje de los estudiantes, tales formaciones deben ser una combinación de las técnicas deseadas para ser implementadas.

Al respecto, Zakarevičius y Župerkien (2008), los gerentes de las organizaciones enfrentan nuevas situaciones que requieren aplicar métodos, formas organizacionales y procesos modernos en la gestión, como resultado de estos desafíos, las habilidades personales y profesionales de los gerentes deben cambiar y desarrollarse. Por lo tanto, la mejora del desarrollo de estas habilidades se convierte en una herramienta importante que garantiza las condiciones para el éxito de las actividades de la organización.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se observó que habilidades interpersonales se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021, con un grado de nivel positiva moderada (Spearman = ,751 y con un p valor $0,00 < 0.05$). Se explica que la relación es moderada, probablemente porque las habilidades interpersonales del directivo sean poco percibidas, esto puede ser por las pocas condiciones que se desarrollen en la escuela o en los talleres, para motivar a los docentes; el directivo debe moldear las condiciones de su trabajo utilizando fortalezas propicias para estimular su propio desempeño y el de los docentes, por otra parte, apesar que se realizan capacitaciones, es probable que los docentes no participen,

Los resultados son similares con el estudio de Batao y Cenas (2020), quienes concluyeron que las necesidades de desarrollo de los administradores de las escuelas en términos de habilidades interpersonales son la identificación de organización informal, articulación de estrategia y capacidad de predicción, sin embargo, necesitan capacitación en el control de conflictos, generación de informes y correspondencia oficial en términos de habilidades humanas.

Esto concuerda con los resultados de la investigación de Chen y Sriphon, (2021) el trabajo en equipo es extremadamente vital para el desarrollo organizacional a largo plazo. Los buenos director necesitan excelentes habilidades

de liderazgo. Sin embargo, a medida que la pandemia de COVID-19 se propaga rápidamente por todo el mundo, muchos países implementaron estrategias para evitar la infección, como trabajar desde casa.

Del mismo modo estos resultados encuentran respaldo teórico con la propuesta de Whetten y Cameron (2011), quien sostuvo que los desarrollos de las habilidades comunicativas son elementales en la habilidad interpersonal. Habilidades que comprenden la interacción con los demás, el directivo debe brindar el apoyo, la motivación y negociar los problemas, impulsando la colaboración, tratando de reducir los obstáculos, determinando con precisión las clases de conflicto, analizando sus causas y efectos. Asimismo, cuenta las redes de comunicación efectivas que mejoran las habilidades humanas.

A comparación con las otras dos dimensiones, las habilidades interpersonales son las que obtuvieron el nivel más bajo solo un 20% de maestros opinaron en un nivel alto, a partir del análisis de las puntuaciones obtenidas para las habilidades interpersonales, se puede señalar que la habilidad del director no ha tenido aceptación mayoritaria de los docentes, por tanto, pueden existir factores que se deben analizar en función a esta dimensión de la habilidad directiva. La competencia se refiere a las habilidades del director para establecer una relación con el los docentes o trabajadores de la institución, se valora la capacidad de comunicación, trabajar con los docentes, el buen trato, entre otras.

Con relación a la hipótesis específica 3, se observó que habilidades grupales se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa, con un grado de nivel positiva moderada (Spearman = ,628 y con un p valor $0,00 < 0.05$). Estos resultados son similares con el estudio de Baribor y Franka (2019) quienes encontraron en sus hallazgos un nivel positivo en la relación significativa entre las habilidades de gestión de los directores, a saber; conceptual, humano y desempeño laboral técnico y docente en las escuelas públicas. En base en los hallazgos los autores señalaron que las habilidades gerenciales de los directores, tienen una relación significativa positiva con el trabajo de los docentes. Asimismo el estudio de Hartinaha al (2019), quienes mostraron en los resultados que el desempeño del maestro puede explicarse por el liderazgo del director. Por lo tanto, concluyeron que el desempeño de los maestros se puede mejorar a través del liderazgo de los directores y un ambiente de trabajo propicio.

Además, los resultados se respaldan teóricamente con las ideas de Whetten y Cameron (2011), quienes sostiene que las habilidades de grupo corresponden a la facultad para promover el trabajo participativo, colaborativo, cooperativo, requeridas para liderar de manera eficaz en un ambiente real, condiciones para cambiar y articular unas posibilidades de crear responsabilidad. Fedorowicz et al., (2020) señalaron que organizar actividades de participación comunitaria durante una pandemia puede parecer una tarea abrumadora. Los círculos se han vuelto mucho más pequeños y la gente puede sentirse desconectada de su apoyo habitual, servicios y redes. La participación de la comunidad puede crear conexiones entre extraños; construir capital social y redes de apoyo; y ayudar a dar forma a programas, políticas y organizaciones que haciendo un trabajo crítico durante este tiempo. Con las intenciones adecuadas, las herramientas adecuadas y las voces de todos, La participación de la comunidad puede ayudar a garantizar que nadie se quede atrás durante la pandemia. Finalmente, las tareas se pueden realizar fácilmente y hacen que el equipo sea más fuerte y productivo. Sin embargo, la cooperación es necesaria en el trabajo en equipo porque es muy importante en cualquier organización.

En cuanto a los resultados menos favorables en relación al desempeño docente corresponde a la dimensión preparación para el aprendizaje solo el 25,00% opinó que se encuentran en un nivel alto, esta opinión se ve respaldada por los resultados de la investigación de Pambudi y Gunawan (2020), que establece las habilidades básicas de enseñanza de los profesores, pueden tener más éxito si cuenta con el apoyo de la supervisión del director, dado que las habilidades directivas permiten la orientación y mejora profesional para la enseñanza, aumentando la eficacia y eficiencia de la enseñanza. El estudio también refiere las debilidades de los procesos de enseñanza durante la pandemia y esta puede ser la razón de los bajos resultados. El director en sus funciones debe tener la capacidad de liderar el aprendizaje para, orientar y guiar a los profesores, la habilidad del director debe siempre desarrollar un ambiente de trabajo productivo y ser capaz de animar a los profesores a crear un entorno propicio entorno de aprendizaje para estudiantes.

