



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Habilidades directivas y desempeño docente en las instituciones
educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021**

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

AUTORA:

Espinoza Huaranca, Cecilia Milagros (ORCID: 0000-0003-3978-110X)

ASESOR:

Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (ORCID: 0000-0002-8244-5390)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad de servicio

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestro Dios, por darme fuerza para seguir estudiando.

A mi esposo e hija quienes son mi motivación e inspiración para seguir esforzándome y lograr mis metas profesionales.

Agradecimientos

A la universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de poder continuar con nuestra investigación.

Dr. Morán Ramos, Luis Daniel por su asesoramiento en la ejecución del trabajo de investigación

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1	Población de estudio	22
Tabla 2.	Valor del índice de fiabilidad	23
Tabla 3	Nivel de la variable habilidades directivas	24
Tabla 4	Frecuencias de las dimensiones de habilidades directivas	25
Tabla 5	Niveles de la variable desempeño docente	26
Tabla 6	Frecuencias de las dimensiones del desempeño docente	27
Tabla 7	Modelo de verosimilitud sobre las habilidades directivas en el desempeño docente	27
Tabla 8	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal. Bondad de ajuste	28
Tabla 9	Prueba R2 para explicar el modelo de las habilidades directivas en el desempeño docente	29
Tabla 10	Modelo de verosimilitud de las habilidades directivas interpersonales en el desempeño docente	29
Tabla 11	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal. Bondad de ajuste	30
Tabla 12	Prueba R2 para explicar el modelo de las habilidades directivas interpersonales en el desempeño docente	30
Tabla 13	Modelo de verosimilitud de las habilidades directivas técnicas en el desempeño docente	31
Tabla 14	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal. Bondad de ajuste	32
Tabla 15	Prueba R2 para explicar el modelo de las habilidades directivas técnicas en el desempeño docente	33
Tabla 16	Modelo de verosimilitud de las habilidades directivas conceptuales en el desempeño docente	33
Tabla 17	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal. Bondad de ajuste	34
Tabla 18	Prueba R2 para explicar el modelo de las habilidades directivas conceptuales en el desempeño docente	34
Tabla 19	Modelo de verosimilitud de las habilidades directivas para tomar decisiones en el desempeño docente	35
Tabla 20	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal. Bondad de ajuste	36
Tabla 21	Prueba R2 para explicar el modelo de las habilidades directivas para tomar decisiones en el desempeño docente	36

Índice de figuras

Figura 1	Niveles de la variable habilidades directivas	24
Figura 2	Porcentaje de los niveles de habilidades directivas	25
Figura 3	Niveles de la variable desempeño docente	26
Figura 4	Niveles de las dimensiones del desempeño docente	27

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la influencia de las habilidades directivas en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021. La metodología fue tipo básica, buscó información sobre la problemática de estudio, el diseño fue no experimental, correlacional causal de corte transversal. La población, estuvo conformada por 60 docentes de las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, quienes colaboraran con el estudio; para ello se empleó un cuestionario para medir las habilidades directivas y el desempeño docente, ambos cuestionarios cumplieron con los requisitos de validez por juicio de expertos y confiabilidad respectiva. Se empleó la prueba de regresión logística ordinal para determinar la relación entre variables cuyo resultado con el valor de Cox y Snell = ,368 y un Nagelkerke = ,461; lo que permite determinar que las habilidades directivas influyen en un 46,1 % sobre el desempeño docente. Se concluyó las habilidades directivas influye en el desempeño docente en instituciones educativas instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021

Palabras clave: Habilidades interpersonales, habilidades técnicas, habilidades conceptuales y habilidades para tomar decisiones

Abstract

The present research aimed to: Determine the influence of management skills on teaching performance in public primary educational institutions, Cholón network, 2021. The methodology was basic type, it sought information on the study problem, the design was non-experimental, causal correlational cross-section. The population was made up of 60 teachers from public primary educational institutions, the Cholón network, who collaborated with the study; For this, a questionnaire was used to measure managerial skills and teaching performance, both questionnaires met the requirements of validity by expert judgment and respective reliability. The ordinal logistic regression test was used to determine the relationship between variables whose result with the Cox and Snell value = .368 and a Nagelkerke = .461; which makes it possible to determine that managerial skills influence 46.1% on teaching performance. Management skills influence teaching performance in educational institutions, primary public educational institutions, Cholón network, 2021 was concluded

Keywords: Interpersonal skills, technical skills, conceptual skills, and decision-making skills.

I. INTRODUCCIÓN

Los directivos educativos a nivel mundial centraron su atención en el desempeño de los docentes, dado que es fundamental para el desarrollo de los procesos educativos, más aún, en un contexto de emergencia sanitaria, puesto que el éxito o el fracaso de toda institución educativa, se vincula con el desempeño docente. Se afrontaron grandes dificultades como el poco dominio de la tecnología para esta educación virtual modificando su forma de enseñar, llegando a percibir dificultades en su desempeño pedagógico, debido que no están preparados para este tipo de cambio en la tecnología actual e interactivo. Por lo tanto, el trabajo de los directivos y docentes, quienes propusieron metas en beneficio de cada uno de los educandos, el saber ser, el conocer y actuar por ello, es importante demostrar destrezas y habilidades tanto del directivo como de los docentes, quienes plantean de cómo alcanzar los objetivos trazados, que se evidenciará en sus progresos de los estudiantes. (Bonifaz, 2018)

Se observa una importante preocupación en el ámbito laboral que suscitan en las instituciones de diferentes tipos, las dificultades de habilidades que se evidencian en los directivos, de alguna manera influyen de forma negativa en el desempeño de sus trabajadores. Es como, dichas entidades se desarrollan, capacitan para buen servicio de calidad y cumplir los objetivos trazados dentro de la institución, es por ello estas habilidades directivas buscan desarrollarse profesionalmente en las diferentes organizaciones, los gerentes planifican, ejecutan supervisando y dirigiendo al personal a su cargo.(Whetten y Cameron, 2011)

En Tailandia el profesionalismo ofrece una igualdad de oportunidades para que los educadores adquieran y mejoren los conocimientos y las habilidades relevantes para su desempeño laboral, no obstante, se encontró que algunos directores de escuelas necesitan mejorar sus habilidades directivas, dado que ellos son los que fortalecen y desarrollan la gestión de manera eficaz y eficiente; ser gerente en un entorno educativo es una posición para actuar como un líder eficaz y solucionador de problemas en muchas situaciones (Batao y Cenas, 2020).

En Portugal, el estudio de Machado et al. (2017), permitió medir las habilidades directivas del director en relación con la dinámica del desarrollo de proyectos, los resultados señalaron que existe la necesidad de una formación

especializada del director y en su capacidad de comunicación y compartir con sus seguidores, dado que el director es la figura central de primer nivel generado de cambios, quien en su intento de atribuir autonomía a la escuela aumenta los desafíos y responsabilidad de su gestión.

El Minedu (2020) implementó la estrategia Aprendo en Casa, estrategia cuya de difusión de contenido educativo mediante la web, la radio y televisión, se pudo desarrollar, desde la modalidad a distancia, los procesos de enseñanza aprendizaje donde el desempeño de los docentes sufrió cambios, en el énfasis del uso de herramientas exclusivamente virtuales, aunque con excepciones donde algunos estudiantes recibieron sus materiales y cuadernos de trabajo en físico, no obstante los maestros afrontaron dificultades en su desempeño, puesto que fue necesaria la implementación de talleres de capacitación en el uso de herramientas virtuales, otro problema lo expresan las limitaciones tecnológicas, donde el acceso a telefonía móvil en los hogares con estudiantes menores de 16 años, solo llega al 51% (INEI 2021), lo cual obstaculiza el desempeño docente.

El desarrollo de habilidades directivas se ha transformado en una competencia necesaria para manejar y planificar las instituciones educativas. La pandemia permitió observar debilidades que presentan los directivos que afectan sus propias habilidades directivas y el desempeño docente; dado que los retos que demandaron la educación a distancia, resaltó la problemática en la motivación, comunicación, relaciones interpersonales, la desigualdad en la educación digital (Narcizo, 2021), retos que reflejan importantes problemas que afrontan los directivos puesto que el saber cada vez se implementa gracias al dominio real de las nuevas tecnologías, con habilidades que deben desarrollar los directivos en la comunidad educativa los factores que determinan las ventajas competitivas entre los docentes (Pereda et al., 2018).

Finalmente, en los últimos años el docente ha desempeñado un valor importante en la educación, estableciendo un óptimo desempeño en la educación de calidad, fortaleciendo el trabajo en las aulas impartiendo conocimientos para el desarrollo integral de los educandos, ser líder significa dirigir, coordinar equipos de trabajo en las instituciones que dirigen, encaminando al bienestar educativo y demostrando su empeño profesional como maestro, determinando el logro de la

gestión escolar, social y cultural, participando y dialogando, en los acuerdos que se toma en la comunidad educativa.(Geraldo et al., 2021)

Por otro lado, en las instituciones educativas de nivel primaria de la Red Cholón se comparte la misma problemática descrita a nivel nacional sobre el mal manejo de los directivos, ya que desde la implementación, según el (Minedu, 2020), de la estrategia de educación remota el desempeño de los propios docentes se ha visto afectada, asimismo, los directivos, han expuesto falencias en su accionar, causando insatisfacción en los docentes, ya que actividades que se deben realizar de forma coordinada y liderada por los propios directivos no se llevan a cabo, ya que siempre los evade delegando funciones a otros docentes que se perfilan con dichas actividades, causando desmotivación y el no compromiso con metas institucionales, por ello es necesario que se creen planes para solucionar dichos problemas institucional. (Pazmiño et al., 2019)

Ante el problema descrito, se ha propuesto el siguiente problema general: ¿De qué manera influyen las habilidades directivas en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021? Y los problemas específicos: ¿De qué manera influyen las habilidades interpersonales en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021?, ¿De qué manera influyen las habilidades técnicas en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021?, ¿De qué manera influyen las habilidades conceptuales en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021? Y ¿De qué manera influyen las habilidades para tomar decisiones en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021?

Por lo expuesto, la investigación se justifica, en el ámbito teórico, permitiendo llegar a analizar y a verificar aspectos por medio de recientes estudios y el análisis de teorías claves de habilidades directivas y el desempeño docente (Griffin y Van, 2016) para habilidades directivas como. (Martínez et al., 2016) para la variable desempeño docente, además en este trabajo al ámbito teórico va a aportar. Desde el ámbito práctico, los aportes teóricos del MINEDU, por haber evidenciado la existencia de problemas entre estas dos variables de habilidades directivas y el desempeño docente de la red Cholón, que posteriormente se tome decisiones

oportunas, implementando estrategias para mejorar el desempeño que se les brinda a los docentes. Desde lo metodológico, se ha desarrollado instrumentos validados por expertos y confiables que ayudaron a recolectar datos del cuestionario sobre las variables habilidades directivas y desempeño docente, obteniendo resultados creíble procesados por métodos estadísticos confiables concluyendo en resultados verdaderos y puntuales.

Es pertinente plantear la hipótesis general de la siguiente manera: Las habilidades directivas influyen en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021. Y las hipótesis como específicas son: Las habilidades interpersonales influyen en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021. Las habilidades técnicas influyen en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021. Las habilidades conceptuales influyen en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021. Y las habilidades para tomar decisiones influyen en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021.

En ese marco de la investigación finalmente el objetivo general se plantea del siguiente modo: Determinar la influencia de las habilidades directivas en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021. Y los objetivos específicos son: Determinar la influencia de las habilidades interpersonales en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021, Determinar la influencia de las habilidades técnicas en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021. Determinar la influencia de las habilidades conceptuales en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021. Determinar la influencia de las habilidades para tomar decisiones en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes a nivel internacional se ha tomado en cuenta el artículo de Bermudez y Bravo (2016) en la cual han tenido el objetivo de conocer la relación existente entre las habilidades en los directivos y desempeño docente en Venezuela, la investigación cuenta con el enfoque cuantitativo, tipo correlacional descriptivo, diseño no experimental. Los investigadores llegaron a concluir de que los directores en algunos momentos reconocen las habilidades y desempeños que tienen que practicar todos los integrantes, para mejorar las habilidades, además las gerencias que tienen que tener, en eso aspecto se conoció que en algunas situaciones se conocen los desempeños del profesor en lo educativo y debilidad en ámbito, existe relación con el mejoramiento académico de dichas instituciones, se conoce una positiva alta y significativa correspondencia estadísticamente, cuanto más mejores son los desempeños directivos, es más alto los niveles de los valores de las habilidades de trabajos de docentes en las instituciones.

Garcia (2016) en su artículo realizó un trabajo con el objetivo de relacionar las habilidades directivas en la labor de desempeño de una empresa aduanera, el tipo es descriptivo, enfoque cuantitativo, los instrumentos utilizados fue el test de Moss con 30 interrogantes y un cuestionario situacional de las habilidades de la personalidad significativas es el resultado que tienen los gerentes de situaciones laboralmente poder desenvolverse, las habilidades humanas es indispensable para el manejo de los directivos, es decir, esto no significa que se asegure el puesto totalmente, propiciar un mejor desarrollo de algunas destrezas que necesitan todos los involucrados en una institución.