Por otro lado, en cuanto a los resultados que lograron mayores porcentajes se encuentra la dimensión de la profesionalidad e identidad del desempeño docente con, con un 47.20% en el nivel bueno, lo que implica que un grupo de docentes autovalora el desarrollo del crecimiento extrínseco e intrínseco, es decir la motivación, la fuerza de voluntad para el desarrollo profesional. La identidad profesional de los docentes y el desarrollo profesional son importantes para la implementación del desarrollo en las escuelas, así como, la autorrealización se puede lograr mediante el aprendizaje autodirigido y la formación profesional de auto perfección.

Estos resultados encuentran complemento con el estudio de Predrag (2016) quien sostuvo que el estudio del desarrollo profesional docente puede entenderse como un proceso de maduración del juicio profesional. En cuanto a la formación del profesorado desde hace mucho tiempo, existe la impresión de la práctica educativa no satisfactoria, donde los docentes se veían obligados a trabajar de manera intuitiva. Un docente exitoso se desarrolla profesionalmente, asumiendo la existencia de una serie de condiciones externas e internas, para el desarrollo profesional. La preparación para el desarrollo profesional definirá la tendencia a elegir, las razones y diversos tipos de actividades que conducen al aprendizaje, elevando el nivel de competencia profesional y profesionalismo.

En el mundo de la educación, existen vínculos que no se pueden separar entre la calidad de la educación, desempeño del maestro y las habilidades del director. La calidad de la educación se puede ver en los logros de los estudiantes; está fuertemente influenciado por el desempeño del maestro, mientras que el desempeño del maestro es fuertemente influenciado por la habilidad gerencial del director. Las habilidades directivas ayudan a los directores de escuela en la tarea de tomar decisiones que determinan la dirección y el progreso de sus instituciones a nivel participativo, implicando nuevas formas de mejorar, como el fomento de la creatividad y la innovación entre otros.

Cabe señalar que, el distanciamiento social por la situación de emergencia sanitaria, ha aumentado la necesidad de ampliar el conocimiento sobre las habilidades directivas y el desempeño docente, tanto los directivos como los docentes en tiempos de crisis requieren un alto nivel ayuda, orientación, hacia una

meta organizacional. Los directivos dan la oportunidad y para que los miembros del equipo (liderazgo compartido) tengan la capacidad de lograr las tareas organizativas para fomentar el desempeño eficaz en equipos. Además, la confianza y relaciones (relaciones comunitarias y relaciones de intercambio social) son esenciales. Sin embargo, las nuevas políticas para el distanciamiento social y el trabajo desde casa demandan seguir investigando sobre los cambios que se están produciendo sobre las habilidades directivas y el desempeño docente (Chen y Sriphon, 2021).

VI. CONCLUSIONES

1. Las habilidades directivas y el desempeño docentes presentan una correlación alta, cuyo coeficiente de correlación Spearman = ,762 y con un p valor $0,00 < 0.05$ en consecuencia, las habilidades directivas se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021
2. Se Las habilidades personales y el desempeño docentes presentan una correlación moderada, cuyo coeficiente de correlación Spearman = ,694 y con un p valor $0,00 < 0.05$ en consecuencia, las habilidades personales se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021
3. Las habilidades interpersonales y el desempeño docentes presentan una correlación alta, cuyo coeficiente de correlación Spearman = ,751 y con un p valor $0,00 < 0.05$ en consecuencia, las habilidades interpersonales se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021
4. Las habilidades grupales y el desempeño docentes presentan una correlación moderada, cuyo coeficiente de correlación Spearman = ,628 y con un p valor $0,00 < 0.05$ en consecuencia, las habilidades grupales se

relacionan de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda los directivos y docentes investigadores poner énfasis en la autosuficiencia profesional como principal impulsor de su propio desempeño, apoyando el desarrollo de nuevas formas gerenciales e impulsando un conjunto de habilidades requeridos para la práctica tanto de la pedagogía como de la de la administración.
2. En cuanto a las habilidades personales; se recomienda a los directivos implementar talleres de actualización con el apoyo de psicólogos para desarrollar el autocontrol, gestión de emociones y la practica la empatía que permita comprender a los demás.
3. En relación a las habilidades interpersonales y el desempeño docente; se recomienda a directivos y docentes implementar proyectos de trabajo colaborativo, aprovechado el uso de las herramientas tecnológicas, para mantener la motivación, impulsando la colaboración.
4. En relación a las habilidades grupales y el desempeño docente se recomienda a la comunidad educativa promover el trabajo participativo, y de ayuda para el logro de la misión y visión y cumplimiento de las metas, promoviendo la confianza

REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2018). *Habilidades directivas y gestión educativa de la Institución Educativa 2032 Manuel*. [Tesis de maestría Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. Perú. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3591/TM%20CE-GE%204661%20A1%20-%20Alvarez%20Vasquez%20Jesus%20Martin%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ascón, J., García, M. y Pedraza, C. (2018). Las habilidades directivas en las instituciones de educación superior. Diseño estratégico con enfoque de liderazgo. *Revista científica ecociencia*, 5(2). <https://doi.org/10.21855/ecociencia.52.61>
<http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/61>
- Baribor, G. y Frank, O. (2019). Principals' Managerial Skills and Teachers' Job Performance in Public Secondary Schools In Rivers State, Nigeria. *International Journal of Innovative Psychology y Social Development* 7(2):97-104, <https://seahipaj.org/journals-ci/june-2019/IJIPSD/full/IJIPSD-J-13-2019.pdf>
- Batao, S. y Cenas, M. (2020). An Assessment of the Managerial Skills and Professional Development Needs of Private Catholic Secondary School Administrators in Bangkok, Thailand. *World Journal of Education* Vol. 10, No. 1; <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1247743.pdf>
- Bermúdez, E., y Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. *Omnia*, 22(3),60-70. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73752819005.pdf>

- Becerra (2017) habilidades directivas y el desempeño docente. [tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV. Perú
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11860>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chen, J.K.C.; Sriphon, T. (2021). Perspective on COVID-19 Pandemic Factors Impacting Organizational Leadership. *Sustainability* 2021, 13, 3230.
<https://doi.org/10.3390/su13063230>
- Drucker, P. (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Bogotá: La Gerencia en la Sociedad Futura
<https://www.politecnico metro.edu.co/biblioteca/emprendimiento/Drucker-PeterLa-Gerencia-en-La-Sociedad-Futura.pdf>
- Edersheim, E. (2011). *Enseñanza de Peter Drucker*. México. McGraw Hill.
http://www.misfinanzasenlinea.com/documents/resumenlibro_ensenanzas_de_peter_drucker.pdf
- Farfán, H. (2019). *Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa Martín de la Riva y Herrera, Lamas* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio: UCV. Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34979/Farf%C3%A1n_CH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fedorowicz, M. Olivia, A. y Burrowes, K. (2020). Community Engagement during the COVID-19 Pandemic and Beyond A Guide for Community-Based Organizations.
<https://www.urban.org/sites/default/files/publication/102820/community-engagement-during-the-covid-19-pandemic-and-beyond.pdf>
- García, F., Boom, E. y Romero, M (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector Palmic. Ultor en Colombia. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 21(2),1-21
<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=357955446001>
- García, J. (2016). *Metodología de la Investigación para administradores*. Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-para-adm-Joaquin-Garcia-Dlhigo.pdf>

- Guillen, O. y Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Lima: San Marcos.
https://www.academia.edu/37024919/GU%C3%8DA_PARA_ELABORAR_LA_TESIS_UNIVERSITARIA_ESCUELA_DE_POSGRADO
- Giron, R. (2020). Habilidades directivas en la facultad de ciencias empresariales de una universidad privada de Lambayeque, [Tesis de maestría Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo]. Repositorio USAT Perú.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2792/1/TM_FernandezOtoy aMaria.pdf
- Hartinaha, S., Suharsob, P., Umamc, R. y Syazalid, M (2019). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters* 10(1):235-246. DOI: 10.5267/j.msl.2019.7.038.
http://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2019_212.pdf
- Hassan, B., Maizam A., Moh'd, K. y Halizah, A. (2017). Students' Perceptions of Their Teachers' Performance in Teaching Engineering Drawing in Nigerian. Tertiary Institutions. *Traektoriâ Nauki = Path of Science*. 3 (10).
https://www.researchgate.net/publication/320698615_Students'_Perceptions_of_Their_Teachers'_Performance_in_Teaching_Engineering_Drawing_in_Nigerian_Tertiary_Institutions
- Hernández, A., Ramos, M. Placencia, P. Indacochea, B. Quimis, A. Gómez Moreno, L. (2018). *Metodología de la Investigación científica*. Ecuador: Área de Innovación y Desarrollo. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cientifica-Arturo-Andres-Hernandez-Escobar.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación. Las rutas 752 [753]* <https://dokumen.pub/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cuali-spanish-edition-1nbsped-1456260960-9781456260965.html>
- Enríquez, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cámara Nacional de la Industria
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- López, V. y García, Z. (2019). Inclusión laboral como responsabilidad social: un estudio en PyMes del sector terciario en la ciudad de Los Mochis, Sinaloa, México. *Ra Ximhai*, 15 (1), 41-53. <https://doi.org/10.35197/rx.15.01.2019.03.vl>
- Machado, E., Machado, C., Abelha, M. y Albuquerque, A. (2017). Competencies of the school director: perspectives of the project coordinators. *Agrupamento de Escolas de Vila das Aves* DOI:10.21125/iceri.2017.0956

- Madrigal, E. (2006). *Habilidades directivas*. México: McGraw Hill.
<http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/habilidades-directivas.pdf>
- Martínez, G., Guevara, A., y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6),123-134.
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Morales, S. (2019). *Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa Martín de la Riva y Herrera, Lamas* [Tesis de maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio: UNJFSC. Perú.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3107/MORALES%20HERNANDEZ%20STEFANY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, M. y Wong, H. (2018). Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King de Trujillo. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XIV (27),
https://www.redalyc.org/pdf/4096/Resumenes/Resumen_409658132011_1.pdf
- Muñoz, R. (2018). Habilidades directivas y gestión del conocimiento en el nivel de comunicación interna desde la percepción docente, Los Olivos, 2016.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5185/Ayala_QMT.pdf?sequence=1
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. Romero, H. (2013). Metodología de la investigación Cuantitativa Cualitativa y Redacción de la Tesis. 5a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U,
- Pambudi, B. y Gunawan, I. (2020). The Effect of Learning Leadership and Academic Supervision on Teacher Teaching Skills in the Covid-19 Pandemic. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, (501).
https://www.researchgate.net/publication/347426139_The_Effect_of_Learning_Leadership_and_Academic_Supervision_on_Teacher_Teaching_Skills_in_the_Covid-19_Pandemic
- Paredes, D. Ibarra, L. y Moreno, Z. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas Investigación Administrativa. *Instituto Politécnico Nacional*, 50. (127), México
<https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/127/art5.pdf>
- Predrag, Z. (2016). Professional development and teachers professional identity: self- assessment in republic of serbia. *Organizational silence*.
https://www.researchgate.net/publication/309922687_PROFESSIONAL_DEV ELOPMENT_AND_TEACHERS_PROFESSIONAL_IDENTITY_SELF-ASSESSMENT_IN_REPUBLIC_OF_SERBIA