Pereda (2016) desarrolló un trabajo de investigación denominado las habilidades directivas, aplicado al estudio al público nacional, en España, en un enfoque de carácter cuantitativo. La población de Córdoba cuenta el 9,56% público andaluz y la española de 1,72% en total. El estudio de análisis de los sectores económicamente en Córdoba muestra una descomunal abarca en el sector de asistencia, que llega con el 67% a simbolizar del PIB provincial. Estos resultados ofrecen una importante perspectiva, porque casi un tercio de los trabajadores públicos profesional no han tenido experiencias, por lo tanto, las conclusiones pretenden confirmar la tesis que es importante para los directivos para obtener las

habilidades eficientes en todas las empresas y principalmente en el nivel público, la figura de algunos características humanas y habilidades directivas y personales tiene la misión de lograr cada empresa los objetivos.

Naranjo (2015) desarrollo un estudio cuyo propósito fue conocer las habilidades gerenciales en los líderes de las instituciones de Colombia, el tipo de estudio es exploratorio descriptivo, la muestra que tuvo como objeto estuvo conformada de 786 de cargos de gerentes de las diferentes empresas ubicadas en, Caribe, Pacífica y Andina, el tipo de instrumentos usados son las encuestas de 18 preguntas formuladas que se posibilitó conocer a los líderes sus cualidades, también de su conducta y comportamiento. El investigador llegó a la conclusión, de los directores manejan correctamente un perfil de liderazgo como perfil adecuado, donde la característica es establecido con el uso de la comunicación fluida, también se conocieron directivos con bastante carga de trabajo por ende llegar a tener un alto grado de estrés.

Barradas y Gutiérrez (2016) su investigación tiene como finalidad de conocer, el desempeño de trabajo y las habilidades directivas, los directivos un corporativo aduanal México, el enfoque es cuantitativo, investigación de tipo descriptiva, la prueba de MOSS, el instrumento utilizado es cuestionario de situación personal y desempeño laboral evaluado. El estudio de la población estuvo constituido por 9 gerentes pertenecientes a las sucursales de diferente empresa de aduanal en México. Los estudios de análisis de los datos se realizaron en base a estadística de tipo descriptiva usando software IBM 20 como versión. En los resultados obtenidos se conocieron significativas habilidades con una puntuación reducida: habilidad de supervisión, capacidad y autoconcepto de decisión en los vínculos humanos. El resultado de 67 % de evaluación se tuvo un desempeño regular de los gerentes y como bueno un 33 %. En conclusión, se observa que el desarrollo y el conocimiento de las habilidades son indispensables en los gerentes de las empresas, sin embargo, esto no interviene que el puesto asegure respaldar el correcto o adecuado uso de las habilidades mencionadas. La gran mayoría de los gerentes en estas empresas evidenciaron con un perfil al manejo de características intrínsecas, como la capacidad y el autocontrol adecuado.

Guerrero (2019) estableció la relación entre las habilidades directivas y relaciones interpersonales de la institución educativa de Ecuador. El siguiente trabajo tuvo la suposición de confirmar las relaciones interpersonales se determinan considerablemente en las habilidades directivas de la institución educativa. El estudio de la población tuvo integrantes 15 profesores contratados. Es de tipo no experimental, con un asociativo diseño correlacional. En la investigación se utilizaron la encuesta como una técnica, los cuestionarios validados dos con escala ordinal de respuestas, utilizando Alfa de Cronbach en un 0,908 de confiabilidad para las relaciones interpersonales y 0,771 como variable para habilidades directivas como variable, para poder procesar los datos se usó software SPSS 22 como versión. En los resultados obtenidos se mostraron en base a tablas las estadísticas rho y R. La investigación como resultado correlacional de la tabla expone 0,005 como valores con margen de error. El trabajo termina conociendo que las relaciones interpersonales sí, tiene relación directa en las habilidades directivas en las instituciones educativas.

En el ámbito nacional Becerra (2018) su investigación buscó determinar la relación que existe entre las habilidades directivas con el desempeño del profesor en el nivel secundaria. Se contó en un cuantitativo como enfoque, tipo correlacional con una población que estuvo constituida de 40 docentes, el instrumento aplicado fue de tipo Likert. En la obtención de resultados se demuestran que posee una considerable correlación entre ambas variables, considerando ($R = 0.493$) con el resultado de la correlación de Spearman. Se conoció que las habilidades directivas del directivo de la Institución Educativa del nivel secundario con un 62.5% de nivel bueno, el 37.5% obtienen nivel directivas. El autor concluyo que existe una relación alta con las habilidades directivas y desempeño de profesores, porque es $R = 0.493$ el coeficiente de correlación de Spearman en un nivel de significativa $p = 0.001$ siendo esto menor al 5%, que significa e indica que las habilidades directivas se relacionan altamente con el desempeño de profesores de la Institución Educativa de secundaria.

Farfan, (2019) en su estudio de investigación planteó como propósito encontrar la relación de las variables habilidades directivas con el desempeño del maestro, teniendo como enfoque cuantitativo y el tipo de diseño correlacional no

experimental, el nivel descriptivo. La investigación estuvo conformada como muestreo poblacional por 45 docentes en condición laboral nombrados y contratados, los cuales se involucraron voluntariamente en responder las preguntas de cuestionario, en caso primero la variable de habilidades directivas y el otro también, las preguntas usado con la finalidad de reconocer el desempeño en niveles. El investigador llegó a la conclusión en base al análisis estadístico de Pearson, se conoció una correlacional de 0.411 con lo que se conoce una significativa relación. Se sabe que las habilidades directivas, interpersonales, personales, grupales ayuda el desempeño en el trabajo de los maestros.

Flores, (2021) la investigación que realizó con el objetivo de conocer las habilidades directivas y su influencia en el desempeño docente, contando como un enfoque cuantitativo, tipo básica, de nivel descriptiva correlacional. El estudio de la población estuvo conformado de 38 maestros que laboran en la institución educativa, donde participaron todos para la aplicación del instrumento. Los resultados obtenidos fueron tomados el valor de la significancia $0,122 > 0.005$ se aprueba la hipótesis nula y también la hipótesis alterna se rechaza; es decir, que entre ambas variables no tienen relación. Llegando a concluir que las habilidades directivas no guardan relación con el desempeño docente en la institución educativa, se conoce de respuestas encontradas en los docentes encuestados.

Contreras (2020) en su investigación tuvo el propósito de conocer la relación entre habilidades directivas con el desempeño docente, contando con un enfoque cuantitativo, tipo de diseño no experimental correlacional. El muestreo empleado es de 65 profesores, con validados instrumentos por especialistas de una fiabilidad muy alta. Los resultados señalan de la existencia de una correlación alta de las dos variables, es decir, que las habilidades directivas tienen alto vínculo con el desempeño docente en un nivel moderado de correlación (Rho 0,566 y p-valor 0,000); se conoce porque la población de 65 docentes de estudio encuestados, es 33,8% reconocen que el director cuenta con estas habilidades desarrolladas, el 35,4% manifiestan que el director está en proceso de estas habilidades a desarrollar, y el 30,8% mencionan que el director se encuentra en inicio de estas habilidades a desarrollar; obteniendo una evidencia que existe un mayor porcentaje (35,4%) que pone esta variable en proceso. El investigador llegó a la conclusión

que las habilidades directivas se vinculan con el desempeño de los maestros en un nivel moderado de correlación.

Morales (2019) determinó la relación de las habilidades directivas y su relación con el desempeño laboral en la UGEL el enfoque es cuantitativo de nivel correlacional, no experimental. Se concretó la investigación que tuvo como estudio de la población a la cantidad de 52 personas, por la cantidad de la población no se determinó una específica muestra, de lo contrario se aplicó un censal muestreo, es decir se tomó la evaluación a la totalidad de la población. La recolección de datos como instrumentos se hizo a través de una encuesta de habilidades directivas de 17 indicadores con la escala de Likert, el segundo cuestionario fue de desempeño laboral de 24 indicadores donde los resultados permitieron conocer una prueba no paramétrica denominada prueba correlacional de Spearman en el presente análisis, de lo cual se tuvo que rechazar la hipótesis nula. El investigador llegó a la conclusión del trabajo indagado en el siguiente modo, considera que hay una relación significativa con las habilidades directivas y el desempeño laboral de las personas que trabajan en la UGEL la relación existente es entre media y fuerte con $Rho=0,587$ un coeficiente de correlación, mientras el valor obtenido es igual a 0,000, es decir, un nivel mayor sobre habilidades directivas se observa un nivel alto de desempeño de trabajo.

Girón (2018) realizó un trabajo de investigación con el propósito de conocer cómo influye las habilidades directivas y desempeño laboral de los profesores de la universidad de San Pedro, enfoque de su investigación es cuantitativo, el diseño de la investigación correlacional no experimental; el estudio de la población está conformada de 600 profesores, el muestreo ajustado fue 169 maestros. Se utilizó la encuesta y el cuestionario como instrumento, usando la escala de Likert para recolectar la información y resultados. Los resultados que se obtuvo fue que existe positiva influencia media de 63.5% con las habilidades directivas y el desempeño laboral de los profesores de la universidad. Se llegó a la conclusión de demostrar que posee una positiva influencia media de 63.5% muy significativa con las habilidades directivas y el desempeño laboral de los profesores de la universidad, es decir, las decisiones, la comunicación y la gestión se relacionan significativamente en la labor de los profesores.

Ureta (2019) tuvo como finalidad en su investigación conocer, qué relación tiene las habilidades directivas y el desempeño docente, la investigación cuenta con el enfoque cuantitativo, se aplicó el nivel de investigación básica y de investigación correlacional descriptiva. La investigación como diseño es no experimental y transversal. Contando con una población conformada por 14 maestros; asimismo, la muestra fue 100% poblacional, como muestra de la totalidad por ser muy pequeña, la encuesta es técnica que se utilizó, el cuestionario como instrumentos de habilidades directivas y el para el desempeño docente, los cuales contamos con expertos en la materia que validaron dichos instrumentos, por lo tanto, se llegó a la conclusión importante que se logró conocer una correlación bastante alta entre las dos variables de habilidades directivas y el desempeño docente. De otro modo, la determinación del coeficiente $R^2=0,887$, indica el 88,70% de los encuestados mencionan el desempeño docente va a depender de las habilidades directivas. Es decir, existe relación en las dimensiones de la variable de habilidades de liderazgo y el desempeño docente.

De acuerdo con las investigaciones internacionales y nacionales antes señalados, se considera algunos teóricos y autores de las variables de habilidades directivas y desempeño docente con el cual se desarrollará el presente trabajo que a continuación se menciona.

La teoría de la personalidad de Seelbach, (2013) encontramos vinculado en el estudio del ámbito de la psicología, y podemos exponer de algunas etapas, en primer lugar, se conoce de manera aproximada los asuntos que llevan a una persona a sentir, a actuar, a pensar y a conducirse en un lugar; por otro modo, la personalidad te admite conocer la forma en la cual un individuo puede aprender del de los que le rodean. La personalidad es explicada como el esquema dinámico que tiene una persona particularmente; se compone de características psicológicas, emocionales, sociales y conductuales. Los griegos imputan el dominio de persona a la máscara que usaban los actores en teatros para reconocerse como algún personaje famoso. Cuando los actores usaban la máscara, realizaban o actuaban con el personaje a quien estaban representando. De la definición del individuo deriva, por lógica, la palabra personalidad, tomando como significado que la

personalidad es lo que dispone de qué manera nuestra personalidad influye en el comportamiento de cada uno de nosotros.

Según la Teoría Triárquica de la Inteligencia de Sternberg (2000), la inteligencia consta de tres maneras: creativa, analítica y práctica. La analítica posee la capacidad de juzgar, analizar, evaluar, contrastar y comparar. La creativa, habilidades de diseñar, inventar e imaginar. La práctica, habilidad para usar, aplicar, implementar y poner en práctica. Al realizar un informe, por ejemplo, las habilidades analizan de forma genérica las situaciones que suscitan en el ámbito; las creativas, promueven nuevas ideas innovadoras e imaginativas y la práctica, analizar en los temas de textos que se pueden aplicar. Sternberg afirma que en la enseñanza es importante equilibrar las tres inteligencias antes mencionadas, para que los estudiantes desarrollen la creatividad, el análisis crítico y poner en práctica todo lo aprendido. (Belcastro, 2014)

Howard Gardner en su teoría de la inteligencia múltiple propuso, que en la vida se necesita varios tipos de inteligencia para desarrollarnos en nuestro ambiente. Así que, Gardner no se mete en incompatibilidad con la conceptualización de la inteligencia científica, diseñado como la aptitud de solucionar dificultades o realizar bienes relevantes. Para Gardner, el pensamiento o la inteligencia es un potencial biosociológico de análisis de información que se puede desarrollar en uno o más situaciones problemáticas. Por tanto, la inteligencia múltiple nos da un panorama en que el ser humano tiene una cantidad de conocimiento, aptitudes y actitudes dentro de una sociedad, que ciertamente con diferentes destrezas y habilidades. Hasta la actualidad, existen ocho inteligencias que reconocido por Gardner en las personas: la musical, la lingüística verbal, , la espacial, la corporal- cinestésica la lógica matemática, la intrapersonal, la naturalista y la interpersonal.(Blanes, 2013).

Existen diversas concepciones de habilidades directivas, como la capacidad que un individuo posee, conocimiento que realiza un líder en diferentes funciones que le asignan y cumple un rol de administrar o liderar a un equipo de trabajo u organización. El incremento de habilidades directivas no está encaminado únicamente a personas que poseen un cargo directivo o en la actualidad dirigen las instituciones. Por ello los directivos eficaces deben confiar en sus habilidades para

alcanzar el éxito, motivando de manera permanente a los demás que necesitan las habilidades como la comunicación y el autoconocimiento para el control de situaciones adversas (Whetten y Cameron, 2011). Una habilidad esencial es la comunicación bilateral manteniendo la credibilidad y por consiguiente el desarrollo de la escucha activa, así como desarrollar, estilos, cualidades necesarias para para influenciar dentro del grupo de personas (Sisa et al., 2020).

Las habilidades directivas son conocimientos, competencias necesariamente poder manejarse asimismo y relacionarse con otros individuos para planificar, ejecutar, supervisar y dirigir al personal que tiene a su cargo logrando que cumplan su función en los trabajos encomendado dentro de la organización, se sabe que los directivos dirigen o lideran a un grupo de trabajadores teniendo el conocimiento de su cargo o función para demostrar su habilidad y destreza personal, para poder motivar, dirigir y guiar el trabajo colaborativo a todo el personal a su cargo. (Ramírez, 2018).

Baribor, y Frank (2019), refirieron que el trabajo colaborativo implica que los directivos promuevan el desarrollo de enfoques de liderazgo participativo donde los maestros se involucren en planificación, organización, toma de decisiones y el funcionamiento diario de la escuela, lo que les permitirá desarrollar su compromiso y entusiastas en la implementación de los planes de la escuela y políticas para el éxito general de la escuela. Del mismo modo Fedorowicz et al. (2020) sostuvo que el logro de las metas escolares, se vincula con las organizaciones comunitarias cuyo elemento primordial es la confianza, dado que durante la pandemia se debe empoderar a los docentes, de tal modo los miembros de la comunidad no se sientan ignorados, respondiendo sus necesidades inmediatas, evitando en todo momento se pueda perder la confianza de la comunidad; lo que dañaría las relaciones fundamentales para el trabajo futuro.

Griffin y Van, (2016) definen a las habilidades directivas al conjunto de habilidades, destrezas y capacidades que tiene el director para realizar su rol eficaz de liderazgo y coordinación como líder de la institución u organización y generar relaciones humanas entre el directivo y los docentes a través del cumplimiento de sus objetivos planteados, también, señala que el directivo debe demostrar las ideas, conocimientos obtenidos como resultado de su experiencia, para que permita dirigir

de manera óptimo a los docentes, de otra manera no podrá ejecutar una buena función en la institución.

Según Luján, (2017) las habilidades directivas es liderar y tener un cargo administrativo como dirigir equipos de trabajo, con diferentes habilidades que posee un directivo tanto personal o profesional, unas generales y otras específicas de acuerdo al área designada o sector para cumplir su función en las actividades dirigidas que sirve para fortalecer las habilidades ineludibles para desenvolverse como directivo en su centro de labores como líder, contará con la capacidad de decidir en base a las necesidades de la organización, obteniendo como resultado las diferentes actividades del equipo de trabajo y su producción.

Las habilidades directivas presentan las siguientes dimensiones:

La primera dimensión, habilidades interpersonales, es la aptitud del directivo de entender y relacionarse individualmente y en grupos para motivar a otro y tengan un mejor desempeño. Por lo tanto, un director puede diagnosticar y analizar un problema que está pasando en una institución si estudia los problemas lo analiza, y luego plantea las soluciones de algunos aspectos de las habilidades para identificar son: saber las relaciones causa efecto, mejorar el control y ligar los premios con los comportamientos deseados de los integrantes. (Griffin y Van, 2016). También según Ramírez, (2018)

Las habilidades interpersonales más importantes consisten en intercambiar conocimientos donde las personas se relacionan con sus semejantes, orientando, direccionando y comunicándose de manera clara, directa a los demás y manejando de manera adecuada los conflictos como habilidades que surgen en el trabajo principalmente en asuntos de índole laboral. La tecnología no es medio directo para los mensajes más aún si tienes una buena relación interpersonal con tus compañeros. Un directivo debe establecer acuerdos para cumplir con el trabajo encomendado y lograr buenos resultados en el ámbito profesional. Sin embargo, los hombres tienen la aptitud de demostrar el comportamiento humano actitudes relevantes y producir buenos ánimos.

Al respecto Chen y Sriphon (2021) sostuvieron que las habilidades interpersonales se reflejan en las relaciones comunales de la institución educativa; los seguidores perciben el comportamiento de los directivos como modelo, verifica si los directivos prestan atención al trabajo de los docentes y el logro de metas. Además Hartinaha et al. (2019) sostuvo que el entorno del trabajo propicio es fundamental para los efectos en mejora de desempeño docente, como recompensa adecuadas, cultura de trabajo escolar propicia, además de los aspectos importantes de la motivación.

La segunda dimensión son las habilidades técnicas, son aptitudes que permiten el manejo laboral, la tecnología en la metodología para solucionar algunas debilidades que se presenta en la institución. Por lo tanto, es primordial que el directivo acceda en apoyar en las diferentes actividades que realiza la comunidad educativa, por eso las habilidades es el proceso práctico o técnico que comprenden lo necesario para la realización de un trabajo específico en la organización. (Griffin y Van, 2016). Para Bonifaz, (2018) se refiere a la capacidad de comprender, poner en práctica el manejo técnico de habilidades aplicando conocimientos tecnológicos en las diferentes áreas, para desarrollar tareas específicas. Por ello, la institución debe orientar su propósito hacia la obtención de nuevos horizontes o conocimientos, contribuir información, para dar respuesta rápida a lo que se necesite, así tener un ambiente de adaptación y confianza a algunos riesgos que se puedan enfrentar. La comprensión y flexibilidad es importante para las instituciones, pues mediante ella existen mejores rendimientos.

Baribor y Frank (2019) consideran que la habilidad técnica es la habilidad más necesaria en los directivos, en lugar de invertir demasiado tiempo en planificación, organización y resolución de problemas, Esta habilidad es más operativa y tiene que ver con el dominio de las actividades, como la gestión y sus procesos, diferentes procedimientos y estrategias técnicas, es decir es una habilidad fundamental para directivos que diseñen y pongan en funcionamiento en funcionamiento diferentes políticas y planes; asimismo as habilidades técnicas promueven en los directivos el empleo de diferentes máquinas y herramientas. A su vez estas habilidades permiten brindar apoyo y orientación a los docentes, ayudándolos a utilizar diferentes herramientas de forma eficaz, al respecto Pambudi

y Gunawan (2020), señalaron que la supervisión mejorara las competencias docentes, señalando que existe una influencia significativa entre la supervisión en la práctica de enseñanza de los docentes.

La tercera dimensión son las habilidades conceptuales; es la capacidad que realiza y analiza los sucesos, tendencias, identificando los cambios, escenarios posibles supuestos, en los directivos es necesario poseer una visión conocer el funcionamiento general a un largo plazo de la organización y de su entorno, con la capacidad de percibir y analizar. El director para que sea competente debe conocer conceptualmente las necesidades que requiere la institución para transformar sin afectar a los demás.(Griffin y Van, 2016). Por su parte González y Canós, (2020) las habilidades conceptuales son conocimientos propios demostrando su capacidad para solucionar las situaciones de su entorno, el directivo debe poner en hábito de forma administrativa, asertiva y la toma de decisiones racionales, superando algunas falencias o amenazas desarrollando fortalezas para una organización, gestión para alguna adversidad que se presenta, estableciendo interrelaciones complejas asociado al buen funcionamiento de la organización.

La cuarta dimensión son las habilidades para tomar decisiones, se describe como la selección entre alternativas, se le considera un proceso que permite lograr algún resultado de cualquier índole que se le presente, reconociendo los problemas y resolviendo situaciones que concierne a la parte laboral, familiar, educativo, sin embargo, los que parecen eficaces deciden bien de forma mayoritaria. Cuando toman una decisión inadecuada, por lo general reconocen su error enseguida y sirve de experiencia para la próxima. El directivo debe ser consciente para tomar decisiones sobre algún tipo de conflicto que puede suscitar en la institución tanto en el ámbito pedagógico, entre colegas y administrativos, por medio de ello se brindar acompañamiento reflexiva para una calidad educativa, marcando su camino personal y profesional (Griffin y Van, 2016). Entonces según Codina (2015) esta habilidad de tomar decisiones tiene como finalidad la capacidad de cada directivo en planificar, programar las actividades que requiere las instituciones tanto en la organización administrativa esto dependerá el cumplimiento de normas, es por eso, Cuando algo no sale bien, se presenta un problemas de manera sucesiva y constante, para tener en claro el tiempo generalmente suficiente para

que se decidan las medidas adecuadas y oportunas que el individuo necesite en su vida personal y profesional. Es recomendable tener los objetivos claros sobre los acontecimientos que puedan suceder y dar solución inmediata de manera más efectiva para tomar las decisiones adecuadas en beneficio de la institución.

La teoría de Robert Gagné, frente a la planificación de nuestras acciones didácticas considera, que motivar, despertar el interés que tienen los estudiantes con respecto a los fenómenos comunicativos, el estudio de las teorías psicológicas es importante para varios. Existe una importante necesidad de conocer las teorías psicológicas y didácticas con respecto a la enseñanza y aprendizaje. Es importante establecer las dificultades que puede haber dentro de la enseñanza y el aprendizaje. Con respecto a la teoría de aprendizaje de Gagné se conoce como la consecuencia de la interrelación entre el individuo y el ambiente, con un cambio de forma conductual, comportamental e incluso de actitudes respecto a la totalidad o una parte de la realidad. Gagné identificó 5 variedades del aprendizaje. Estas dimensiones son dos: habilidades intelectuales, información verbal, destrezas motrices, estrategias cognoscitivas y actitudes. Estas dimensiones de aprendizaje se obtienen de forma diferente, cada categoría necesita de una variedad diferentes de prerrequisitos. A estas necesidades según Gagné los denominó condiciones de aprendizaje interna, puesto que son condiciones intrínsecas de cada individuo, Mientras tanto, los estímulos del ambiente que se necesitan para sostener el aprendizaje, los consideró condiciones externas del aprendizaje.(Noroña et al., 2016)

En la Teoría de Piaget (1896) conocemos los agentes sociales, la importancia en el desarrollo de la persona, para él niño o niña nace con un pequeño conocimiento del mundo, y que en base a la madurez y crecimiento van adquiriendo conocimientos de acuerdo con su contexto social que le rodean. Piaget considera que la persona desde su nacimiento tiene cumplir una serie de etapas de la vida y experiencias para adquirir los conocimientos que se requiere y necesita. Esta postura de esquemas que se refiere Piaget son la etapa sensoria – motora, preoperacional, operaciones concretas y operaciones formales que permiten comprender los esquemas mentales de las personas. Según esta definición de la enseñanza y aprendizaje, debe suministrar las condiciones y ambientes adecuados

para que los estudiantes activamente aprendan, formen y descubran sus concepciones o elementos del mundo al rededor, utilizando sus instrumentos propios de asimilación del ambiente que procede de la actividad de la inteligencia constructiva de la persona (Rivera, 2016).

Teoría pedagógica de Vygotsky es sociohistórica, lo que significa que el logro final del desarrollo del individuo está sujeto del medio social en donde convive. Esto conlleva a una constante interacción entre las personas mediante estímulos que favorezcan el aprendizaje. Vygotsky considera que nuestra capacidad, con una base genética, de acuerdo con las experiencias y la cultura e idiosincrasia que tenemos cada uno de nosotros. La definición, el lenguaje comunicativo, es una figura vital en la formación del individuo que logra instrucciones mentales superiores. Existen dos fases en el desarrollo: 1) la fase sociocultural donde se desarrolla e interactúa las personas. 2) la fase de interiorización, donde la conciencia interna se produce, para descubrir la Zona de Desarrollo Próximo que se observa en los estudiantes puede realizarse con apoyo, guía de conductas o conocimientos como proceso de evolución. Esta Zona de desarrollo a la categoría de variación indica las competencias y habilidades, que se pueden realizar mediante la guía de docentes o mediadores para interiorizarlas y edificarlas por sí mismo (Trujillo, 2017).