- Povilas, E. (2008). Improving the Development of Managers' Personal and Professional Skills
https://www.researchgate.net/publication/282814324_Improving_the_Development_of_Managers'_Personal_and_Professional_Skills
- Ramírez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Revista Investigación y Negocios*, 11(17), 23-29.
http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v11n17/v11n17_a04.pdf
- Saavedra, S. (2021). El liderazgo directivo y el desarrollo de la Profesionalidad en las IIEE del nivel de educación Inicial Huaycán. [Tesis de maestría Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio UIGV Perú.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2444/MAEST_ADMINISTRACI%C3%93N%20EDUCACI%C3%93N_SUSY%20ELITA%20SAAVEDRA%20YOSHIDA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Sánchez, A. (2006). Peter drucker, innovador maestro de la administracion de empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, II (2),69-89.
<https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344005.pdf>
- Santiago. A, y Silva P. (2017). El papel de la administración en la evolución humana. *Acotaciones Perspectivas docentes*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6349279.pdf>
- Santiesteban E. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Académica Universitaria (Edacun)
- Silva, E. (2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático. *Digital Publisher CEIT*, 6(2), 148-163.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.472>.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7897410.pdf>
- Solís, B. (2018). Habilidades directivas en el desempeño laboral en instituciones educativas de la Red N° 24, Comas. [tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV.
- Tewari, R. Sharma, R. (2012). *Managerial Skills for Managers in the 21st Century*
https://www.researchgate.net/publication/255728076_Managerial_Skills_for_Managers_in_the_21st_Century
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). Desarrollo de habilidades directivas. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Zakarevičius, P. y Župerkien, E. (2008). Improving the Development of Managers' Personal and Professional Skills. 2 1Vytauto Didžiojo universitetas Daukanto g. 28, LT-44246, Kaunas 2Klaipėdos universitetas Miniijos g. 153, LT-93185, Klaipėda
https://www.researchgate.net/publication/282814324_Improving_the_Development_of_Managers'_Personal_and_Professional_Skills

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Habilidades directivas y desempeño docente, en la Institución Educativa Particular “Santa Mónica” Puente Piedra, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y el desempeño docente en la I.E. Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, ¿2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades personales y el desempeño docente en la I.E. Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, ¿2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño docente en la I.E. Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, ¿2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades grupales y el desempeño docente en la I.E. Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, ¿2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relacionan entre las habilidades directivas y el desempeño docente en la I.E. Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Establecer la relacionan entre las habilidades personales y el desempeño docente en la I.E. Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021.</p> <p>Establecer la relacionan entre las habilidades interpersonales y el desempeño docente en la I.E. Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021</p> <p>Establecer la relacionan entre las habilidades grupales y el desempeño docente en la I.E. Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas y el desempeño docente de la I.E. Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre las habilidades personales y el desempeño docente de la I.E. Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021</p> <p>Existe relación directa y significativa entre las habilidades interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021</p> <p>Existe relación directa y significativa entre las habilidades grupales y el desempeño docente de la I.E. Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021</p>	Variable 1: Habilidades directivas (....., 2021)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Habilidades personales	Desarrollo de autoconocimiento Manejo de estrés y relaciones internas Solución creativa de Problemas, pensamiento estratégico	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (27-62) Medio (63-89) Alto (90-135)
			Habilidades interpersonales	Motivación de los Empleados Inteligencia emocional, manejo de conflictos Comunicación de apoyo	10, 11, 12 13, 14, 15 16, 17, 18		
			Habilidades grupales	Integración social, formación de equipos Liderar el cambio positivo) Facultamiento y delegación	19, 20, 21 22, 23, 24 25, 26, 27		
Variable 2: Desempeño docente (MINEDU, 2012)							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos			

			Preparación para el aprendizaje	Planificación de la sesión Procesos pedagógicos Estrategias innovadoras	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12	Nunca (1) Casi nunca (2)	Bajo (38 - 88)
			Enseñanza para el aprendizaje	Trabajo grupal y/o corporativo Promueve la investigación Estrategias con actitud asertiva	13, 14, 15	Alguna vez (3)	Medio (89-139)
			Escuela articulada a la comunidad	Identificación con la comunidad alianzas estratégicas	16, 17, 18 19, 20, 21	Casi siempre (4)	Alto (140-190)
			Profesionalidad e identidad	Técnicas de evaluación Identificación con la institución Sistematiza resultados de su trabajo en aula	22, 23, 24 25, 26, 27	Siempre (5)	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO: Hipotético-deductivo TIPO: Básica NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental - Transversal	Población: La población está constituida por 800 docentes que laboran en la I.E. Heman Busse	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de acompañamiento pedagógico directivo Cuestionario de desempeño docente	DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman: $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ Dónde: r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos

ANEXO 2

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1 HABILIDADES DIRECTIVAS

Dimensiones	indicadores	ítems	Escalas	Niveles o rangos
Habilidades personales PER	Desarrollo de autoconocimiento	1, 2, 3		
	Manejo de estrés y relaciones internas	4, 5, 6		
		Solución creativa de Problemas, pensamiento estratégico	7, 8, 9	Nunca (1) Casi nunca (2)
	Habilidades interpersonales INT	Motivación de los Empleados	10, 11, 12	Algunas veces (3) Casi siempre (4)
Inteligencia emocional, manejo de conflictos		13, 14, 15	Siempre (5)	
Comunicación de apoyo		16, 17, 18		Alto [90-135]
		Integración social, formación de equipos	19, 20, 21	
Habilidades grupales GRU	Liderar el cambio positivo)	22, 23, 24		
	Facultamiento y delegación	25, 26, 27		

Fuente: (Whetten y Cameron, 2011)

ANEXO 3

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones			indicadores	ítems	ESCALAS	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje	para el		Planificación de la sesión	1, 2, 3	Nunca (1)	Bajo (27-62)
			Procesos pedagógicos	4, 5, 6		
			Estrategias innovadoras	7, 8, 9		
Enseñanza para el aprendizaje	para el		Trabajo grupal y/o corporativo	10, 11, 12	Algunas veces (3)	Medio (63-89)
			Promueve la investigación	13,		
			Estrategias con actitud asertiva			
Escuela articulada a la comunidad			Identificación con la comunidad	14, 15	Siempre (5)	
			alianzas estratégicas	16, 17, 18		
Profesionalidad e identidad			Técnicas de evaluación	19, 20, 21		
			Identificación con la institución	22, 23, 24		
			Sistematiza resultados de su trabajo en aula	25, 26, 27		

Fuente: Minedu 2014

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DE HABILIDADES DIRECTIVAS

Estimado colega.