Asimismo, Puente et al., (2018) mencionaron que el desempeño docente, abordada desde un punto que se conoce cómo cada docente mantiene la calidad de su labor y se siente satisfecho de cumplir con los conocimientos teóricos y prácticos. Para Martínez et al., (2016) el maestro es monitoreado por medio de un proceso metodológico, tiene en sus manos el dominio del saber pedagógico para desarrollar su función o rol, en el cual existe componentes relacionados al docente, su ética profesional, moral, emocional y sus vínculos interpersonales, además, la labor educativa con alumnos, directivos, la comunidad educativa. Asimismo, los estudiantes pueden evaluar varios aspectos de la enseñanza, desde el nivel del de los contenidos del curso, prácticas y comportamientos docentes, puesto que los estudiantes tienen más contacto con los maestros, los estudiantes son una suerte de consumidores director del desempeño en la enseñanza de los docentes (Hassan, 2017).

El desempeño docente se conoce como la gestión pedagógica observable, evidenciándose cuando el maestro demuestra su competencia y aprendizajes esperados dentro del aula e incluyen las prácticas de planificación y ejecución de material; por lo tanto, se considera como el conjunto de actitudes, creencias y horizontes o expectativas dentro de su desempeño en el entorno pedagógico (Arana y Coronado, 2017). El docente es un profesional comprometido, en los procesos pedagógicos científicos, donde su función fundamental es guiar, orientar y evaluar las etapas de aprendizaje de los estudiantes, donde se debe demostrar el dominio de los conceptos y funciones específicas, designando responsabilidades para su ejecución, asimismo, tiene que estar en constante evaluación y monitoreo en sus actividades pedagógicas (Minedu, 2020)

El desempeño docente presenta las siguientes dimensiones:

En tal sentido la primera dimensión es el acompañamiento a los estudiantes, el docente está en la capacidad de atender las necesidades y dificultades que requiere el estudiante que no han podido lograr su competencia dando seguimiento en todo momento brindando una solides emocional, apoyo pedagógico, manteniendo comunicación en todo momento, relacionándose y comprendiendo las debilidades de cada estudiante y su entorno social, cultural inculcando valores éticos y morales en la enseña, y procesos pedagógicos, empleando medios para llegar a concretar su aprendizaje que requiere dicho estudiante. Estableciendo normas de convivencia, con la finalidad de motivar individuos con talentos creativos, críticos, participativos e interculturales.(Minedu, 2020)

Como segunda dimensión es la Adecuación y/o adaptación de actividades y materiales, planificar el procedimiento realizado por el docente en diferentes actividades dentro y fuera de la institución utilizando materiales creativos, innovadores que requieren los educandos para mejorar su nivel de aprendizaje y adecuándolas a su entorno sociocultural, elaborando con materiales de reusó que puedan tener los educandos, de manera productiva y colaborativa para asegurar el aprendizaje de manera integral, con recursos, bienes, materiales educativos, para la implementación de estrategias (Minedu, 2020)

En la tercera dimensión es el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante, son productos o trabajos hechos por los alumnos con el propósito de demostrar lo aprendido y el logro alcanzado de las capacidades, según el propósito de aprendizaje eso permiten identificar e interpretar como lo han aprendido, recogemos las evidencia para analizar ,interpretar y reconocer como se encuentran los estudiantes y a partir de ello tomar decisiones, consiste hacer la devolución describiendo sus logros y progresos de acuerdo a los niveles esperados de la competencia, permite conocer el avance en su aprendizaje e identificar sus errores y aciertos promover procesos reflexivos a las familias en tanto puede apoyar este proceso en el contexto, para favorecer la educación (Minedu, 2020)

Como cuarta dimensión es el trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo, son acciones realizadas por todo el grupo directivo para analizar, interactuar el avance que está realizando con sus estudiantes, elaborando un plan de mejora para favorecer a toda comunidad educativa, estableciendo coordinaciones para la socialización del trabajo que se está realizando de manera afectiva, tomando decisiones que favorezcan a todo el personal docente en forma colaborativa, aportando ideas constructivas para mejorar el clima institucional y la parte administrativa, gestión pedagógica, elaboración de informes mensuales, con el objetivo de cumplir las metas reales, para el desarrollo de actividades internas del año lectivo (Minedu, 2020)

III. METODOLOGÍA

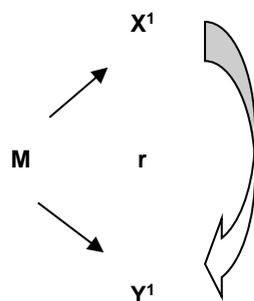
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de la investigación fue básica, asimismo tuvo el propósito de estudio a conocer la relación causal de la variable habilidades directivas en el desempeño docente, por ello el diseño fue correlacional causal, porque trata de explicar el fenómeno a estudiar, en su ambiente natural sin realizar cambios o manipulaciones deliberadas de las variables. (Baena, 2017)

Además, de enfoque cuantitativo, dado que se optó por un proceso de medición de ambas variables de estudio mediante procesos estadísticos, para la respectiva prueba de hipótesis, para llegar a la conclusión sobre la relación existen entre las variables (Cabezas et al., 2018)

De método hipotético-deductivo, ya que se formularon hipótesis los que fueron basados en las teorías sobre habilidades directivas y desempeño docente, para así determinar el grado de relación. Según Reyes y Boente, (2019).

Finalmente, fue de diseño no-experimental, dado que estuvo basada en la observación de fenómenos dados en el estado natural los que pueden ser analizados. Es correlacional causal, al describir relaciones de causa efecto de las variables. Por tanto, el diseño es cuantitativo no experimental, porque no se realiza una manipulación a la variable, sólo se describieron o se compararon las variables (Hernández et al., 2014), cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

- M = Muestra
- X1 = Habilidades Directivas
- Y1 = Desempeño Docente
- r = Relación causa efecto

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Habilidades Directivas.

Griffin y Van, (2016) definen a las habilidades directivas al conjunto de habilidades, destrezas y capacidades que tiene el director para realizar su rol eficaz de liderazgo y coordinación como líder de la institución u organización y generar vínculo con los miembros de la comunidad educativa.

Definición operacional: Las habilidades directivas, se utilizará un cuestionario para ser medido el cual fue adaptado de la propuesta por (Griffin y Van, 2016) con 24 ítems y con cinco posibles alternativas de valoración por medio de una escala de Likert, de niveles: básico, moderado y avanzado.

Variable: Desempeño docente

Se entiende como el cumplimiento de su rol; a través de capacidades, habilidades y competencias adecuadas, que beneficie al educando para su formación integral y toda la comunidad educativa, para el éxito profesional y personal ante la sociedad, con valores, ética y código profesional, (Estrada, 2017).

Definición operacional: Para cuantificar el desempeño docente a distancia cual será medido por medio de un cuestionario con 24 ítems y con cinco posibles alternativas el cual fue adaptado de la propuesta del (Minedu, 2020), de valoración por medio de una escala de Likert, cuyos niveles son: Bajo, medio y alto.

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

La población estuvo constituida por 60 docente en instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, expresado que la población son los elementos con características comunes. El estudio fue desarrollado sobre el total de la población, como lo señalaron Sánchez et al. (2018) el censo es un procedimiento de selección de información sobre las características del total de la población o universo, tal como se muestra en la-siguiente tabla:

Tabla 1*Población de estudio*

Institución Educativa	Nivel	Docentes
01	Primaria	20
02	Primaria	20
03	Primaria	20
Total		60

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación, la técnica utilizada fue la encuesta, cuya intención de que los resultados obtenidos se relacionen, entre las variables independientes y dependientes, de tal manera que se llegue a conocer la influencia de los casos para la interpretación correspondiente dentro de la investigación (Muñoz, 2018)

Los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, que contiene una cantidad determinada de preguntas cerradas para que el encuestado pueda responder en forma anónima, la información no será alterado de ninguna manera, para no perjudicar en los resultados de forma verídica. Estos instrumentos serán validados por tres expertos en la materia. (Reyes & Boente, 2019)

El estudio se determinó su validez por la técnica del juicio de los expertos, quienes evaluaron y certificaron la eficacia de los dos cuestionarios, garantizando su aplicabilidad; determina por la pertinencia, relevancia y claridad. Asimismo los instrumentos fueron valorados mediante la prueba piloto para encontrar el índice de fiabilidad cuyos índices se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 2*Valor del índice de fiabilidad*

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
habilidades directivas	,957	24
Desempeño docente	,965	24

Como se observa en la tabla 2 cuestionario de medición de habilidades directivas logra un 96,7% de confiabilidad, entretanto el cuestionario de desempeño docente

obtuvo un 96,5% de confiabilidad por lo que ambos instrumentos fueron de nivel excelente para el estudio.

3.5. Procedimientos

Se desarrolló mediante una secuencia de actividades permitiendo el recojo de datos: Para ello previo a los procedimientos de permisos respectivos a nivel institucional, de manera abreviada, se dio a conocer los objetivos del estudio a los docentes de educación primaria de la red Marañón, Huánuco, por ello se contó con los consentimientos informados, los que se enviaron a cada uno por medio de correos electrónicos personales; Para recoger la información se aplicaron los instrumentos en un momento determinado a través de la encuesta electrónica, para ello se acudió al formulario de Google, luego de obtener los resultados estos se tabularon en el programa Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Con la información recogida tabulada en Excel se procedió al análisis estadístico, tanto descriptivo como inferencial, el análisis descriptivo será presentado en tablas de frecuencias y porcentajes con tablas, gráficos e interpretación correspondiente; mientras que, el análisis inferencial será procesado con el programa estadístico SPSS y la prueba de regresión lineal simple se usó para rechazar o no la hipótesis de investigación.

3.7. Aspectos éticos.

Demostraré que el estudio se manejará respetando los derechos de las personas que participan, garantizando la confidencialidad y anonimato de la información obtenida; los datos serán procesados de manera transparente sin la manipulación intencionada del investigador, la originalidad o autenticidad de estudio, también respetando los estatutos de la universidad, será garantizada bajo una declaración jurada, también, por ética no se mencionará los nombres de los docentes encuestados, finalmente el estudio fue desarrollado bajo las normas APA

IV RESULTADOS

Análisis descriptivo

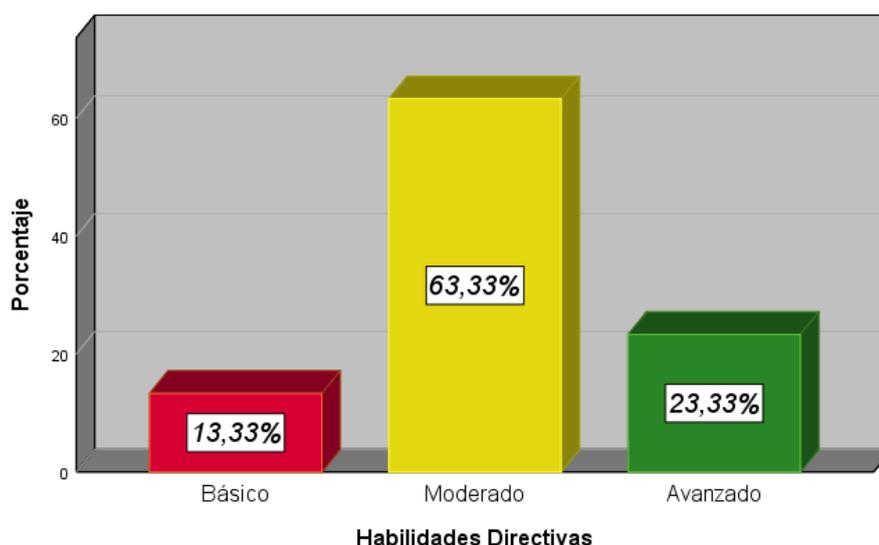
Tabla 3

Nivel de la variable habilidades directivas

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Básico	[53 -75]	8	13,3
Moderado	[76 -98]	38	63,3
Avanzado	[99-120]	14	23,3
Total		60	100,0

Figura 1

Niveles de la variable habilidades directivas



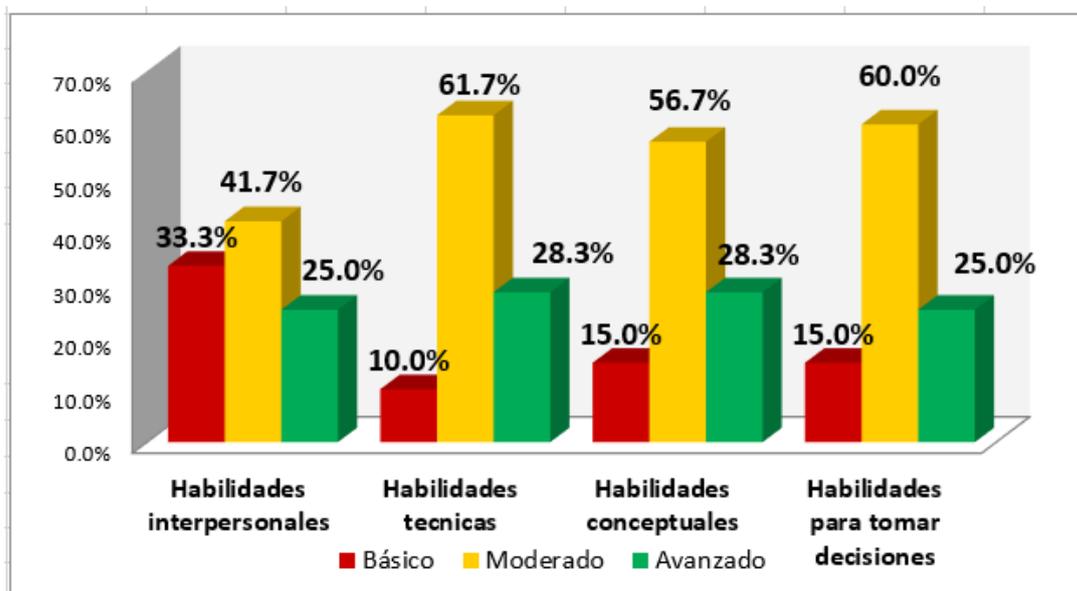
En la tabla 3 Figura 1, se observa que del 100% de docentes, el 13,33% opinó que habilidades directivas se encuentran en un nivel básico, el 63,33% opinó que se encuentran en un nivel moderado y el 23,33% opinó el nivel es avanzado. Si bien predomina en nivel moderado, las habilidades de los directivos necesitan ser fortalecidas para el desarrollo de una mejor actuación de los directivos primordialmente para afianzar el desempeño docente y las condiciones convenientes para la institución educativa en bien de los aprendizajes de los estantes.

Tabla 4*Frecuencias de las dimensiones de habilidades directivas*

Nivel	Habilidades interpersonales		Habilidades técnicas		Habilidades conceptuales		Habilidades para tomar decisiones	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje	Frecuencia (fi)	Porcentaje	Frecuencia (fi)	Porcentaje	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Básico	20	33.3%	6	10.0%	9	15.0%	9	15.0%
Moderado	25	41.7%	37	61.7%	34	56.7%	36	60.0%
Avanzado	15	25.0%	17	28.3%	17	28.3%	15	25.0%
Total	60	100	60	100	60	100	60	100

Figura 2

Porcentaje de los niveles de habilidades directivas



En la tabla 4 Figura 2, se observa, en cuanto a las habilidades interpersonales, el 33,3% opinó que es básico, el 41,7% opinó que es moderado y el 25% opinó que es avanzado, en esta dimensión. En relación las habilidades técnicas, el 10% opinó que es básico, el 61,7% opinó que es moderado y el 28,3% opinó que es avanzado. En cuanto a las habilidades conceptuales, el 15% opinó que es básico, el 56,7% opinó que es moderado y el 28,3% opinó que es avanzado. Finalmente, en cuanto a las habilidades para tomar decisiones, el 15% opinó que es malo, el 60% opinó que es regular y el 25 % opinó que es avanzado; como se observa en todas las dimensiones predomina el nivel moderado.

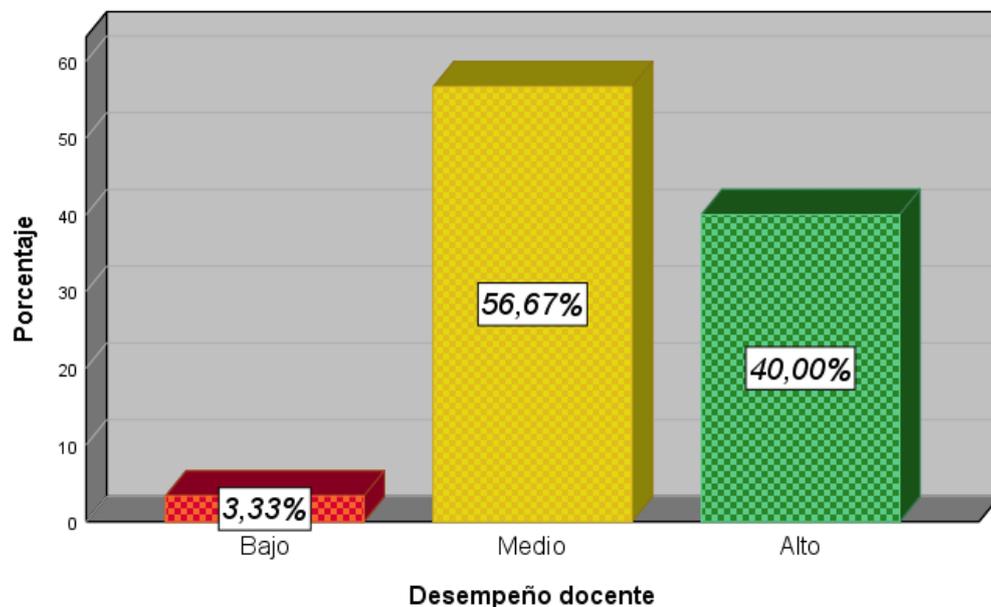
Tabla 5

Niveles de la variable desempeño docente

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[56 - 77]	2	3,3
Medio	[78 - 99]	34	56,7
Alto	[100-120]	24	40,0
Total		60	100,0

Figura 3

Niveles de la variable desempeño docente



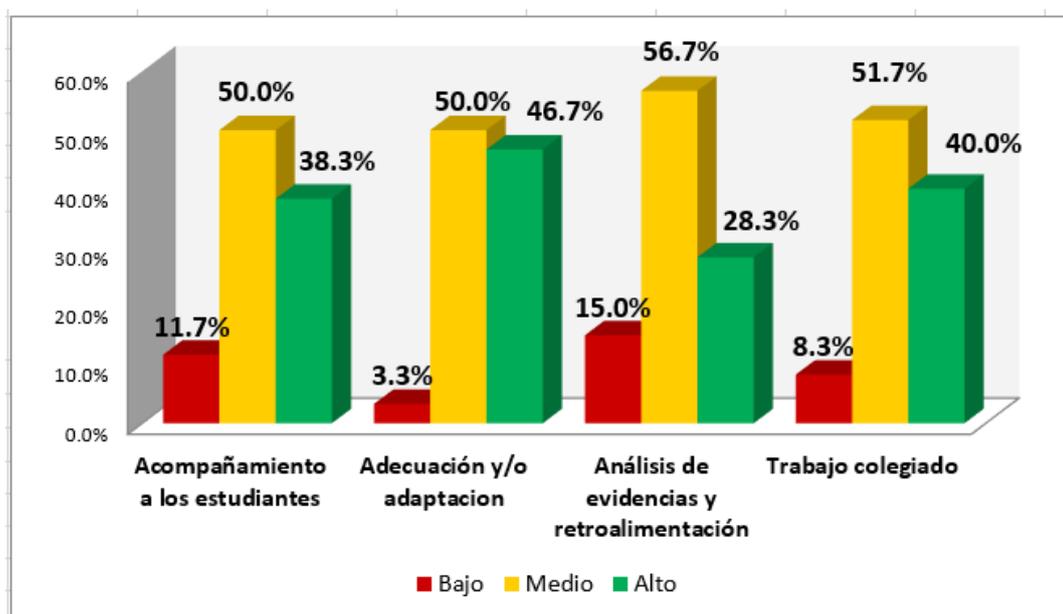
En la tabla 5 Figura 3, se observa que del 100% de docentes, el 3,33% opinó que el nivel del desempeño docente es bajo, el 56,67% opinó que el nivel es medio y el 40% opinó que es alto. Predominando el nivel medio, no obstante, menos de la mitad de docentes opina ubicarse en un nivel alto, deduciéndose que actualmente el desempeño docente se vincula con el desarrollo de las habilidades digitales, siendo probable que exista la necesidad de brindar mayor capacitación en el uso, manejo y dominio de los recursos tecnológicos. Asimismo, se hace necesario tomar en cuenta el aspecto emocional, puesto que las medidas de pospandemia podrían estar afectando el desempeño docente.

Tabla 6*Frecuencias de las dimensiones del desempeño docente*

Nivel	Acompañamiento a los estudiantes		Adecuación y/o adaptación		Análisis de evidencias y retroalimentación		Trabajo colegiado	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje	Frecuencia (fi)	Porcentaje	Frecuencia (fi)	Porcentaje	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Malo	7	11,7	2	3,3	9	15,0	5	8,3
Regular	30	50,0	30	50,0	34	56,7	31	51,7
Bueno	23	38,3	28	46,7	17	28,3	24	40,0
Total	60	100	60	100	60	100	60	100

Figura 4

Niveles de las dimensiones del desempeño docente



En la tabla 6 Figura 4, se observa que del 100% de docentes, en cuanto al acompañamiento a los estudiantes, para el 11,7% el nivel es bajo, para el 50% el nivel es medio y para el 38,3% el nivel es alto. En relación con la adecuación y/o adaptación el 3,3% opinó que el nivel es bajo, el 50% opinó que es medio y el 46,7% opinó que es alto. En relación con el análisis de evidencias y retroalimentación. el 15% opinó que el nivel es bajo, el 56,7% opinó que es medio y el 28,3% opinó que es alto. Finalmente, en cuanto al trabajo colegiado para el 8,3% el nivel es bajo, para el 51,7% el nivel es medio y para el 40% el nivel es alto, predominando en todas las dimensiones, el nivel medio.

Análisis inferencial

Prueba de la hipótesis general

H₀: Las habilidades directivas no influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021

H_a: Las habilidades directivas influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021

Tabla 7

Modelo de verosimilitud sobre las habilidades directivas en el desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	40,736			
Final	13,164	27,571	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 7 se observan los datos que explican la dependencia de una variable de la otra; el valor de Chi cuadrado es de 27,571 y el p valor = ,000 < 0,05 indica que los datos de las variables no son independientes, por lo que se acepta el modelo de la influencia de las habilidades directivas en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021

Tabla 8

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3,271	2	,195
Desvianza	3,228	2	,199

Función de enlace: Logit.

La tabla 8, muestra los resultados de la bondad de ajuste de la variable, por lo que es posible mostrar una dependencia regular, dado por el p valor 0.199 frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 9

Prueba R2 para explicar el modelo de las habilidades directivas en el desempeño docente

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,368
Nagelkerke	,461
McFadden	,287

La tabla 9 muestra la prueba del pseudo R cuadrado que presenta la dependencia porcentual, donde el cálculo el valor de Cox y Snell = 0,368 y un Nagelkerke = 0,461; lo que permite afirmar que las habilidades directivas influyen en el 46,1 % sobre el desempeño docente, por otra parte, los detalles del valor McFadden de 0,287 demuestra que se evidencia un ajuste del nivel de los datos.

Prueba de la hipótesis específica 1

H₀: Las habilidades directivas interpersonales no influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021

H_a: Las habilidades directivas interpersonales influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021

Tabla 10

Modelo de verosimilitud de las habilidades directivas interpersonales en el desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	40,725			
Final	12,482	28,243	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10 se observan los datos que explican la dependencia de una variable de la otra; el valor de Chi cuadrado es de 28,243 y el p valor = ,000 < 0,05 indica que los datos de las variables no son independientes, significa que existe

dependencia de una variable de la otra. Por lo que se acepta modelo la influencia de las habilidades directivas interpersonales en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021

Tabla 11

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,165	2	,559
Desvianza	1,748	2	,417

Función de enlace: Logit.

La tabla 11, muestra los resultados de la bondad de ajuste de la variable, por lo que es posible mostrar una dependencia regular, dado por el p valor 0.417 frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 12

Prueba R2 para explicar el modelo de las habilidades directivas interpersonales en el desempeño docente

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,375
Nagelkerke	,470
McFadden	,294

La tabla 12 muestra la prueba del pseudo R cuadrado que presenta la dependencia porcentual, donde el cálculo el valor de Cox y Snell = 0,375 y un Nagelkerke = 0,470; lo que permite afirmar que las habilidades directivas influyen en el 47 % sobre el desempeño docente, por otra parte, los detalles del valor McFadden de 0,294 demuestra que se evidencia un ajuste del nivel de los datos.

Prueba de la hipótesis específica 2

H₀: Las habilidades directivas técnicas no influye significativamente en el

desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021

Ha: Las habilidades directivas técnicas influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021

Tabla 13

Modelo de verosimilitud de las habilidades directivas técnicas en el desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	37,699			
Final	15,156	22,543	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13 se observan los datos que explican la dependencia de una variable de la otra; el valor de Chi cuadrado es de 22,543 y el p valor = ,000 < 0,05 indica que los datos de las variables no son independientes, significa que existe dependencia de una variable de la otra. Por lo que se acepta modelo la influencia de las habilidades directivas técnicas en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021

Tabla 14

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	6,136	2	,047
Desvianza	4,631	2	,099

Función de enlace: Logit.

La tabla 14, muestra los resultados de la bondad de ajuste de la variable, por lo que es posible mostrar una dependencia regular, dado por el p valor 0.099 frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 15

Prueba R2 para explicar el modelo de las habilidades directivas técnicas en el desempeño docente

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,313
Nagelkerke	,392
McFadden	,234

La tabla 15 muestra la prueba del pseudo R cuadrado que presenta la dependencia porcentual, donde el cálculo el valor de Cox y Snell = 0,313 y un Nagelkerke = 0,392; lo que permite afirmar que las habilidades directivas técnicas influyen en el 39,2 % sobre el desempeño docente, por otra parte, los detalles del valor McFadden de 0,234 demuestra que se evidencia un ajuste del nivel de los datos.