Por favor, marque con una X la respuesta que expresa mejor su opinión sobre habilidades directivas del director

Muchas gracias por su colaboración

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

EL DIRECTOR

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: HABILIDADES PERSONALES						
1	Practica la autorregulación ante diferentes situaciones de su gestión.					
2	Domina sus emociones ante diferentes problemas de la institución.					
3	Demuestra capacidad de guía e influencia positiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados.					
4	Maneja buenas relaciones internas en todos los niveles de la organización.					
5	Demuestra energía y/o motivación permanente					
6	Controla su irritabilidad y/o irascibilidad, ante situaciones incómodas.					
7	Muestra capacidad para dirigir (planificar, organizar y controlar) el desenvolvimiento de la Institución Educativa					
8	Soluciona problemas de manera oportuna evitando malos entendidos.					
9	Gestiona oportunamente las funciones de los docentes en la institución educativa.					
DIMENSIÓN 2 : HABILIDADES INTERPERSONALES						
10	Contribuye en el desarrollo de estrategias de motivación a los docentes para mejorar su rendimiento.					
11	Asigna recursos enfocados en los aprendizajes de los estudiantes.					
12	Crea un ambiente libre, donde la comunicación fluye.					
13	Practica el trato amable, justo e imparcial, con los docentes y todo el personal.					
14	Respetar las diferencias en el equipo de docentes.					
15	Aprovecha las situaciones de conflictos como oportunidades para las mejoras.					
16	Comunica de manera afectiva, clara y precisa con los miembros de la institución.					
17	Establece mecanismos de comunicación directa (siempre están a disposición de las necesidades docentes).					
18	Demuestra la empatía con los miembros de la institución.					
DIMENSIÓN 3 : HABILIDADES GRUPALES						
19	Desarrolla políticas de integración para los miembros de la institución educativa.					
20	Brinda confianza a los docentes					
21	Crea espacios o reuniones periódicas: de reconocimiento del trabajo					
22	Maneja oportunamente conflictos entorno a la institución educativa.					
23	Motiva constantemente para mejorar los desempeños.					
24	Crea un ambiente positivo generando compromisos en los docentes.					
25	Influye positivamente en el mejoramiento del desempeño de los docentes.					
26	Delega funciones diferenciando las capacidades de los docentes.					
27	Delega funciones concretas y restringen la tarea asignada a los docentes.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado colega.

Por favor, marque con una X la respuesta que expresa mejor su opinión sobre el desempeño docente en la institución educativa

Muchas gracias por su colaboración

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

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE					
1	Planifica la experiencia de aprendizaje tomando en cuenta los criterios de evaluación					
2	Incluye el uso de herramientas digitales, en el diseño de la sesión.					
3	Diseña la experiencia de aprendizaje y/o unidad según el contexto de los estudiantes					
4	Organiza los procesos pedagógicos y/o procesos didácticos, durante la ejecución de la experiencia de aprendizaje.					
5	Selecciona el tipo de preguntas metacognitivas para los aprendizajes a desarrollar diariamente.					
6	Elabora materiales (ppt, láminas, fichas) para la buena motivación de los estudiantes					
7	Organiza el trabajo en equipo - colaborativo vía virtual usando (meet, zoom, WhatsApp)					
	DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
8	Promueve el trabajo en equipo vía virtual usando (meet, zoom, WhatsApp)					
9	Resuelve los conflictos oportunamente a través del diálogo.					
10	Promueve la curiosidad, mediante actividades lúdicas					
11	Desarrolla los procesos pedagógicos y/o procesos didácticos promoviendo la investigación.					
12	Emplea materiales (ppt, láminas, fichas) para mantener motivados a los estudiantes teniendo en cuenta los ritmos, estilos de aprendizaje.					
13	Promueve la metacognición de los aprendizajes desarrollados diariamente.					
	DIMENSIÓN 3: ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
14	Interactúa colaborativamente entre colegas organizando el trabajo pedagógico					
15	Contribuye de manera sostenible al buen clima institucional.					
16	Integra los saberes culturales y los recursos del entorno en las prácticas de enseñanza.					
17	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y en la construcción de los planes de mejora					
18	Mantiene una relación de amabilidad y respeto con los padres de familia					
19	Genera espacios de participación con los padres para brindar protección ante los riesgos del internet.					
	DIMENSIÓN 4 PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD					
20	Mantiene una relación de confianza con los estudiantes (confianza cuando revisa / monitorea las actividades)					
21	Genera oportunidades para que los estudiantes demuestren sus aprendizajes y creatividad					
22	Retroalimenta reconociendo aciertos y dificultades para seguir aprendiendo.					
23	Participa de los GIAs compartiendo sus experiencias significativas de desarrollo profesional					
24	Colabora con la institución en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
25	Reporta los informes mensuales de trabajo en aula a la plataforma Mundo I.E					
26	Informa a los padres de familia sobre los avances de sus estudiantes.					

Anexo 4: Certificados de validación de expertos



Anexo 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Habilidades personales								
1	Practica la autorregulación ante diferentes situaciones de su gestión.							
2	Domina sus emociones ante diferentes problemas de la institución.							
3	Demuestra capacidad de guía e influencia positiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados.							
4	Maneja buenas relaciones internas en todos los niveles de la organización.							
5	Demuestra energía y/o motivación permanente							
6	Controla su irritabilidad y/o irascibilidad, ante situaciones incómodas.							
7	Muestra capacidad para dirigir (planificar, organizar y controlar) el desenvolvimiento de la Institución Educativa							
8	Soluciona problemas de manera oportuna evitando malos entendidos.							
9	Gestiona oportunamente las funciones de los docentes en la institución educativa.							
DIMENSIÓN 2: Habilidades interpersonales								
10	Contribuye en el desarrollo de estrategias de motivación a los docentes para mejorar su rendimiento.							
11	Asigna recursos enfocados en los aprendizajes de los estudiantes.							
12	Crea un ambiente libre, donde la comunicación fluye.							
13	Practica el trato amable, justo e imparcial, con los docentes y todo el personal.							
14	Respeto las diferencias en el equipo de docentes.							
15	Aprovecha las situaciones de conflictos como oportunidades para las mejoras.							
16	Comunica de manera afectiva, clara y precisa con los miembros de la organización.							
17	Establece mecanismos de comunicación directa (siempre están a disposición de las necesidades docentes).							
18	Demuestra la empatía en diferentes							
DIMENSIÓN 3: Habilidades grupales								
19	Desarrolla políticas de integración para los miembros de la institución educativa.							
20	Brinda confianza a los docentes							
21	Crea espacios o reuniones periódicas: de reconocimiento del trabajo							
22	Maneja oportunamente conflictos entorno a la institución educativa.							
23	Motiva constantemente para mejorar los desempeños.							
24	Crea un ambiente positivo generando compromisos en los docentes.							
25	Influye positivamente en el mejoramiento del desempeño de los docentes.							
26	Delega funciones diferenciando las capacidades de los docentes.							
27	Delega funciones concretas y restringen la tarea asignada a los docentes.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [.] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Ibarguen Cueva Francis Esmeralda.
DNI: 09637865

Especialidad de la evaluación: Dra. en Educación

29 de mayo del 2021

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

Firma del Experto Informante.

Anexo 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Planifica la experiencia de aprendizaje tomando en cuenta los criterios de evaluación							
2	Incluye el uso de herramientas digitales, en el diseño de la sesión.							
3	Diseña la experiencia de aprendizaje y/o unidad según el contexto de los estudiantes							
4	Organiza los procesos pedagógicos y/o procesos didácticos, durante la ejecución de la experiencia de aprendizaje.							
5	Selecciona el tipo de preguntas metacognitivas para los aprendizajes a desarrollar diariamente.							
6	Elabora materiales (ppt, láminas, fichas) para la buena motivación de los estudiantes							
7	Organiza el trabajo en equipo - colaborativo via virtual usando (meet, zoom, WhatsApp)							
DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Promueve el trabajo en equipo via virtual usando (meet, zoom, WhatsApp)							
9	Resuelve los conflictos oportunamente a través del diálogo.							
10	Promueve la curiosidad, mediante actividades lúdicas							
11	Desarrolla los procesos pedagógicos y/o procesos didácticos promoviendo la investigación.							
12	Emplea materiales (ppt, láminas, fichas) para mantener motivados a los estudiantes teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje.							
13	Promueve la metacognición de los aprendizajes desarrollados diariamente.							
DIMENSIÓN 3: ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Interactúa colaborativamente entre colegas organizando el trabajo pedagógico							
15	Contribuye de manera sostenible al buen clima institucional.							
16	Integra los saberes culturales y los recursos del entorno en las prácticas de enseñanza.							
17	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y en la construcción de los planes de mejora							
18	Mantiene una relación de amabilidad y respeto con los padres de familia							
19	Genera espacios de participación con los padres para brindar protección ante los riesgos del Internet.							
DIMENSIÓN 4 PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Mantiene una relación de confianza con los estudiantes (confianza cuando revisa / monitorea las actividades)							
21	Genera oportunidades para que los estudiantes demuestren sus aprendizajes y creatividad							
22	Retroalimenta reconociendo aciertos y dificultades para seguir aprendiendo.							
23	Participa de los GIAs compartiendo sus experiencias significativas de desarrollo profesional							
24	Colabora con la institución en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.							
25	Reporta los informes mensuales de trabajo en aula a la plataforma Mundo I.E							
26	Informa a los padres de familia sobre los avances de sus estudiantes.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador:
Ibarguen Cueva Francis Esmeralda.
DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. en Educación

29 de mayo del 2021



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Firma del Experto Informante.

Anexo 5
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	/ ítems	Pertinenci ^{a1}		Relevanci ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Habilidades personales								
1	Practica la autorregulación ante diferentes situaciones de su gestión.							
2	Domina sus emociones ante diferentes problemas de la institución.							
3	Demuestra capacidad de guía e influencia positiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados.							
4	Maneja buenas relaciones internas en todos los niveles de la organización.							
5	Demuestra energía y/o motivación permanente							
6	Controla su irritabilidad y/o irascibilidad, ante situaciones incómodas.							
7	Muestra capacidad para dirigir (planificar, organizar y controlar) el desenvolvimiento de la Institución Educativa							
8	Soluciona problemas de manera oportuna evitando malos entendidos.							
9	Gestiona oportunamente las funciones de los docentes en la institución educativa.							
DIMENSIÓN 2 : Habilidades interpersonales		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Contribuye en el desarrollo de estrategias de motivación a los docentes para mejorar su rendimiento.							
11	Asigna recursos enfocados en los aprendizajes de los estudiantes.							
12	Crea un ambiente libre, donde la comunicación fluye.							
13	Practica el trato amable, justo e imparcial, con los docentes y todo el personal.							
14	Respeto las diferencias en el equipo de docentes.							
15	Aprovecha las situaciones de conflictos como oportunidades para las mejoras.							
16	Comunica de manera afectiva, clara y precisa con los miembros de la organización.							
17	Establece mecanismos de comunicación directa (siempre están a disposición de las necesidades docentes).							
18	Demuestra la empatía en diferentes							
DIMENSION 3 : Habilidades grupales		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Desarrolla políticas de integración para los miembros de la institución educativa.							
20	Brinda confianza a los docentes							
21	Crea espacios o reuniones periódicas: de reconocimiento del trabajo							
22	Maneja oportunamente conflictos entorno a la institución educativa.							
23	Motiva constantemente para mejorar los desempeños.							
24	Crea un ambiente positivo generando compromisos en los docentes.							
25	Influye positivamente en el mejoramiento del desempeño de los docentes.							
26	Delega funciones diferenciando las capacidades de los docentes.							
27	Delega funciones concretas y restringen la tarea asignada a los docentes.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Menacho Rivera Alejandro**