Prueba de la hipótesis específica 3

Ho: Las habilidades directivas conceptuales no influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021

Ha: Las habilidades directivas conceptuales influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021

Tabla 16

Modelo de verosimilitud de las habilidades directivas conceptuales en el desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	49,063			
Final	16,228	32,835	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16 se observan los datos que explican la dependencia de una variable de la otra; el valor de Chi cuadrado es de 32,835 y el p valor = ,000 < 0,05 indica que los datos de las variables no son independientes, significa que existe

dependencia de una variable de la otra. Por lo que se acepta modelo la influencia directa y significativa de las habilidades directivas conceptuales en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021

Tabla 17

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	5,819	2	,055
Desviación	6,169	2	,056

Función de enlace: Logit.

La tabla 17 muestra los resultados de la bondad de ajuste de la variable, por lo que es posible mostrar una dependencia regular, dado por el p valor 0.056 frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 18

Prueba R2 para explicar el modelo de las habilidades directivas conceptuales en el desempeño docente

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,421
Nagelkerke	,528
McFadden	,341

La tabla 18 muestra la prueba del pseudo R cuadrado que presenta la dependencia porcentual, donde el cálculo el valor de Cox y Snell = 0,421 y un Nagelkerke = 0,528; lo que permite afirmar que las habilidades directivas conceptuales influyen en el 52,8 % sobre el desempeño docente, por otra parte, los detalles del valor McFadden de 0,341 demuestra que se evidencia un ajuste del nivel de los datos.

Prueba de la hipótesis específica 4

H₀: Las habilidades directivas para tomar decisiones no influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021

H_a: Las habilidades directivas para tomar decisiones influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021

Tabla 19

Modelo de verosimilitud de las habilidades directivas para tomar decisiones en el desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	43,014			
Final	12,734	30,280	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19 se observan los datos que explican la dependencia de una variable de la otra; el valor de Chi cuadrado es de 30,280 y el p valor = ,000 < 0,05 indica que los datos de las variables no son independientes, significa que existe dependencia de una variable de la otra. Por lo que se acepta modelo la influencia directa y significativa de las habilidades directivas para tomar decisiones en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021

Tabla 20

*Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.
Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,653	2	,265
Desvianza	2,817	2	,245

Función de enlace: Logit.

La tabla 20 muestra los resultados de la bondad de ajuste de la variable, por lo que es posible mostrar una dependencia regular, dado por el p valor 0.246 frente al α

igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 21

Prueba R2 para explicar el modelo de las habilidades directivas para tomar decisiones en el desempeño docente

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,396
Nagelkerke	,496
McFadden	,315

La tabla 21 muestra la prueba del pseudo R cuadrado que presenta la dependencia porcentual, donde el cálculo el valor de Cox y Snell = 0,396 y un Nagelkerke = 0,496; lo que permite afirmar que las habilidades directivas para tomar decisiones influyen en el 49,6 % sobre el desempeño docente, por otra parte, los detalles del valor McFadden de 0,315 demuestra que se evidencia un ajuste del nivel de los datos.

V. DISCUSIÓN

Se determinó la Influencia de las habilidades directivas en el desempeño docente, encontrándose un p valor de $0.000 < 0.05$ por lo que se considera que las habilidades directivas influyen en el desempeño docente, el valor de Nagelkerke evidencia una influencia de 46,1 % de las habilidades directivas en el desempeño docente; lo que significa que los componentes de las habilidades directivas son las causas relevantes en el ejercicio de la labor docente. Habilidades como el carisma o el talento que adquieren y desarrollan las personas con autoridad, habilidades innatas o aprendidas para asumir en situaciones sociales desconocidas y de conversación con otros, como lo explica Sisa et al. (2020), desarrollar, estilos, cualidades necesarias para tener autoridad sobre los demás, de habilidades que creen influencias laborales dentro del grupo de personas,

Una manera de explicar la causalidad de estas variables es asumir la asociación estable entre las dos variables, dicho de otro modo, cuando las habilidades directivas están presentes el desempeño docente también lo está y cuando una está ausente la otra variable también lo está, Esto explica el porqué de los modelos causales se basan específicamente en la presencia de la asociación de las variables, como lo señaló Sánchez (2018). la variable independiente muestra un efecto sobre la dependiente.

Estos resultados son similares al estudio de Girón (2018) quien evidencio la existencia de la influencia positiva media del 63.5% muy significativa entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de los docentes, por tanto, explica el autor que todas las dimensiones del estudio influyen de manera significativa en el desempeño de los docentes. Otro estudio, cuyos resultados son similares, es el de Morales (2019), quien encontró un coeficiente de correlación $Rho=0,587$ y un valor sig igual a 0,000 lo que confirma que existe una correlación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral.

Por otra parte, nuestros resultados contradicen los resultados de Flores (2021) toda vez que se encontró una correlación nula de $-0,027$ ($p < 0,01$), por lo que concluye que las habilidades directivas no influyen en el desempeño docente, asimismo el autor señala que las dimensiones tampoco influyen sobre el desempeño docente. Los resultados del estudio de Barradas y Gutiérrez (2016)

son similares con un 67 % que considera un desempeño regular de los gerentes y como bueno un 33 %.

Además, nuestros resultados, encuentran explicación en la teoría de la personalidad de Seelbach, (2013) encontramos vinculado en el estudio del ámbito de la psicología, que explica que la mayoría de las habilidades se pueden aprender, pero es difícil capacitar a las personas sobre su personalidad. por ello se encuentran personas divertidas, amigables, cariñosas y que aman ayudar a los demás, la personalidad te admite conocer la forma en la cual un individuo puede aprender del de los que le rodean.

Se determinó la Influencia de las habilidades directivas interpersonales en el desempeño docente, encontrándose un p valor de $0.000 < 0.05$ por lo que se considera que las habilidades directivas interpersonales influyen en el desempeño docente, el valor de Nagelkerke evidencia una influencia de 47 % de las habilidades directivas interpersonales en el desempeño docente. Resultado que evidencia que los elementos que le permiten al director desarrollar sus habilidades interpersonales son las causas notables en el desempeño docente, realmente en este tipo de estudio, el número de explicaciones potenciales de las observaciones es infinito; explicar un conjunto de habilidades interpersonales implica algunas predicciones, al respecto Sánchez et al. (2018) que los estudio predictivos trascienden los hechos, la experiencia, explicando cómo podrá ser el futuro, basados en el análisis estadístico el cual permitió obtener información y usarla para predecir patrones de comportamiento.

Asimismo se puede deducir que el entorno de trabajo tuvo efectos directos en la mejora del desempeño, dado que el desempeño del maestro puede explicarse por tipo de el liderazgo de los directivos y las habilidades interpersonales que desarrollan, por lo tanto, el desempeño de los maestros se puede seguir mejorando por el desarrollo de las habilidades interpersonales de los directivos en un ambiente de trabajo propicio, como lo indicó Hartinaha et al. (2019), que el entorno del trabajo propicio es fundamental para los efectos en mejora de desempeño docente, como recompensa adecuadas, cultura de trabajo escolar propicia, además de los aspectos importantes de la motivación.

Estos resultados son similares con el estudio de Giron (2018), quien demostró que existe una influencia positiva media del 61.2% muy significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral explicando que, la dirección de reuniones, solución reclamos de los estudiantes, y capacidad para negociar influyen en el desempeño docente. Además, los resultados se complementan con el estudio de Morales (2019) quien encontró una relación débil con un $Rho=0,389$, y un valor sig igual a 0,004, al respecto el investigador explicó que significa que el nivel de habilidades interpersonales se vincula con el nivel de eficacia laboral. Por su parte el estudio de Guerrero (2019) confirmó que las relaciones interpersonales se relacionan de manera directa en las habilidades directivas.

Estos resultados expresan el desarrollo de la Teoría Triárquica de Stenberg (2000), que explica la capacidad analítica de juzgar, analizar, evaluar, contrastar y comparar. La capacidad creativa, de diseñar, inventar e imaginar y la capacidad práctica, que evidencia las habilidades para usar, aplicar, implementar.

Los resultados en cuanto a las habilidades interpersonales, encontraron que el 33,3% opinó que es básico, el 41,7% opinó que es moderado y el 25% opinó que es avanzado, lo que significa que el impacto en las aspiraciones de los docentes necesita del fortalecimiento de las habilidades interpersonales, no obstante puede deberse al trabajo remoto lo cual la percepción de los docentes de verse limitada, no obstante como lo señala Chen y Sriphon (2021), las habilidades interpersonales se reflejan en las relaciones comunales de la institución educativa; los seguidores perciben el comportamiento de los directivos como modelo, verifica si los directivos prestan atención al trabajo de los docentes y el logro de metas. Este tipo de habilidades pueden influir en los docentes para que se centren en el éxito de su trabajo, cuando las habilidades interpersonales son óptimas se modera la capacidad de liderazgo con procedimientos que fomentan las relaciones comunitarias.

Se determinó la Influencia de las habilidades directivas técnicas en el desempeño docente, encontrándose un p valor de $0.000 < 0.05$ por lo que se considera que las habilidades directivas técnicas influyen en el desempeño docente, el valor de Nagelkerke evidencia una influencia de 39,2 % de las habilidades directivas técnicas en el desempeño docente. Por diferentes estudios se conoce que el nivel de dominio de materiales didácticos y el desarrollo de

enseñanzas innovadoras y otras condiciones pedagógicas subyacen a la necesidad en cuanto los maestros deben recibir apoyo y orientación de los directivos, cuyas habilidades técnicas ayudan a los docentes a utilizar diferentes herramientas de forma eficaz. Esta opinión se ve reforzada por los resultados de la investigación de Pambudi y Gunawan (2020), quienes establecieron que la supervisión mejorara las competencias docentes, señalando que existe una influencia significativa entre la supervisión en la práctica de enseñanza de los docentes.

En esta dimensión, los resultados encuentran similitud en el estudio de Giron (2018), quien demostró la existencia de una influencia positiva media del 55.5% muy significativa entre la gestión y el desempeño laboral de los docentes. Así también los resultados del estudio de Morales (2019) brindan complemento en la demostración de su estudio encontrando una correlación entre el nivel de habilidades grupales y el nivel de eficacia laboral, con un $Rho=0,350$.

Por otra parte, Flores (2021) concluyó que la dimensión técnica no influye en el desempeño docente, encontrando un valor negativo de $-0,059$ según ($p<0,01$). Explica el autor que los resultados se interpretan que dado el contexto existe la necesidad de establecer otro tipo de habilidades para el directivo.

Se determinó la Influencia de las habilidades directivas conceptuales en el desempeño docente, encontrándose un p valor de $0.000 < 0.05$ por lo que se considera que las habilidades directivas conceptuales influyen en el desempeño docente, el valor de Nagelkerke evidencia una influencia de 52,8 % de las habilidades directivas conceptuales en el desempeño docente.

Estos resultados expresan el desarrollo de ideas de Griffin y Van, (2016), quienes sustentan las habilidades directivas conceptuales como la capacidad de poseer una visión conocer el funcionamiento general de la organización, asimismo conocer conceptualmente las necesidades que requiere la institución para lograr la transformación en beneficio de los aprendizajes. Del mismo modo González y Canós (2020) refieren que las habilidades conceptuales son conocimientos propios demostrando su capacidad para solucionar las situaciones de su entorno, estableciendo interrelaciones complejas asociado al buen funcionamiento de la organización.

Se determinó la Influencia de las habilidades directivas para tomar decisiones en el desempeño docente, encontrándose un p valor de $0.000 < 0.05$ por lo que se considera que las habilidades directivas para tomar decisiones influyen en el desempeño docente, el valor de Nagelkerke evidencia una influencia de 49,6 % de las habilidades directivas para tomar decisiones en el desempeño docente.

Estos resultados son similares con el estudio de Girón (2018), quien encontró que existe una influencia positiva media del 54.5% muy significativa entre la Decisión y el desempeño laboral de los docentes explicando que cada decisión creativa, va a influir en el desempeño laboral docente.

Estos resultados expresan el desarrollo de las ideas de Codina (2015) refiere a las habilidades de tomar decisiones como la capacidad de cada directivo en planificar, programar actividades institucionales en las diferentes espacios educativos y gestión con objetivos claros que permitan tomar las decisiones adecuadas en beneficio de la institución

Los resultados del estudio permitieron el análisis del estilo de líder directivo con énfasis en sus habilidades directivas, en general se encontró que los docentes perciben un nivel moderado en cuanto los componentes de las habilidades directivas cuyo efecto directo se encuentra un nivel regular en la mejora en cuanto las dimensiones del desempeño docente. Resultados que encuentran explicación desde las limitaciones del trabajo remoto dada la emergencia sanitaria tanto para las variables independientes como las dependientes, por tanto, buen desempeño docente se puede mejorar mediante las habilidades directivas de los directores y un entorno de trabajo propicio.