DNI: 32403439

Especialidad del evaluador: **Dr. Ciencias de la Educación.**

29 de mayo del 2021

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

...

Anexo 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE								
1	Planifica la experiencia de aprendizaje tomando en cuenta los criterios de evaluación							
2	Incluye el uso de herramientas digitales, en el diseño de la sesión.							
3	Diseña la experiencia de aprendizaje y/o unidad según el contexto de los estudiantes							
4	Organiza los procesos pedagógicos y/o procesos didácticos, durante la ejecución de la experiencia de aprendizaje.							
5	Selecciona el tipo de preguntas metacognitivas para los aprendizajes a desarrollar diariamente.							
6	Elabora materiales (ppt, láminas, fichas) para la buena motivación de los estudiantes							
7	Organiza el trabajo en equipo - colaborativo vía virtual usando (meet, zoom, WhatsApp)							
DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Promueve el trabajo en equipo vía virtual usando (meet, zoom, WhatsApp)							
9	Resuelve los conflictos oportunamente a través del diálogo.							
10	Promueve la curiosidad, mediante actividades lúdicas							
11	Desarrolla los procesos pedagógicos y/o procesos didácticos promoviendo la investigación.							
12	Emplea materiales (ppt, láminas, fichas) para mantener motivados a los estudiantes teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje.							
13	Promueve la metacognición de los aprendizajes desarrollados diariamente.							
DIMENSIÓN 3: ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Interactúa colaborativamente entre colegas organizando el trabajo pedagógico							
15	Contribuye de manera sostenible al buen clima institucional.							
16	Integra los saberes culturales y los recursos del entorno en las prácticas de enseñanza.							
17	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y en la construcción de los planes de mejora							
18	Mantiene una relación de amabilidad y respeto con los padres de familia							
19	Genera espacios de participación con los padres para brindar protección ante los riesgos del Internet.							
DIMENSIÓN 4 PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Mantiene una relación de confianza con los estudiantes (confianza cuando revisa / monitorea las actividades)							
21	Genera oportunidades para que los estudiantes demuestren sus aprendizajes y creatividad							
22	Retroalimenta reconociendo aciertos y dificultades para seguir aprendiendo.							
23	Participa de los GIAs compartiendo sus experiencias significativas de desarrollo profesional							
24	Colabora con la institución en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.							
25	Reporta los informes mensuales de trabajo en aula a la plataforma Mundo I.E							
26	Informa a los padres de familia sobre los avances de sus estudiantes.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Menacho Rivera Alejandro**

DNI: 32403439

Especialidad del evaluador: **Dr. Ciencias de la Educación.**

29 de mayo del 2021

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 5
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	/ ítems	Pertinenci ^{a1}		Relevanci ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Habilidades personales								
1	Practica la autorregulación ante diferentes situaciones de su gestión.							
2	Domina sus emociones ante diferentes problemas de la institución.							
3	Demuestra capacidad de guía e influencia positiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados.							
4	Maneja buenas relaciones internas en todos los niveles de la organización.							
5	Demuestra energía y/o motivación permanente							
6	Controla su irritabilidad y/o irascibilidad, ante situaciones incómodas.							
7	Muestra capacidad para dirigir (planificar, organizar y controlar) el desenvolvimiento de la Institución Educativa							
8	Soluciona problemas de manera oportuna evitando malos entendidos.							
9	Gestiona oportunamente las funciones de los docentes en la institución educativa.							
DIMENSIÓN 2 : Habilidades interpersonales								
10	Contribuye en el desarrollo de estrategias de motivación a los docentes para mejorar su rendimiento.							
11	Asigna recursos enfocados en los aprendizajes de los estudiantes.							
12	Crea un ambiente libre, donde la comunicación fluye.							
13	Practica el trato amable, justo e imparcial, con los docentes y todo el personal.							
14	Respetar las diferencias en el equipo de docentes							
15	Aprovecha las situaciones de conflictos como oportunidades para las mejoras.							
16	Comunica de manera afectiva, clara y precisa con los miembros de la organización.							
17	Establece mecanismos de comunicación directa (siempre están a disposición de las necesidades docentes).							
18	Demuestra la empatía en diferentes							
DIMENSIÓN 3 : Habilidades grupales								
19	Desarrolla políticas de integración para los miembros de la institución educativa.							
20	Brinda confianza a los docentes							
21	Crea espacios o reuniones periódicas: de reconocimiento del trabajo							
22	Maneja oportunamente conflictos entorno a la institución educativa.							
23	Motiva constantemente para mejorar los desempeños.							
24	Crea un ambiente positivo generando compromisos en los docentes.							
25	Influye positivamente en el mejoramiento del desempeño de los docentes.							
26	Delega funciones diferenciando las capacidades de los docentes.							
27	Delega funciones concretas y restringen la tarea asignada a los docentes.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg Gustavo Ernesto, Zarate Ruíz

DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS – MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA Y EN GESTIÓN PÚBLICA. METODÓLOGO Y TEMÁTICO.

29 de mayo del 2021

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 6
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE							
1	La planificación de la experiencia de aprendizaje contiene los criterios de evaluación	✓		✓		✓		
2	Se integra el uso de alguna herramienta digital en el diseño de la sesión	✓		✓		✓		
3	La planificación de la experiencia de aprendizaje toma en cuenta el contexto de los estudiantes	✓		✓		✓		
4	Durante la ejecución de la experiencia de aprendizaje organiza los procesos pedagógicos y/o procesos didácticos	✓		✓		✓		
5	Diseña la evaluación de manera sistemática tomando en cuenta los criterios de evaluación según la meta de los aprendizajes, para una atención diferenciada.	✓		✓		✓		
6	Selecciona el tipo de preguntas metacognitivas para los aprendizajes a desarrollar diariamente.	✓		✓		✓		
7	Domina las herramientas digitales que se usan en clases (meet, zoom, WhatsApp y/o pizarras digitales, entre otros)	✓		✓		✓		
8	Elabora materiales (ppt, láminas, fichas) para la buena motivación de los estudiantes	✓		✓		✓		
9	Organiza el trabajo en equipo - colaborativo vía virtual usando (meet, zoom, WhatsApp)	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	✓		✓		✓		
10	Promueve el trabajo en equipo - colaborativo - acogedor vía virtual usando (meet, zoom, WhatsApp)	✓		✓		✓		
11	Aclara los compromisos de todo trabajo en equipo	✓		✓		✓		
12	Resuelve los conflictos oportunamente a través del diálogo.	✓		✓		✓		
13	Organiza el aula virtual de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
14	Retroalimenta de manera reflexiva ayudan que los niños se den cuenta de sus propias dificultades y/o errores, mediante las preguntas: ¿Qué contenido no comprendo? ¿Cómo me doy cuenta de que no entiendo el texto? ¿Cómo puedo darme cuenta de que he comprendido el texto? entre otras. Preguntas	✓		✓		✓		
15	Desarrolla los procesos pedagógicos y/o procesos didácticos promoviendo la investigación.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Emplea actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico a la vez.	✓		✓		✓		
17	Emplea materiales (ppt, láminas, fichas) para mantener motivados a los estudiantes teniendo en cuenta los ritmos, estilos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	Promueve la metacognición de los aprendizajes desarrollados diariamente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD	✓		✓		✓		
19	Mantiene una relación de confianza con los estudiantes (confianza cuando revisa / monitorea las actividades)	✓		✓		✓		
20	Genera oportunidades para que los estudiantes demuestren sus aprendizajes y creatividad	✓		✓		✓		
21	Retroalimenta reconociendo aciertos y dificultades para seguir aprendiendo.	✓		✓		✓		
22	Participa de las RTC reflexionando en comunidad sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Participa de los GIAs compartiendo sus experiencias significativas de desarrollo profesional	✓		✓		✓		
24	Colabora con la institución en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓		✓		✓		
25	Reporta los informes mensuales de trabajo en aula a la plataforma Mundo I.E	✓		✓		✓		
26	Diseña el registro de evaluación con las calificaciones descriptivas por bimestres.	✓		✓		✓		
27	Informa a los padres de familia sobre los avances de sus estudiantes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [, X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Gustavo Ernesto, Zarate Ruíz.

DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS – MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA Y EN GESTIÓN PÚBLICA. METODÓLOGO Y TÊMÁTICO.

29 de mayo del 2021

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 5: Confiabilidad de las variables

Estadísticas de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Habilidades directivas	,948	27
Desempeño docente	,945	26

Base de datos de la prueba piloto

HABILIDADES DIRECTIVAS																											
HABILIDADES PERSONALES									HABILIDADES INTERPERSONALES									HABILIDADES GRUPALES									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
6	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
7	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3
8	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
9	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
10	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4
11	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
12	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
13	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
14	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
15	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3
16	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4

Base de datos de la prueba piloto de la variable desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE																										
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE						ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE						ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4
4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4
6	4	5	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4
7	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
10	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
11	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5
12	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4
14	4	5	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4
15	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4
19	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
20	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

Anexo 6: Base de datos de las variables

	HABILIDADES DIRECTIVAS																										DESEMPEÑO DOCENTE																									
	HABILIDADES PERSONALES								HABILIDADES INTERPERSONALES								HABILIDADES GRUPALES										PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE						ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE						ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	2	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4									
2	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5								
3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3							
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
6	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
7	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
8	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
10	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	1	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3						
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3						
12	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3						
13	3	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
16	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
17	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
18	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
19	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3					
20	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
21	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
22	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3					
23	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
24	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
25	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
26	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5				
27	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3					
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
29	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
30	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
1	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
6	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	2	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
8	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
10	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	1	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3				
11	4	5	5	5	5	4	5</																																													

Anexo 7: Constancia de haber aplicado el instrumento



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2095
"HERMAN BUSSE DE LA GUERRA"
UGEL 02 - LOS OLIVOS
Jr. La Honestidad 8000 Urb. Pro - Los Olivos
Telf.: 540-3073



Los Olivos, 05 de julio de 2021

OFICIO N° 0202 – 2021/DIE.N°2095-HBG/UGEL 02.

SEÑORA:

Doctor Carlos Venturo Orbegoso.

Jefe de la escuela de post grado de la UCV Filial Lima - Campus Lima Norte

PRESENTE.

ASUNTO : Autorización para obtener información en la I.E. N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" Los Olivos, Lima.

REFERENCIA : **Carta P. 0544-2021-UCV-VA-EPG-F01/J**

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Con la finalidad de comunicarle que, en atención del documento de la referencia, mi despacho autoriza a: MUÑOZ VALERA DE CABALLERO, ROSA ESTHER, con DNI N° 10778196, para el recojo de información en la I.E. N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" que me honro en dirigir, para su trabajo de investigación, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Cic. Griselindo Mantilla Lizarbe
Director