Ante, este resultado que describe un nivel moderado se recomienda mayor delegación de funciones en los maestros acorde con sus respectivas áreas de especialización, de tal modo se potencialice la ayuda, lo que da lugar a mayores participaciones por bien de la actualización de los objetivos de la institución y atención a los estudiantes según las nuevas tendencias, tal como lo señala Baribor, y Frank, (2019), los directivos deben introducir enfoques de liderazgo participativo donde los maestros se involucren en todas las tareas de la institución lo que ayudará de renovar el compromiso y entusiasmo en la implementación de nuevos planes y políticas de la escuela.

Durante la pandemia por el COVID-19, es necesario seguir creando entornos propicios para el desempeño docente mediante una supervisión que mejoren las competencias docentes, creando una relación cordial e interpersonal, trabajo en equipo y motivación en el sistema para el logro de las metas escolares, como lo indicó (Fedorowicz et al., 2020), las organizaciones comunitarias pueden involucrar la participación de la comunidad diferentes formas durante la pandemia, por tanto es fundamental generar confianza y no se vea dañada las relaciones para el trabajo futuro.

En cuanto a las limitaciones metodológicas del presente estudio, podríamos señalar la pandemia del COVID-19 que a pesar de que los estudios indican que estamos en época de pos-pandemias, consideramos que todavía se presentaron dificultades, en cuanto a la recopilación de datos, por ello este estudio pudo encuestar a una muestra poco representativa conformada por 60 docentes participantes quienes de manera voluntaria colaboraron vía virtual con sus opiniones. Además, otra dificultad presentada fue que usamos el análisis de regresión logística ordinal con la cantidad de participantes para determinar las relaciones causa efecto entre las variables y sus respectivas dimensiones, por lo que se recomienda para futuras investigaciones aumentar el número de encuestados de tal modo la regresión logística ordinal podrá encontrar con mayor precisión el estudio predictivo encontrar, las influencias y efectos entre variables.

Finalmente, los hallazgos del estudio predictivo mostraron que, si las habilidades del director se desarrollan, afectará de manera positiva en el desempeño de los maestros, trabajando en un ambiente escolar propicio, aumentará la motivación para el logro de los grandes objetivos comunes e institucionales; a su vez este efecto mejorará los aprendizajes de los estudiantes. Las habilidades directivas influyen en el trabajo de los docentes puesto que está relacionado con la toma las decisiones y cómo se mantienen las relaciones entre colegas y directivos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró que las habilidades directivas influyen significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021, cuya significancia calculada es $0.000 < 0.05$ por lo que se acepta modelo que las habilidades directivas influyen significativamente en el desempeño docente. Asimismo, el valor de Cox y Snell = ,368 y un Nagelkerke = ,461; lo que permite determinar que las habilidades directivas influyen en un 46,1% sobre el desempeño docente
2. Se demostró que las habilidades directivas interpersonales influyen significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021, cuya significancia calculada es $0.000 < 0.05$ por lo que se acepta modelo que las habilidades directivas interpersonales influyen significativamente en el desempeño docente. Asimismo, el valor de Cox y Snell = ,375 y un Nagelkerke = ,470; lo que permite determinar que las habilidades directivas interpersonales influyen en un 47 % sobre el desempeño docente
3. Se demostró que las habilidades directivas técnicas influyen significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021, cuya significancia calculada es $0.000 < 0.05$ por lo que se acepta modelo que las habilidades directivas técnicas influyen significativamente en el desempeño docente. Asimismo, el valor de Cox y Snell = ,313 y un Nagelkerke = ,392; lo que permite determinar que las habilidades directivas técnicas influyen en un 39,2 % sobre el desempeño docente.
4. Se demostró que las habilidades directivas conceptuales influyen significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021, cuya significancia calculada es $0.000 < 0.05$ por lo que se acepta modelo que las habilidades directivas conceptuales influyen significativamente en el desempeño docente. Asimismo, el valor de Cox y Snell = ,421 y un Nagelkerke = ,528; lo que

permite determinar que las habilidades directivas conceptuales influyen en un 52,8 % sobre el desempeño docente

5. Se demostró que las habilidades directivas tomar decisiones influyen significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021, cuya significancia calculada es $0.000 < 0.05$ por lo que se acepta modelo que las habilidades directivas tomar decisiones influyen significativamente en el desempeño docente. Asimismo, el valor de Cox y Snell = ,396 y un Nagelkerke = ,496; lo que permite determinar que las habilidades directivas tomar decisiones influye en un 49,6 % sobre el desempeño docente

VII. RECOMENDACIONES

A continuación, se presenta sugerencias que se puede brindar con base en los hallazgos del estudio, por lo que se recomienda que:

Se encontró que las habilidades directivas influyen en un 46,1% sobre el desempeño docente, por lo que se recomienda a los investigadores, realizar el mismo estudio no obstante con un número mayor en la muestra de encuestados de tal modo la regresión logística ordinal podrá encontrar con mayor precisión el estudio predictivo encontrar, las influencias y efectos entre variables.

Se evidenció que las habilidades directivas interpersonales influyen en un 47 % sobre el desempeño docente, por lo que se recomienda a cada docente perseverar con el compromiso de mejorar su desempeño como educador, como sucede con cualquier vocación, los docentes desarrollan una alta identidad como profesionales.

Las habilidades directivas técnicas influyen en un 39,2 % sobre el desempeño docente, por lo que se recomienda a los directivos y coordinadores proporcionar un mejor entorno (tanto virtual como presencial) de enseñanza que mejorará el desempeño de los profesores.

Se determinó que las habilidades conceptuales influyen en un 52,8 % sobre el desempeño docente, por lo que se recomienda analizar y atender diferentes factores socioemocionales en los docentes, mediante los aliados y especialista, incluir, salud, nivel de estrés, nivel educativo entre otros. Así como la búsqueda de otros factores o problemas que pueden afectar el desempeño docente, para brindar solución.

Se encontró que las habilidades de tomar decisiones influyen en un 49,6 % sobre el desempeño docente, dado el contexto de pandemia, la toma de decisiones se desarrolla según las prioridades que demanda una emergencia sanitaria, sin embargo, se recomienda a los directivos centrarse en los docentes afectados como profesionales.

REFERENCIAS

- Arana, L., & Coronado, J. (2017). Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente En Una Institución Educativa Parroquial Del Distrito De San Isidro. In *Revista EDUCA UMCH* 9 (1), 73–96. <https://doi.org/10.35756/educaumch.v9i0.33>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Issue 2017). <http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- 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>
- Barradas, M., Gutiérrez, L., & Garcia, J. (2016). Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 5(10), 23.
- 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*. 10, (1); <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1247743.pdf>
- Becerra, M. (2018). Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa del nivel secundario José Andrés Rázuri. San Pedro de Lloc. *Universidad César Vallejo*, 1–58.
- Belcastro, A. (2014). Técnica de pensamiento y teoría triarquica. Facultad de Ingeniería. Universidad Nacional de La Patagonia San Juan Bosco.
- Blanes, A. (2013). Teoría de las inteligencias múltiples. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Bonifaz, C. (2018). Desarrollo de habilidades directivas. In *Red de Tercer Milenio* Dionné Val, 51, (1).
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (148).
- 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> <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/6/3230>
- Codina, A. (2016). Habilidades Directivas. *Centro de Estudios de Técnicas de Dirección (CETED)*, 1–8.

<http://www.revistaccuba.cu/index.php/acc/article/viewFile/561/485>

- Contreras, J. (2020). *Habilidades directivas y el desempeño docente en la Institucion Educativa N° 2051, Carabayllo* [Tesis de maestria Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Estrada, L. (2017). El desempeño docente. *Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de La Educación Universidad de Carabobo – Venezuela*, 1–38.
- Farfan, H. (2019). *Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educati va Martín de la Riva y Herrera, Lamas. Universidad Cesar Vallejo*, 1–57 [Tesis de maestria Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV
- Fedorowicz, M. Olivia, A. y Burrowes, K. (2020). *Community Engagement during the COVID-19 Pandemic and Beyond A Guide for Community-Based Organizations*. The Urban Institute.
<https://www.urban.org/sites/default/files/publication/102820/community-engagement-during-the-covid-19-pandemic-and-beyond.pdf>
- Flores, P. (2021). Habilidades Directivas y Desempeño desde la perspectiva docente en la Institución Educativa N° 11024- Chiclayo. *Universidad Cesar Vallejo*, 0, 0–35.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Geraldo, L. A., Herrera, K., & Rosello, M. J. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157–179.
- Girón, L. (2018). Habilidades directivas y desempeño laboral de docentes de la Universidad San Pedro – Filial Huacho. *Universidad San Pedro*, 2–84.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9830/Tesis_58596.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- González, Y., & Canós, L. (2020). Las habilidades directivas clave para el desarrollo organizacional. *Editorial Universitat Politècnica de València, November*, 363–371. <https://doi.org/10.4995/inn2020.2020.11815>.
- Griffin, R., & Van, D. (2016). *Habilidades directivas evaluación y desarrollo*.
<http://www.dianamvazquezp.org/CURSO2/6>. UNIDAD UNO HD I indicaciones.docx
- Guerrero, J. A. (2019). Relaciones interpersonales y Habilidades gerenciales del director de una institución educativa “Nueva Alborada”, Guayaquil, Ecuador, 2018. *Universidad Cesar Vallejo*, 8(5), 55.

- 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 <https://www.semanticscholar.org/paper/Teacher%E2%80%99s-performance-management%3A-The-role-of-work-Hartinah-Suharso/b46030af22256f463cdef2c9536ad4bcba79fe03>
- 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), 3001–3012. <https://doi.org/10.22178/pos.27-4> https://www.researchgate.net/publication/320698615_Students'_Perceptions_of_Their_Teachers'_Performance_in_Teaching_Engineering_Drawing_in_Nigerian_Tertiary_Institutions
- 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>
- Hernández, M. D. C. (2017). Antología Habilidades Directivas. *Universidad Del Zulia, Venezuela*, 2–39.
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6°).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). Estadísticas de las Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. INEI. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-tic-i-trimestre-2021.pdf>
- Luján, G. (2017). Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional. *Revista Espergesia - ISSN*, 10(1), 29–44. <https://doi.org/10.18050/revucv-scientia.v10n1a2>
- 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 <http://repositorio.uportu.pt:8080/xmlui/handle/11328/2003?locale-attribute=es>
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 13(2), 393–404.
- Minedu. (2020). *Norma que regula el procedimiento, requisitos y condiciones para*

las contrataciones de profesores y su renovación en el marco del contrato de servicio docente en educación básica, a que hace referencia la Ley n° 30328, ley que establece medidas en materia. 00, 3–87. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/318148/DS170_2019EF.pdf.

Morales, S. (2019). Las habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16, provincia de Barranca, año 2018. [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión], 1–96. http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2962/TJESUS_ZAPATA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Muñoz, C. (2018). *Metodología de la investigación* (148).

Naranjo, R. (2015). Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia. *Pensamiento & Gestión*, 38(1), 119–146.

Narcizo, C. (2021). Tensiones Respecto a la Brecha Digital en la Educación Peruana. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 1 (2). <https://dx.doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i2.21039>
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/repie/article/download/21039/17088/72130>

Noroña, M., Flores, B., & Flores, F. (2016). Influencia de la aplicación de la Teoría del Aprendizaje de Robert Gagné en el rendimiento académico, en el estudio del Experimento de Oersted. *Latin-American Journal of Physics Education*, 10(1), 7.

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 (1). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201204.001> <https://www.atlantispress.com/proceedings/icet-20/125947600>

Pazmiño, W., Parrales, M., Muñoz, L. I., & Merchan, V. (2019). Habilidades directivas fundamentales en la administración pública. *Revista Científica Mundo de La Investigación y El Conocimiento*, 3(3), 682–705. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(3.Esp\).noviembre.2019.682-705](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(3.Esp).noviembre.2019.682-705).

Pereda, F. J. (2016). Análisis de las habilidades directivas. In U. de Córdoba (Ed.), *Universidad de Córdoba* 10, 3) 1–572. <https://doi.org/10.3926/ic.511>.

Pereda, F., López, T., & González, F. (2018). Habilidades directivas y diferencias de género en el sector público: El caso de Córdoba (España). *Revista Española de Ciencia Política*, 1(46), 199–230. <https://doi.org/10.21308/recp.46.09>.

Puente, L., Martínez, G., & Tamayo, J. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Panorama Cuba y Salud*, 13(1), 191–195.

- Ramírez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Investigación&Negocios*, 11(17), 23–29.
- Reyes, N., & Boente, A. (2019). Metodología de la Investigación Compilación Total. *Journal of Chemical Information and Modeling, Mexico*, 104.
- Rivas, L. A. (2017). *Elaboración de tesis, estructura y metodología* (D. estratégica. P. de la organización en el siglo X. En (ed.); trillas).
- Rivera, N. (2016). Una óptica constructivista en la búsqueda de soluciones pertinentes a los problemas de la enseñanza-aprendizaje. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 30(3), 609–614.
- Seelbach, G. (2013). Teoría de la personalidad. In *Red tercer milenio*. http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Psicologia/Teorias_de_la_personalidad.pdf
- Sisa, C., Ballesteros, L., & Mejía, C. (2020). Factores potenciadores de las competencias gerenciales para aprovechar los desafíos de la globalización de mercados. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5), 4-22. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.200>
- Trujillo, L. M. (2017). *Teorías pedagógicas contemporáneas* (Fundación).
- Ureta, D. (2019). Las habilidades directivas y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa N°32043 de Páucar-Amarilis 2019. [Universidad Nacional Hermilio Valdizan]
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). Desarrollo de habilidades directivas. In *Pearson Educación octava edición* 1 (8).

ANEXOS

Anexo. Matriz de consistencia

TÍTULO: Habilidades directivas y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021				
AUTOR: Cecilia Milagros Espinoza Huaranca				
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera influyen las habilidades directivas en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿De qué manera influyen las habilidades interpersonales en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021?</p> <p>¿De qué manera influyen las habilidades técnicas en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021?</p> <p>¿De qué manera influyen las habilidades</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de las habilidades directivas en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la influencia de las habilidades interpersonales en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021</p> <p>Determinar la influencia de las habilidades técnicas en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Las habilidades directivas influyen en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Las habilidades interpersonales influyen en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021.</p> <p>Las habilidades técnicas influyen en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021.</p>	VARIABLES	
			Variable 1: Habilidades Directivas	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Habilidades interpersonales	Motivación	1,2	Escala ordinal tipo Liker. 1-5 1= nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Básico 30-69 Moderado 70-109 Avanzado 110-150
	Comunicación	3,4		
	Manejo de conflictos	5,6		
Habilidades técnicas	Capacidad de manejo en conocimientos técnicos	7,8		
	Capacidad de liderazgo pedagógico	9,10 11,12		
	Capacidad para lograr objetivos óptimos.			
Habilidades conceptuales	Capacidad de adquisición	13,14 15,16		
	Capacidad de interpretación.	17,18,		

<p>conceptuales en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021?</p> <p>¿De qué manera influyen las habilidades para tomar decisiones en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021?</p>	<p>Determinar la influencia de las habilidades conceptuales en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021</p>	<p>Las habilidades conceptuales influyen en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021.</p>		Capacidad de análisis de información.				
			<p>Habilidades para tomar decisiones</p>	Destrezas	19,20			
				conocer la perspectiva racional y la conductual	21,22 23,24			
	Capacidad de reconocer su error.							
	Variable 2: Desempeño Docente							
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
	Acompañamiento a los estudiantes	Atiende necesidades de aprendizaje	1,2 3,4	Escala ordinal tipo Liker. 1-5 1= nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Bajo: 30-69 Medio: 70-109 Alto: 110-150			
		Brindar apoyo pedagógico	5,6					
		Medios para realizar el acompañamiento						
	Adecuación y/o adaptación de actividades y materiales	Realiza ajustes a las actividades	7,8 9,10					
Materiales educativos adaptándolos a las necesidades educativa		11,12,						
Necesidades y características del estudiante								

			Análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante	Analiza las producciones y/o actuaciones realizadas por los estudiantes	13,14 15,16 17,18		
				Nivel de logro de la competencia			
				Generar procesos reflexivos			
			Trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo	Colaboración y comunicación	19,20 21,22		
				Coordinaciones sobre el trabajo común	23,24		
				Implica la participación del docente en las coordinaciones			

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
Tipo: Básica Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Método: Estadístico Diseño: No experimental	Población: Docentes de la red Choló, Huánuco. “Es el conjunto de individuos o unidades de análisis que concuerdan con determinadas propiedades y situaciones a investigar, en lo cual se conoce un problema” (Rivas, 2017, p. 182) Muestra:	Variable 1: Habilidades directivas. Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario	Descriptiva: Tablas de frecuencia Figuras estadísticas Inferencial:

	<p>Está conformado por 70 docentes de la red Cholón, Huánuco.</p> <p>La muestra es un subconjunto de la población a investigar y que tiene que definirse al entorno de la población del cual se recolectan un porcentaje de la población. (Hernandez, 2014)</p> <p>Muestreo:</p> <p>Se aplicará el cuestionario a 60 docentes.</p> <p>El muestreo es extraer una cantidad determinada de la muestra a partir de la población para estudiar el problema de investigación (Rivas, 2017, p. 183)</p>	<p>Variable 2: Desempeño docente.</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: El cuestionario</p>	<p>Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p>
--	--	--	---

Anexo. Matriz de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Habilidades directivas	Las habilidades directivas es el conjunto de habilidades, destrezas y capacidades que tiene el director para realizar su rol eficaz de liderazgo y coordinación como líder de la institución u	Las habilidades directivas, se utilizará un cuestionario para ser medido el cual fue adaptado de la propuesta por (Griffin y Van, 2016) con 24 ítems y con	Habilidades interpersonales	Motivación	1, 2	1: Nunca	Básico 30-69
				Comunicación	3, 4	2; Casi nunca	
				Manejo de conflictos	5, 6	3: A veces	
			Habilidades técnicas	Capacidad de manejo en conocimientos técnicos	7, 8	4: Casi siempre	Moderado 70-109
				Capacidad de liderazgo pedagógico	9,10		

	organización y generar vínculo con los miembros de la comunidad educativa.(Griffin y Van, 2016)	cinco posibles alternativas de valoración por medio de una escala de Likert, de niveles: básico, moderado y avanzado.		Capacidad para lograr objetivos óptimos.	11,12	5: Siempre	Avanzado 110-150
			Habilidades conceptuales	Capacidad de adquisición	13,14		
				Capacidad de interpretación.	15,16		
				Capacidad de análisis de información.	17,18		
			Habilidades para tomar decisiones	Destrezas	19,20		
				Conocer la perspectiva racional y la conductual	21,22		
				Capacidad de reconocer su error.	23,24		
Desempeño docente	El desempeño es una valoración metodológica de cada individuo dentro de un empleo o cargo que principalmente se debe desarrollar con el tiempo. También es considerada como un canal que permite resolver dificultades, por lo que necesita el constante monitoreo del trabajador, vinculación del trabajador a la empresa a la función que desarrolla en la	Para cuantificar el desempeño docente a distancia cual será medido por medio de un cuestionario con 24 ítems y con cinco posibles alternativas el cual fue adaptado de la propuesta del (Minedu, 2020), de valoración por medio de una escala de Likert, cuyos niveles son: Bajo, medio y alto.	Acompañamiento a los estudiantes	Atiende necesidades de aprendizaje	1, 2	1: Nunca 2; Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo: 30-69 Medio: 70-109 Alto: 110-150
				Brindar apoyo pedagógico	3, 4		
				Medios para realizar el acompañamiento	5, 6		
			Adecuación y/o adaptación de actividades y materiales	Realiza ajustes a las actividades	7, 8		
				Materiales educativos adaptándolos a las necesidades educativa	9,10		
				Necesidades y características del estudiante	11,12		
			Análisis de evidencias y	Analiza las producciones y/o actuaciones realizadas por los estudiantes	13,14		

	actualidad dentro de la institución. (Minedu, 2020)	.	retroalimentación al estudiante	Nivel de logro de la competencia	15,16		
				Generar procesos reflexivos	17,18		
			Trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo	Colaboración y comunicación	19,20		
				Coordinaciones sobre el trabajo común	21,22		
				Implica la participación del docente en las coordinaciones	23,24		

CUESTIONARIO: HABILIDADES DIRECTIVAS

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Bach. Espinoza Huaranca Cecilia Milagros, con DNI:41187260, de la Universidad César Vallejo. El presente cuestionario constituye parte de una investigación de título: “**Habilidades directivas y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Choló, 2021**”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción. Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

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

ÍTEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Habilidades interpersonales					
01. Contribuye en el desarrollo de estrategias de motivación a los docentes para mejorar su rendimiento.					
02. Motiva positivamente a los docentes, cuando el esfuerzo se encuentra por debajo de las expectativas y competencias esperadas.					
03. Demuestra capacidad para comunicarse de forma afectiva, clara y precisa con los miembros de la organización.					
04. Tiene capacidad de Informar de manera fluida, clara y concisamente para obtener información de una amplia gama de personas.					
05. Posee capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia o conflictos creando soluciones estratégicas y adecuadas en el marco de la I.E.					
06. Es mediador cuando dos docentes están en conflicto, ayudando a buscar alternativas de solución.					
Dimensión 2: Habilidades técnicas					
07. ¿El equipo directivo muestra con frecuencia su capacidad de manejo en conocimientos técnicos para proponer soluciones innovadoras y creativas ante diferentes dificultades?					
08. Tiene habilidad para el uso de herramientas tecnológicas, procedimientos y técnicas para el procesamiento, almacenamiento y transmisión de la información con efectividad.					

09. ¿El equipo directivo muestra normalmente su capacidad de liderazgo pedagógico para monitorear las actividades académicas?					
10. Promueve la participación del personal buscando la efectividad de la organización.					
11. ¿El equipo directivo muestra normalmente su capacidad para lograr objetivos óptimos?					
12. Orienta las actividades hacia la consecución de objetivos y metas organizacionales.					
Dimensión 3: Habilidades conceptuales	1	2	3	4	5
13. ¿El equipo directivo muestra permanentemente capacidades de adquisición de nuevos conocimientos?					
14. ¿El equipo directivo muestra normalmente la capacidad de adquisición para desempeñarse adecuadamente en su cargo?					
15. Distribución y asignación de trabajo con miras de cumplimiento de los objetivos de la I.E.					
16. ¿El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad de interpretación para la aplicación de las normas emitidas por el Minedu?					
17. Orienta la personal de la institución de acuerdo con las reglas organizacionales.					
18. ¿El equipo directivo muestra con frecuencia su capacidad de análisis de información para solucionar los errores del día a día?					
Dimensión 4: Habilidades para tomar decisiones	1	2	3	4	5
19. Conduce a su grupo, estableciendo relaciones de liderazgo hacia el personal administrativo					
20. Incentiva al personal a su cargo para que se manifieste identificado con la misión, visión, y valores que orienta a la organización.					
21. ¿El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad de manejo en conocimientos administrativos para gestionar convenios con instituciones aliadas					
22. El directivo planifica y ejecuta talleres de actualización y fortalecimiento de capacidades pedagógicas					
23. Están dispuestos a aceptar las críticas de sus compañeros					
24. ¿El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de toma de decisiones para cumplir tanto con los objetivos como con las metas programadas en los instrumentos de gestión?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Bach. Espinoza Huaranca Cecilia Milagros, con DNI:41187260, de la Universidad César Vallejo. El presente cuestionario constituye parte de una investigación de título: “**Habilidades directivas y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021**”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción. Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

ESCALA VALORATIVA						
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
1	2	3	4	5		
ÍTEMS		VALORACIÓN				
Dimensión 1: Acompañamiento a los estudiantes		1	2	3	4	5
01.Elaboro un plan semanal de atención a los estudiantes en el marco de la educación a distancia.						
02.Identifico las habilidades cognitivas (habilidad o capacidad de la persona para procesar información) de mis estudiantes.						
03.Doy seguimiento al estudiante en el desarrollo de las actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.						
04.Brindo apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia.						
05.Mantengo comunicación con los estudiantes para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.						
06.Utilizo medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante en el acceso y uso de recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.						
Dimensión 2: Adecuación y/o adaptación de actividades y materiales.		1	2	3	4	5
07.Realizo la adecuación y/o adaptación de las actividades según las necesidades y características del estudiante.						
08.Realizo la adecuación y/o adaptación de los materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.						
09.Realizo actividades y/o materiales educativos que favorecen el desenvolvimiento con los estudiantes y que responden a las necesidades y características del estudiante.						
10.Menciono a los estudiantes el propósito de aprendizaje utilizando un lenguaje sencillo muy fácil de entender.						

11.Comento a los estudiantes sobre los criterios de evaluación que fueron seleccionados para evaluar el logro de sus aprendizajes.					
12.Doy trato igualitario a todos mis estudiantes sin importar el sexo, etnia o condición social.					
Dimensión 3: Análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante.	1	2	3	4	5
13.Analizo las evidencias presentadas por los estudiantes con la finalidad de determinar el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.					
14.Utilizo criterios de evaluación durante la revisión de las evidencias para verificar el nivel de logro alcanzado por el estudiante.					
15.Retroalimento a los estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.					
16.Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.					
17.Genero procesos reflexivos en los estudiantes que favorecen el logro de los aprendizajes.					
18.Comunico a los estudiantes, la importancia de los temas tratados para su formación.					
Dimensión 4: Trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo.	1	2	3	4	5
19.Asisto a las reuniones de trabajo colegiado coordinadas por mi institución educativa.					
20.Establezco coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo a distancia.					
21.El trabajo colegiado me permite recibir las capacitaciones para mi formación y desarrollo personal.					
22.Promuevo grupos para el aprendizaje cooperativo.					
23.Participo en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.					
24.Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la institución educativa.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN