



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Habilidades directivas y desempeño docente en la institución
educativa “San Martín de Porres”, Comas, Lima, Perú - 2020.**

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

AUTORA:

Ccamsaya Aparicio, Sara Mariela (orcid.org/0000-0002-3854-7808)

ASESOR:

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Mi tesis la dedico a mis amados hijos
Facundo e Isaías, que son el motor de
perseverar en mis metas.

Agradecimiento

A mis maestros y a la Universidad César Vallejo, que es mi casa de estudios, a mis asesores que me han guiado en este camino de superación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	3
III.METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Métodos y técnicas de recopilación de datos:	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V.DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	22
VII.RECOMENDACIONES	23
VIII.REFERENCIAS	24
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencias de la variable Habilidades Directivas	15
Tabla 2 Distribución de frecuencia de los niveles de habilidades directivas	15
Tabla 2. Distribución de frecuencias por cada nivel de la variable Desempeño Docente	16
Tabla 3. Distribución de frecuencias por cada nivel de la variable Desempeño Docente	16
Tabla 4. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman	17

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Habilidades directivas y desempeño docente en la institución educativa San Martín de Porres, Comas. La metodología que se empleó para esta tesis estuvo relacionada con un enfoque cuantitativo, de tipo básica correlacional descriptiva. La muestra estuvo conformada por 80 docentes de la institución educativa San Martín de Porres, Comas, Lima, Perú.

También, el instrumento fue sometido a una prueba piloto antes de ser aplicado, para corroborar la fiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, se procesaron los datos de cada cuestionario alcanzando un nivel de confiabilidad de las habilidades directivas 0,950 y en desempeño docente 0,960. La confiabilidad de los 2 instrumentos tiene una correlación de confiabilidad excelente.

Entre los resultados más resaltantes que se han obtenido de la población estudiada, en la variable habilidades directivas, manifestándose un 97,50% en nivel bajo, 2,50% con un nivel medio y un 0% con un nivel alto y desempeño docente, manifestándose un 96,25% en nivel bajo, 1,25% con un nivel medio y un 2,50% con un nivel alto, se concluyó que las habilidades directivas se relacionan con desempeño docente, decir las competencias directivas permiten que se realice un buen desempeño docente.

Palabras clave: habilidades directivas, desempeño docente y administración educativa.

Abstract

The present research work had as to determine the relationship between management skills and teaching performance in the educational institution San Martín de Porres, Comas. The methodology used for this thesis was related to a quantitative approach, of a basic descriptive correlational type. The sample was made up of 80 teachers from the San Martín de Porres educational institution, Comas, Lima, Peru.

Also, the instrument was subjected to a pilot test before being applied, to corroborate the reliability of the instrument, the Cronbach's Alpha test was used, the data of each questionnaire were processed, reaching a level of reliability of directive skills 0.950 and in teaching performance 0.960. The reliability of the 2 instruments has an excellent reliability correlation.

Among the most outstanding results that have been obtained from the studied population, in the managerial skills variable, 97.50% with a low level, 2.50% with a medium level and 0% with a high level and teaching performance, manifesting 96.25% at a low level, 1.25% with a medium level and 2.50% with a high level, we can conclude that managerial skills are related to teaching performance, that is, managerial skills allow a good teaching performance.

Keywords: managerial skills, teaching performance and educational administrati

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, los líderes educativos estuvieron enfocados en elevar la calidad educativa, por ello realizaron esfuerzos para fortalecer sus habilidades directivas con el fin de dar solución a los problemas educativos y cumplir los objetivos institucionales relacionados sobre todo con el aprendizaje de los estudiantes. De esta manera, Unesco (2020) resalta la importancia de desarrollar las competencias de la gestión directiva y ejercitarlas en el cumplimiento de las funciones en la institución educativa. En este sentido, un aspecto a considerar y evaluar por los gestores educativos es la labor de los docentes y el trabajo en equipo, ambos factores son fundamentales para alcanzar los objetivos en el aspecto pedagógico y alcanzar la mejora constante en los objetivos institucionales. Es evidente que los dos factores mencionados están estrechamente relacionados con la calidad educativa.

Se debe resaltar el papel del directivo en la escuela como un agente dinamizador y catalizador de la gestión educativa, de tal modo que se satisfaga efectivamente las exigencias y expectativas de los discentes y la comunidad educacional en general. Para ello el director debe contar con habilidades de liderazgo, habilidades blandas, conocimiento sobre manejo económico, normas legales entre otros que le permitan tener una buena gestión (García, Juárez y Salgado, 2018).

A nivel nacional, según la Ley General de la Educación, se formula los lineamientos para que los directivos cumplan su labor en los campos de lo administrativo, institucional y pedagógico. Cuando los directivos encuentran lineamientos y políticas claras pueden orientar a su comunidad educativa en base a objetivos precisos, haciendo que todos los miembros se identifiquen con dichos objetivos y asuman un compromiso con la gestión logrando resultados favorables en bien de los estudiantes (Huamán, 2017). Sin embargo, uno de los lineamientos y herramientas que el ministerio propuso fue evaluar el desempeño del docente mediante la normativa que se encuentra en el Manual del Buen Desempeño Docente (MBDD) (Minedu, 2019). Esta disposición generó gran preocupación e inestabilidad en los docentes afectando sensiblemente su labor profesional.

En el plano local, el colegio “San Martín de Porres”, ha sufrido constantes cambios en el equipo directivo, trayendo como consecuencia deficiencias en la toma de decisiones de los trabajos a realizar en la institución educativa, se ha presentado falta de liderazgo, autocracia, poco compromiso con la institución creando un clima de inestabilidad y desmotivación en toda la comunidad, todo ello se ve reflejado en el desempeño docente, pues se observó despreocupación en la programación realizada, es decir no contextualizada, falta de compromiso con la comunidad educativa sobre lo objetivos que se quiere alcanzar, falta de capacitaciones y pérdida de interés en la autoformación profesional, teniendo repercusiones en el aprendizaje de los estudiantes.

Luego de haber analizado la situación se propuso el planteamiento de la problemática: ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y el desempeño docente en la institución educativa “¿San Martín de Porres”, ¿Lima, Perú – 2020? Del cual se derivaron las cuestiones específicas relacionadas con las dimensiones de la labor de los maestros.

Este estudio teóricamente, se justificó al considerar que las habilidades directivas permitieron lograr competencias dirigenciales de la institución, formándose una cultura de liderazgo efectivo que se ha relacionado con el desempeño docente puesto que mejora los procesos pedagógicos mediante la retroalimentación que a la vez tiene repercusiones en los logros de aprendizaje. A nivel pragmático este estudio permitirá que los directores y comunidad educativa planteen aspectos de mejora, los directivos podrán formular orientaciones para realizar acciones de mejora continua, y a la vez tomen las recomendaciones analizadas para plantear aspectos de mejoras a nivel de gestión directiva. A nivel metodológico, se adaptaron, se validaron y se halló la confiabilidad de los instrumentos. Asimismo, se siguió la metodología desde el enfoque cuantitativo para aproximarse a las hipótesis y preguntas de ña investigación.

En base a todo lo anterior descrito se formularon las siguientes hipótesis:
Existe relación significativa entre las habilidades directivas y el desempeño docente en la institución mencionada.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron en este acápite diversos estudios respecto a las variables del presente trabajo, es así que, a nivel internacional se tiene a Leal, Albornoz y Rojas (2016), tuvieron como objetivo señalar la relación entre innovación y liderazgo a 127 profesores y profesoras de 14 instituciones de Iquique en Chile, se le entregaron cuestionarios de condiciones para la innovación y también para el liderazgo directivo. Se concluyó que el liderato pasivo- evitador tiene una relación recíproca inversamente con las mismas, mientras tanto las medidas transformacionales como transaccionales se correlaciona de forma positiva con las situaciones percibidas en la institución para la innovación.

Medina (2017), el objetivo de su tesis fue comprobar si existe repercusión con la orientación organizacional y el trabajo docente. Se determinó relación positiva entre las variables mencionadas.

De otro lado, Culcay (2015), tuvo como objetivo analizar las incidencias en el trabajo docente y las formas de liderar de los administradores educativos de la escuela "Luis Cordero". La información recopilada mediante las herramientas de investigación, mediante la encuesta se empleó a 35 docentes, se concluyó que el director de la institución emplea una forma de conducción totalitario pues, el 48.6% de los educadores manifiestan que en equipo el trabajo es ocasional y por eso mismo no hay delegación de funciones en un 51.4%, el 65% de los educadores creen que el director no mantiene una conversación permanente, el 51.4% de los educadores dicen que no son motivados y el 68.6% de los educadores no son orientados en su trabajo diario.

De igual forma Orellana (2019) realizó una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y se usó un análisis de regresión múltiple. Se concluyó que el liderazgo del director incide en tres dimensiones, asimismo, se estableció la dependencia de todas las dimensiones del desempeño docente, excepto la emocionalidad.

Bermúdez y Bravo (2016), tuvieron como meta establecer el nivel de la conexión entre el rendimiento laboral de los educadores y sus destrezas directivas. El análisis fue de forma correlacional, con diseño experimental transeccional de

campo, forma descriptiva. Se estableció que hay relación en las variables estudiadas y su existencia.

A nivel nacional tenemos la investigación de Zapata (2017), la cual tuvo como objetivo general precisar la asociación entre la Administración Educativa y las destrezas directivas. En la elaboración de esta tesis el método utilizado es visto desde un enfoque cuantitativo. El estudio es aplicado al diseño del análisis correlacional o no experimental de corte transversal. Se halló que existen relaciones en las variables estudiadas.

También Vega (2018), trató de hallar la relación entre el ejercicio docente versus liderato del directivo. La población se constituyó por 50 docentes. El diseño de Investigación a usar es trasnacional, consecutivo causal. Concluyendo a nivel descriptivo: 42 % de maestros, se enfrenta a un nivel de desempeño de docencia y distinguen que el liderazgo del director es regular, sucesivo de un 20% que está en un nivel de dedicación docente al logro precedente y expresan que el director en su liderazgo es bueno.

Así también Barboza (2017), planteó determinar el grado de conexión entre el desempeño de los maestros con el liderato directivo en un colegio de nivel inicial - RED 12 - UGEL 07 Chorrillos. El tipo de análisis considerado fue tipo básico con el diseño modo correlacional de exploración no experimental, ya que estuvo buscando un nivel de conexión que se encontrara entre las dos variables investigadas. Se concluyó la relación que existe en el Desempeño Docente versus Liderato Directivo.

Asimismo, Morales (2019), propuso establecer la conexión que hay entre el desempeño laboral del personal y las destrezas directivas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16. Y para consumir el objetivo general y los objetivos específicos, desglosaron los métodos estratégicos bajo una forma de análisis aplicada, de diseño no experimental con una estructura transeccional correlacional, ya que el tipo de grado de estudio es correlacional. El mecanismo para la recopilación de datos fueron unas encuestas de destrezas directivas. Se concluyó que con respecto a la conexión entre las dos variables hay una similitud positiva entre media y fuerte. Por último, Ucharima (2018), buscó establecer la conexión entre la labor de los profesores y el liderato académico. Este trabajo analizó de

forma no experimental de corte inclinado en el diseño descriptivo correlacional, el método ejecutado para la recopilación de información fue un cuestionario; el cual fue aplicado a 29 educadores tomados como prueba, con una perspectiva de exclusión de exclusión a los profesores contratados ya que ellos laboran eventualmente. Determinando la conexión en el desempeño docente con el liderazgo pedagógico.

Según la variable habilidades directivas, Martínez et al. (2016) proponen la definición como el desarrollo para el cargo de una organización y actividades dentro de ella relacionada con las personas y las aptitudes que tengan. Así mismo las habilidades directivas y aquellas características relacionadas y desarrollan el logro organizacional e individual de manera óptima. En este sentido García et al. (2029) establecen claras diferencias entre los gerentes que solamente ordenan y aquellos que realizan los procesos administrativos. Es decir, aquellos que con sus actitudes y actos motivadores contribuyen positivamente al buen clima y bienestar de su organización.

Según Chiavenato (2011) considera que para lograr un conveniente desempeño en la práctica existen pericias en la adquisición de competencias. Entre los enfoques de las habilidades directivas están la de Bonifaz (2015) quien consideró que se ocasionan oportunidades de practicar y emplear comportamientos observables combinándolo al rígido concepto del conocimiento, y se fomenta en el trabajo cognoscitivo y en trabajo conductual. Consideró Pereda (2016) este patrón de aprendizaje en su formato original, tomar en cuenta cuatro pasos: guías de acción o principios conductuales en su presentación llevando a usar procesos tradicionales de instrucción generalmente, considerar principios por medio de casos, incidentes, guiones y películas, chances para practicar estos principios representando papeles o ejercicios y desempeño por parte de colegas, profesores y versados mediante retroalimentación.

Siguiendo con la postura de Forero y Gómez (2020) quienes refieren que se presentan tres paradigmas más relevantes que tratan de aproximarse a las explicaciones de las habilidades directivas, estas son primero, que los principios conductuales se arraiguen en teorías sociales y en conclusiones fiables de dicha investigación. El enfoque del aprendizaje debe incluir para certificar la validez de

las gestiones conductuales indicadas, conocimiento de bases científicas acerca de principios de administración presentadas y sus efectos. Segundo, que el nivel actual de competencia y sus habilidades será de conciencia del individuo y así se motivan para optimizar a partir de ese nivel y beneficiarse con el patrón.

Las personas en su gran mayoría reciben escasa retroalimentación sobre el nivel de sus habilidades. Se hace para ayudar a actividades de evaluación internamente del patrón de aprendizaje y así lograr relucir sus fortalezas y disminuir sus debilidades. En tercer lugar, el patrón de aprendizaje precisa elementos de aplicación, por eso los talleres de habilidades administrativas son actividades necesarias y útiles para la retroalimentación inmediata. Compartir el aprendizaje en un entorno de trabajo real por lo general es problemático, por ello, el modelo de aprendizaje requiere un componente de aplicación, por eso los cursos de habilidades administrativas los cuales se llevan a cabo en un aula donde inmediatamente se retroalimentan y ahí intentan relativamente conseguir nuevos comportamientos y revisar errores. Ayudan a trasladar ejercicios de aplicación para el aprendizaje del salón de clases y llevar los ejemplos en el mundo real de la administración. A menudo estos ejercicios de aplicación moldean la forma de una injerencia fuera de clase, una actividad de asesoría, un examen personal escribiéndolo en un diario o centramos esta injerencia al problema, que el estudiante debe analizar para el grado de éxito o fracaso y sea determinado en base a lo anteriormente manifestado, estas destrezas directivas no van guiadas solo a personas que planeen llegar a cargos directivos.

Newstrom (2007) señala que las habilidades son tomadas como conductas y acciones apropiadas, se consiguen aprender y modificar, en tanto que, plazo muy corto, muchos semblantes son relativamente fijos. Es el elemento concluyente para ayuda a un conjunto a identificar metas, y al instante las origina y los ayuda para lograrlas. Los elementos importantes de la definición son 3: la influencia/apoyo, el esfuerzo consciente y el alcance de las metas, de aquí se desprenden las habilidades básicas como primera dimensión, es la potestad de pensar en cláusulas de modelos, marcos de referencia y amplias relaciones, a largo plazo y sus planes.

De este modo, Huerta (2019) enfatizó que las aptitudes principales son ser agradecido, comenzar y sustentar una conversación, decir cumplidos, saber hacer preguntas y escuchar, presentarse, saber despedirse, elogiar, entre otros. Por ello,

es relevante desarrollar tales habilidades en directivos, docentes y discentes a fin de contribuir en su formación integral.

En la segunda dimensión, habilidades técnicas, que es la característica propia de la labor de los maestros en los niveles operativos y profesionales las mismas que les permiten ascender en su carrera profesional. Estas destrezas pueden ser aprendidas y son susceptibles de ser medidas cuantitativamente. En relación a lo señalado, Lújan (2017) precisó que estas destrezas aluden a un conjunto de dominios especializados, también se refiere a la aplicación de métodos y utilización de técnicas e instrumentos especializados. Este conjunto de potencialidades y capacidades constituyen y contribuyen de modo fundamental a las competencias de la institución.

Así mismo, Mancheno y Villalba (2016) sostuvieron que es la capacidad que se tiene para desafiar en la institución dificultades y problemas que se presentan frecuentemente y posibilitan usar para su beneficio propio o para la institución en función de elaborar las relaciones y recursos suficientes en funciones determinadas asignadas.

La tercera dimensión son las habilidades humanas, es la autoridad que faculta realizar el trabajo de acuerdo a las habilidades de las personas y cohesiona el trabajo en equipo. Contiene un extenso conjunto de conductas: energiza a las personas, los retroalimenta, los entrena, los toma en cuenta, les demuestra cercanía y afectividad, y le ofrece ayuda a las personas que lo necesitan.

Como se ha sostenido, las habilidades humanas se fortalecen con el crecimiento personal y profesional, asimismo, tales habilidades se ven reflejadas también en la capacidad mostrada en los equipos de trabajo. Al respecto, Mancheno y Villalba (2016) enfatizaron en que las destrezas sociales y humanas, se vinculan con las relaciones interpersonales que favorece el trabajo con otros a nivel personal y grupal, motivándolas y entendiéndolas. Dentro de este contexto, las habilidades humanas son las capacidades de entender, influir, liderar y controlar el comportamiento de las personas, estableciendo un mejor ambiente social. La habilidad humana, predomina en las demás personas a través de la motivación y de la dirección afectiva del grupo para alcanzar determinados objetivos, entre ellos tenemos a la motivación emocional, dirección, control, delegación, facultad, estilos de liderazgo, actitud frente a los cambios, administración estratégica, liderazgo,

conducción del estrés y calidad de vida.

La variable desempeño docente se refiere, según el Minedu (2019) “el desempeño docente designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.9). Para Chaparro et al. (2018) indicaron que la labor de los maestros se encuentra determinados por componentes afines al profesor mismo, al discente y su ambiente, y comprende al desempeño docente y a este grupo de actividades precisas. Así Rueda (2018) señala que esta variable está definida por factores relacionados al mismo docente, al ambiente y al estudiante. Asimismo, la labor de los profesores se realiza en diversos ámbitos y niveles: el ambiente sociocultural, el salón de clase, el contexto institucional y sobre el mismo docente, mediante acciones de autoreflexión. Además, en diversos espacios se viabilizan sus actitudes: en el aula, a nivel sociocultural, escolar y el educador a través de una posición reflexiva. Asegurando, que si logra una excelente condición educativa y se valora el desempeño del docente podemos al fin evaluar su labor.

Según Martínez et al. (2016) el educador es un profesional preparado para el aprendizaje y la enseñanza con un conocimiento concreto del área de la ciencia y su especialidad. Especializado en un determinado conocimiento del ejercicio que lo capacite en el saber para relacionar conocimientos, proyecta de la mejor manera posible contenido de enseñanzas empleando ingenios intermediarios de palabras o tácticas icónicas del aprendizaje a incidir en el estudiante, dando forma al proceso denominado enseñanza- aprendizaje. De otro lado, Rueda (2019) enuncia que el educador es una individuo experto que está en la obligación de sujetar una idea específica y compleja (pedagógica) comprometiéndose en el desarrollo a incluir, llevar directrices con libertad ante los contenidos, técnicas y modo de actuar ordenados, que realice un grupo de actividades elegidas a la enseñanza sin olvidar la pluralidad de los alumnos, originar ambientes innovadores para el aprendizaje, pasando a protagonizar de varias formas para proveer procesos de construcción de conocimientos a partir de las exigencias personales en sus discípulos. Un maestro, profesor o docente tiene la obligación no solo de traspasar a estudiantes o alumnos enseñanzas, también debe conducirse como intermediario en las actividades que realizan estos, mediando en todos los procesos y actividades de aprendizaje. Éste debe ofrecer técnicas y métodos pertinentes para fomentar el aprendizaje en cada

estudiante.

Para tener una amplia visión de la evaluación del docente, Catalán y González (2019) precisan la labor docente: 1. Función curricular. Involucra planeamiento curricular, con esto señala antes de lo previsto las diligencias que efectuara junto a alumnos, torno a disposiciones dependientes del currículum no dejando de sentir las adecuaciones que se realizan en función al entorno social como se halle el centro educativo y objetivos con plataformas del Proyecto Educativo Institucional. 2. Función didáctica. Compete una utilización de currículum en el salón. Situar la habilidad como diferencia de acciones: emplear recursos, aplicar estímulos que motiven y patrones de metas cognitivas por parte del educador, llevando al asunto del inter aprendizaje, para obtener fines instructivos y formativos buscados en el currículum. 3. Función evaluadora. Ese punto en la cual se consigue constituir y constatar las metas alcanzadas a lo largo del asunto de ínter aprendizaje. Por medio de esta acción, se conseguirá instituir y recrear el aprendizaje, adoptando la forma, a una real formación global. 4. Función tutorial. Aprueba atender al estudiante de forma individualizada y así acompañarlos en sus trabajos diarios, las necesidades personales como sus decisiones. La postura tutorial del docente, será tenaz e implica el contacto directo del estudiante con familiares, para entonces comunicar y coordinar las gestiones educativas didácticas al respecto. 5. Formación permanente. Significa que el educador en el presente se ayude innovando en un entorno competitivo, para estar al orden de responder con rectitud a los desafíos en el que se encuentra en este momento histórico. Frente a ello las funciones que nos presenta tienen cierta relación con las dimensiones que nos presenta la práctica de los docentes del Perú.

El Ministerio de Educación (2019) estableció los siguientes componentes las siguientes dimensiones para el ejercicio docente. El primer componente es que los alumnos logren la preparación del aprendizaje que pide el docente y así debe planificar adecuadamente para alcanzar este punto, para ello se debe contemplar el desarrollo de enseñanza en las practicas pedagógicas desde el trabajo docente, así debemos tener en cuenta al alumno y lo que les educara, tomaremos en cuenta las preparaciones previas de dichos alumnos y sus intereses y tener como objetivo a lograr el trabajo. El maestro para que se cumpla el objetivo curricular y así lo traslade a proceder de la mejor forma, estudiara metodologías y estrategias de

trabajo con intención para que los estudiantes logren aprendizajes significativos.

La segunda dimensión enseñanza para el aprendizaje: que es la orientación para los estudiantes aprender la manera de referirse al despliegue del instructor en la asociación con los discentes en el patrón enseñanza-aprendizaje, por medio de inclusión y pluralidad en todas sus expresiones desde una perspectiva considerada. También se refiere a como se ayuda o se incentiva la forma de convivencia en las reuniones de clase, en la realización en las tareas, con los discípulos y su estimulación constante, usar diferentes maniobras metodológicas selectas y acertadas. Y, para terminar, supone el más ajustado diseño de instrumentos para así aprobar y capturar evidencias del avance de cada estudiante (Martínez et al. 2015). Este contexto implica todo lo referido a la enseñanza poniendo de relieve la interacción profesor/estudiante. Es de suma importancia dentro de este dominio el trabajo que cumple el educador o educadora, ya que tiene en su poder la labor de toma de conciencia por los estudiantes y estos sean protagonistas en el proceso de aprendizaje, involucrándose intelectualmente en los conocimientos de la construcción personal. Según Loureiro et al. (2016), el profesor debe conducir a sus discípulos para que se comprometan de forma personal con el tema, vinculándolo con sus estudios anteriores, destreza, atenciones, facultad, precedentes culturales y personal. Así mismo, el profesor debe retroalimentar a los estudiantes habitualmente sus trabajos, a sentir que están comprendiendo, para lo que han aprendido sean capaces de ponerlo en práctica.

El tercer componente es la intervención en la misión de la escuela acoplada a la comunidad, acordado en su Cuadro de Buen Desempeño Docente (2019) aprueba la intervención en la red escolar o gestión de institutos en una óptica democrática y así conformar la agrupación del aprendizaje, enlaza una comunicación efectiva a diversos actores del contexto educativo. Ello implica al docente y le da la posibilidad de contribuir de modo activo y democrático en su institución. Este escenario permite a los maestros elaborar propuestas y proyectos de mejora institucionales, al mismo tiempo que se siente identificado y comprometido con su realización.

El cuarto componente es el perfeccionamiento de la profesionalidad, se refiere a la identidad del docente y las prácticas que caracterizan el orden y el

desarrollo de la comunidad profesional de educadores y comprende este proceso, así mismo da a conocer que la reflexión metódica sobre su experiencia pedagógica, de colegas, trabajo en equipo, asistencia a sus semejantes y participación en la labor del progreso profesional, comprende el compromiso responsable en los procesos y efectos del aprendizaje, la indagación acerca del diseño y creación de estrategias educativas en el terreno regional y nacional (Minedu, 2019).

III. **METODOLOGÍA**

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque empleado es el cuantitativo porque la información recogida se ha procesado a través de análisis estadístico. El tipo de estudio es básica correlacional descriptiva, porque no está basado en diversas teorías y su propósito es ampliar dichos conceptos teóricos, para ello se ha buscado encontrar la relación de la variables y describirlo en su contexto (Mejía, 2005).

El diseño del análisis es no experimental, porque no se ha llegado a manipular las variables, ni se ha hecho variación de ellas (Hernández, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Newstrom (2007) señala a las habilidades tomadas como conductas y acciones apropiadas, se pueden entender y cambiar, de modo que, en el poco tiempo, muchos rasgos son relativamente fijos.

Definición operacional

Las habilidades directivas tienen 3 dimensiones básicas, técnicas y humanas, de las cuales se formularon 17 ítems.

Definición conceptual: Desempeño docente

Minedu (2019) “el desempeño docente designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.9).

Operacionalmente el desempeño de los profesores tiene 4 elementos: la preparación del aprendizaje, la enseñanza del aprendizaje, la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad y 28 ítems.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

El conglomerado de este estudio lo constituyen los educadores de de la institución educativa “San Martín de Porres”, 80 docentes en total involucrados directamente

con la institución.

La muestra es censal porque se trabajó con todos los educadores, por tal razón no se empleó alguna técnica de muestreo. Según Ramírez (2011) se valora como un censo cuando se estima que el 100% de la población de esta prueba es considerada un número manejable de personas.

3.4. Métodos y técnicas de recopilación de datos:

Se empleó la técnica de la encuesta, el cual según Hernández (2018) busca recoger los criterios, pensamientos y reflexiones de los educadores sobre las variables de este análisis. Se ha empleado como instrumento el cuestionario que estuvo conformado por ítems que permitieron conocer las percepciones de la población de estudio en escala de Likert.(ver ficha técnica en anexos)

Para ser validado este método ha pasado por juicio de los expertos. Para Hernández (2018) la autenticidad de este método de compilación de datos son habilidades que muestran la capacidad del señalado método en fin de medir de formas correctas y proporcionales a estas singularidades de personas que fueron objetos de este análisis (p.102).

Mejía (2005) admite que la autenticidad es el carácter que tienen estos métodos para así lograr sus metas previstas, por eso el método debe medir los objetivos previstos (p.98).

La validación del instrumento, fue analizado por un juicio de 3 expertos. Luego para encontrar la confiabilidad, antes de ser aplicada la prueba fue sometido a una prueba piloto, con el fin de corroborar que el instrumento sea fiable y debido a está compuesta por una escala politómica se utilizó la prueba Alfa de Cronbach. Luego de ello, se procesaron los datos de cada uno de los cuestionarios, los cuales lograron alcanzar un buen grado de autenticidad y confiabilidad, obteniéndose en habilidades directivas 0,950 y en desempeño docente 0,960.

3.5. Procedimientos

Luego de la validación de los instrumentos se procedió a solicitar la autorización de las autoridades correspondientes de la institución educativa para la aplicación de la prueba, luego de ello se procedió a aplicar los cuestionarios a todos los docentes participantes de forma individual.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar el análisis de los datos en primer lugar se realizó la sistematización de la información con el apoyo de programa Excel, luego de ello se recurrió al software SPSS para realizar el procesamiento estadístico tanto descriptivo como el inferencial. El estadístico empleado fue Rho de Spearman que permite indagar la relación de dos variables cualitativas.

3.7. Aspectos éticos

La información recogida en este estudio es confidencial, los participantes brindaron sus respuestas de forma anónima. Se pidió el consentimiento informado a todos los encuestados y la autorización respectiva a las autoridades del colegio. Así mismo, se ha respetado el derecho de autores, citando apropiadamente cada fuente de información según las normas APA y las normas dispuestas por la universidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable Habilidades Directivas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	78	97,5
Medio	2	2,5
Total	80	100

Se aprecia que en el componente habilidades directivas, un 97,50% presenta un nivel bajo, 2,50% nivel medio y un 0% con nivel alto, resaltando la percepción negativa de las habilidades de los directivos.

Tabla 2

Distribución de frecuencias por cada nivel de variable Habilidades Directivas.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Habilidades Básicas	Bajo	78	97,50
	Medio	2	2,5
Habilidades Técnicas	Bajo	78	97,50
	Medio	1	1,2
	Alto	1	1,2
Habilidades Humanas	Bajo	61	75,3
	Medio	17	21,0
	Alto	2	3,6
	Total	80	100,0

De la variable habilidades directivas, observamos que en habilidades básicas se muestra un 97,5% bajo, un 2,5% medio y 0% alto, Habilidades Técnicas se muestra un 97,5% bajo, 1,2% en medio y un 1,2% en alto y en Habilidades Humanas se muestra un 75,3% bajo, 21% medio y un 2.5% en alto.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de variable Desempeño Docente.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	77	96,5
Medio	1	1,2
Alto	2	2,5
Total	80	100

Los niveles del desempeño docente, se aprecia un 96,5% en nivel bajo, 1,25% con nivel medio y un 2,50% con nivel alto, denotamos que más de la mitad no percibe Desempeño docente.

Tabla 4

Distribución de frecuencias por cada nivel de la variable Desempeño Docente.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
preparación para el aprendizaje	Bajo	77	96,3
	Medio	3	3,7
enseñanza para el aprendizaje	Bajo	76	93,8
	Medio	5	6,2
participación en la gestión de la escuela	Bajo	77	96,2
	Medio	1	1,2
	Alto	2	2,5
desarrollo de la profesionalidad	Bajo	78	96,3
	Medio	2	3,7
Total		80	100,0

En resultados porcentuales de distribución en niveles de los componentes de la variable desempeño docente, se evidencia, en preparación para el aprendizaje se muestra un 96,3% bajo, un 3,7% medio y 0% alto, enseñanza para el aprendizaje muestra un 93,8% bajo, un 6,2% medio y 0% alto, participación en la gestión de la escuela muestra un 96,2% bajo, 1,2% medio y un 2,5% alto, desarrollo de la

profesionalidad se muestra un 97,3% bajo, 2,5% medio y 0% en alto.

Tabla 5

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman

		Correlaciones					Habilidades	
		Desempeño Docente	Dimensión n 1	Dimensión n 2	Dimensión n 3	Dimensión n 4	s Directivas	
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,794**	-,021	,261*	,952**	,336**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,009	,019	,000	,002
		N	80	80	80	80	80	80
Dimensión 1		Coeficiente de correlación	,794**	1,000	-,068	,794**	,723**	,794**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,008	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
Dimensión 2		Coeficiente de correlación	-,021	-,068	1,000	-,068	-,070	-,103
		Sig. (bilateral)	,003	,004	.	,005	,008	,009
		N	80	80	81	80	80	80
Dimensión 3		Coeficiente de correlación	,261*	,794**	-,068	1,000	,198	,925**
		Sig. (bilateral)	,019	,000	,005	.	,079	,000
		N	80	80	80	80	80	80
Dimensión 4		Coeficiente de correlación	,952**	,723**	-,070	,198	1,000	,274*
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,004	,079	.	,014
		N	80	80	80	80	80	80
Habilidades Directivas		Coeficiente de correlación	,336**	,794**	-,103	,925**	,274*	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	,000	,003	,000	,014	.
		N	80	80	80	80	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).
* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa en Habilidades directivas y desempeño docente en la población de estudio.

H1: Existe relación significativa en Habilidades directivas y desempeño docente en la población de estudio.

El grado de correlación entre variables expresa, un Rho de Spearman de 0,336 considerado como correlación positiva baja y el grado de significación estadística

(p. valor =0,002 < 0,05) es menor a 0,05; entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, esto indica, existe relación significativa en habilidades directivas y desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados, se puede precisar que en la hipótesis general se evidencia que existe relación significativa en habilidades directivas y desempeño docente en función al coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,336; De acuerdo al análisis Martínez, Hernández y Gómor (2016) proponen que la definición como el desarrollo para el cargo de una organización y actividades dentro de ella relacionada con las personas y las aptitudes que tengan. Así mismo las habilidades directivas y aquellas características relacionadas y desarrollan el logro organizacional e individual de manera óptima así como también, Chaparro et al. (2018) señalaron como confección de los deberes; se encuentra determinados por elementos afines al profesor mismo, al estudiante y su ambiente, y comprende debido al desempeño docente y a este grupo de actividades precisas, en concordancia a ello, Leal et al. (2016), tuvieron como objetivo señalar la conexión entre innovación y liderazgo. A 127 profesores y profesoras de 14 instituciones de Iquique en Chile, se le entregaron cuestionarios de condiciones para la innovación y también para el liderazgo directivo.

Se concluyó que el liderato pasivo-evitador tiene una relación recíproca inversamente con las mismas, mientras tanto las medidas transformacionales como transaccional se correlacionan de forma positiva con las situaciones percibidas en la institución para la innovación. Asimismo, Zapata (2017), el cual tuvo como objetivo general precisar entre la Administración Educativa y las destrezas directivas en la institución Miguel Grau de la Red 3, Magdalena, relación entre estos puntos. En la elaboración de esta tesis el método utilizado es visto desde un enfoque cuantitativo. El estudio es aplicado al diseño del análisis correlacional o no experimental de corte transversal. Se dedujo, existen relación en las variables estudiadas, de la misma manera el estudio realizado por Vega (2018), asumió como meta instituir la relación existente en el desempeño docente contra liderato del directivo. Esta población se constituyó por 50 docentes. Para la Investigación el diseño a usar es transaccional, consecutivo causal. Concluyendo a nivel descriptivo: 42 % de docentes, se enfrenta a un nivel de desempeño de docencia y distinguen que el liderazgo del director es regular, sucesivo de un 20% que está en un nivel de dedicación docente al logro precedente y expresan que el director en su liderazgo

es bueno.

En referencia a la primera hipótesis específica, se halló relación significativa entre las habilidades directivas y preparación para el aprendizaje, (Rho de Spearman igual a 0,794 y p igual a 0,000); estos hallazgos concuerdan con Medina (2017), cuyo objetivo fue comprobar si existe repercusión en la orientación organizacional con el trabajo docente. Este se desarrolló con (50) personas. Se encontró que en el clima organizacional hay dos microclimas dentro del instituto: Básica y Colegio. En las escuelas de educación básica, se evalúan varias dimensiones, pero al final no hay afectación por causa de la escala de medición. Asimismo, Bermúdez y Bravo (2016), tuvo como meta establecer el nivel de la conexión entre el rendimiento laboral de los educadores y sus destrezas directivas. El análisis fue de forma correlacional, con un diseño experimental transeccional, de forma descriptiva. Estableció una relación entre las variables mencionadas.

Con respecto a la segunda hipótesis específica, se halló que existe relación significativa en habilidades directivas y enseñanza para el aprendizaje (Rho de Spearman es igual a -0,103 y p igual a 0,009). De acuerdo a ello, Culcay (2015), tuvo como objetivo analizar las incidencias en el trabajo docente y las formas de liderar de los administradores educativos de la escuela “Luis Cordero”. La información recopilada mediante herramientas de investigación, mediante la encuesta fue aplicada a 35 educadores, se concluyó que el director de la institución emplea una forma de conducción totalitario pues, el 48.6% de los educadores manifiestan que en equipo el trabajo es ocasional y por eso mismo no hay delegación de funciones en un 51.4%, el 65% de los educadores creen que el director no mantiene una conversación permanente, el 51.4% de los educadores dicen que no son motivados y el 68.6% de los educadores no son orientados en su trabajo diario. Asimismo, Orellana (2019) realizó una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y se usó el estudio de regresión múltiple. Se concluyó que, de las tres dimensiones de liderazgo del director, el liderazgo transaccional reveló una conexión positiva con el desempeño del educador. La predicción es de gran importancia para todos los puntos del desempeño del educador, menos emocionalidad.

Sobre la tercera hipótesis específica, se halló que existe relación significativa en

Habilidades directivas y participación en gestión de la escuela articulada con la comunidad, (Rho de Spearman es igual a 0,925 y p igual a 0,000). De este modo la investigación concuerda con Barboza (2017), cuyo objetivo fue determinar el grado de conexión que existe entre Desempeño Docente y Liderato Directivo en la institución educativa de inicial - RED 12 - UGEL 07 Chorrillos. El tipo de estudio considerado fue tipo básica, correlacional, de diseño no experimental, ya que estuvo buscando nivel de conexión que hay en las dos variables investigadas. Se concluyó que existe relación entre la labor docente y liderato directivo. Asimismo, Ucharima (2018), buscó determinar la conexión que hay en el desempeño docente y liderato pedagógico. Este trabajo analítico es de forma no experimental de corte inclinado en un diseño descriptivo correlacional, el método ejecutado para la recopilación de información fue un cuestionario; el cual fue aplicado a 29 educadores tomados como prueba, con una perspectiva de exclusión de exclusión a los profesores contratados ya que ellos laboran eventualmente. Se determinó que hay una conexión en el Desempeño docente y liderato pedagógico.

En la cuarta hipótesis específica, se halló que existe relación significativa entre habilidades directivas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Rho de Spearman igual a 0,274 y p igual a 0,014). Estos resultados concuerdan con los de Morales (2019), quien trató de establecer la conexión que hay entre el desempeño laboral de los empleados y las destrezas directivas. Para consumir el objetivo general y los específicos, se desglosaron los métodos estratégicos bajo una forma de análisis aplicada, de diseño no experimental con una estructura transeccional correlacional, ya que el nivel de estudio es correlacional. El mecanismo para la recopilación de datos fueron unas encuestas de destrezas directivas. Se concluyó que con respecto a la conexión entre las dos variables hay una similitud positiva entre media y fuerte.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Según el propósito general del estudio fue determinar la relación entre habilidades directivas y desempeño docente, y según los resultados se halló que existe una correlación positiva moderada en 0,336 y el grado de significancia ($p_{\text{valor}}=0,002 < 0,05$); por lo tanto, existe relación significativa entre ambas variables.

Segunda. En el objetivo específico 1 se halló que la relación es de 0,794 y el grado de significancia ($p_{\text{valor}}=0,000 < 0,05$); por tanto, se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre habilidades directivas y preparación para el aprendizaje.

Tercera. En el objetivo específico 2 se encontró que la relación se da en , - 0,103 y el grado de significancia ($p_{\text{valor}}=0,009 < 0,05$); por tanto, existe relación significativa entre habilidades directivas y la enseñanza para el aprendizaje.

Cuarta. En el objetivo específico 3 se encontró relación en 0,925 y el grado de significación $p_{\text{valor}}=0,000 < 0,05$); por tanto, existe relación significativa entre habilidades directivas y participación en gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Quinta. El objetivo específico 4 fue establecer la relación entre las habilidades directivas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Donde se obtuvo que hay relación en 0,274 y el grado de significancia ($p_{\text{valor}}=0,014 < 0,05$); por tanto, existe relación significativa en habilidades directivas, desarrollo de profesionalidad y la identidad docente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere a los directores, fortalecer sus competencias directivas constantemente mediante programas de formación continua en base al liderazgo y calidad, con la finalidad de crear un ambiente grato de trabajo.

Segunda. Se recomienda realizar talleres de gestión pedagógica a todos los actores de la comunidad educativa de la institución estudiada.

Tercera. Se debe coordinar acciones en los planes de monitoreo que contribuyan a la mejora institucional, que posibiliten transformación y la preparación de agentes de cambio dentro de la práctica pedagógica para la mejora continua.

Cuarta. A las autoridades de la institución estudiada brindar todas las facilidades de materiales, talleres y capacitaciones para tener mejoras el desempeño docente.

Quinta. Se sugiere propiciar una cultura de progreso profesional, donde se incentive a los docentes a capacitarse constantemente mediante la renovación de compromisos institucionales y así se permita una acción activa de los actores principales de la comunidad educativa.

VIII. REFERENCIAS

- Ascón, J., González, M. y Lajara, A. (2019). Pirámide para el desarrollo de habilidades directivas en las instituciones de educación superior (IES). *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(3). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000300005&lng=es&tlng=es.
- Barboza, M. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de inicial - RED 12 - UGEL 07 Chorrillos, 2016*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Bermúdez, E. y Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias, *Omnia*, 22(3), pp. 60-70.
- Bonifaz, C (2015). Desarrollo de actividades directivas., Red Tercer Milenio
Recuperado, de:
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Desarrollo_de_habilidades_directivas.pdf
- Catalán, J. y González, M. (2019). Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del Propio Desempeño, en Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo. *Psykhé (Santiago)*, 18(2), 97-112. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-22282009000200007&script=sci_arttext
- Chiavenato, I. (2011). Introducción a la teoría general de la administración. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Contreras, I., Rittershaussen K., Correa, E., Solís, C., Núñez, C. y Vásquez, N. (2015). IOC, un instrumento para cualificar desempeño docente en aula: Su generación y validación. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 39(2), 85-96. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071807052013000200006&script=sci_arttext&tlng=p
- Cortés, E., Campos, M. y Moreno, M. (2014). Priorización de las dimensiones de evaluación al desempeño docente por el estudiante, en tres áreas del conocimiento. *Formación universitaria*, 7(2), 3-10. Recuperado el 14 de

septiembre de 2020, de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-50062014000200002&script=sci_arttext&tlng=e

Culcay, M. (2015). *El tipo de liderazgo del administrador educativo y su incidencia en el desempeño docente de la escuela Luis Cordero, Cantón Cuenca, Provincia del Azuay*. (Tesis de posgrado). Universidad Técnica de Ambato, Cuenca, Ecuador.

De Chaparro, G., Romero, L., Rincón, E. y Jaime, L. (2018). Evaluación de desempeño docente. *Cuadernos de Lingüística Hispánica*, (11),167-178. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322227496013>

Elizal, L. y Reyes, R. (2018). Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 10(1), 1-13. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412008000300004

Fernández, J. (2018). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7(2),385-401. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64770207>

Forero, I. y Gómez, D. (2020). Capacitación en habilidades gerenciales enfocada en el liderazgo y la comunicación organizacional. *Capacitaciones en habilidades gerenciales*, Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24412/1/426508-Forero-CruzIA-y-426575-G%C3%B3mez%20ForeroDL-TdG.pdf>

Flores, F., Gatica, F., Sánchez, M. y Martínez, A. (2017). Evolución de la evaluación del desempeño docente en la Facultad de Medicina; evidencia de validez y confiabilidad. *Investigación en educación médica*, 6(22), 96-103. Recuperado el 14 de septiembre de 2020 de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572017000200006

Flores, F., Sánchez, M. y Martínez, A. (2016). Modelo de predicción del rendimiento académico de los estudiantes del ciclo básico de la carrera de Medicina a partir de la evaluación del desempeño docente. *Revista mexicana de*

investigación educativa, 21(70), 975-991. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S140566662016000300975&script=sci_arttext

- García, B., Eliseo, H., Balderrabano, J. y López, L. (2019). Estudio del impacto de las habilidades directivas, en una institución de educación superior en el sureste de México. *Revista Ciencias de la Educación*. 2(6), pp. 25-35. Recuperado de http://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Ciencias_de_la_Educacion/vol2num6/Revista_Ciencias_de_la_Educaci%C3%B3n_V2_N6_4.pdf
- Huamán, M. (2017). *Gestión administrativa y calidad educativa en el instituto superior tecnológico publico Julio César Tello, Villa El Salvador*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Huaman, L. y Abregu, L. (2014). Percepción de habilidades directivas desde la perspectiva de los graduados en administración vinculados a organizaciones de selva alta. *Investigación y Amazonía* 2(13), p.15-55. Recuperado de: <http://revistas.unas.edu.pe/index.php/revia/article/view/84>
- Huerta, H. (2019). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL *Revista Saber Servir*, 3(1). Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412010000100009&script=sci_arttext
- Leal, F., Albornoz, M. y Rojas, M. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 42(2), 193-205.
- Loureiro, S., Míguez, M. y Otegui, X. (2016). Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 7(1), 55-67. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-93042016000100005&script=sci_arttext&tlng=pt
- Lújan, G. (2017). Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional. *Revista Espergesia*, 8(1), pp. 56-67. Recuperado de 2020, de: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ESPERGESIA/article/view/1371>.

- Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6),123-134. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Rosas, R., Scharager, J., García, M. y Godoy, C. (2018). Diseño, Construcción y Evaluación de una Pauta de Observación de Videos para Evaluar Calidad del Desempeño Docente. *Psykhe (Santiago)*, 17(2), 79-90. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071822282008000200007&script=sci_arttext
- Martínez, M., Hernández, M. y Gómor, J. (2016). Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, Recuperado de: <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/212>
- Mancheno, M. y Villalba, R. (2016). Habilidades directivas y el desarrollo empresarial en la industria de calzado a través de la modelización. *Revista Publicando*, 3(9).2016, 620-637. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5852119.pdf>.
- Martínez, A., Sánchez, M. y Martínez, J. (2015). Los cuestionarios de opinión del estudiante sobre el desempeño docente: Una estrategia institucional para la evaluación de la enseñanza en Medicina. *Revista electrónica de investigación educativa*, 12(1), 1-18. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412010000100009&script=sci_arttext
- Medina, L., Valdivia, A., Gaete, R. y Galdames, V. (2015). ¿Cómo enseñan a leer los profesores de 1° y 2° básico en un contexto de evaluación de desempeño docente en Chile?. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 41(1), 183-198. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071807052015000100011&script=sci_arttext&tlng=p
- MINEDU (2019). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima: Metrocolors editores.

- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. (Tesis posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Mendoza, M. (2016). *Percepciones del clima organizacional en tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena de Indias* (Tesis de posgrado). Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena de Indias, Colombia.
- Morales, S. (2019). *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la unidad de gestión educativa local n.º 16, provincia de barranca, año 2018*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Lima, Perú.
- Newstrom, A. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F., México: McGrawHill.
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE | Revista Internacional De Estudios En Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Ortiz, M., Borges, L., Rodríguez, R., Sardiñas, M. y Balado, R. (2018). Pedagogical model for the improvement of teaching performance based on an approach to competences in the specialty of Pediatrics. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 17(1), 129-143. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1729-519X2018000100014&script=sci_arttext&tlng=en
- Peña, B. (2015): La dirección de comunicación y las habilidades directivas. *Año IX*. 12(1), pp. 36-54 Recuperado de: <http://www.seeci.net/revista/index.php/seeci/article/view/197>
- Pereda, F., López, T. y González, F. (2018). Habilidades directivas y diferencias de género en el sector público: el caso de Córdoba (España). *Revista Española de Ciencia Política*, 46, pp.199-230. Recuperado de: <https://doi.org/10.21308/recp.46.09>

- Pereda, F. y López, T. y González, F. (2015). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Capital Intangible*, 10 (3), pp. 528-561. ISSN: 2014-3214. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=549/54932488003>
- Pereda, F., González, F., López, T. (2015). Una aproximación a las habilidades directivas. Perspectiva desde la administración autonómica en la provincia de Córdoba (España). *Revista de Estudios Regionales* 5(102), pp. 65-89 ISSN: 0213-7585. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=75539637002>
- Peña, B. (2015). La dirección de comunicación y las habilidades directivas. *Revista de Comunicación de la SEECI* (12), 36-54. ISSN:. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5235/523552798002>
- Pereda, F. (2016). Análisis de las habilidades directivas. estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. Recuperado, de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=6392>
- Ramírez, R. (2011). Metodología de la información
- Reyes, M. (2016). Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 10(2), 17-31. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162016000200003&script=sci_arttext
- Rueda, M. (2019). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(2), 1-16. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412009000200005&script=sci_arttext&tlng=es
- Rueda, M. (2018). La evaluación del desempeño docente en la universidad. *Revista electrónica de investigación educativa*, 10(1), 1-15. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412008000300002

Sánchez, S. y Domínguez, A. (2018). Elaboración de un instrumento de viñetas para evaluar el desempeño docente. *Revista mexicana de investigación educativa*, 13(37), 625-648. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662008000200013

Tapia, V. y Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú. *Comuni@cción*, 8(2), 72-80.

Recuperado el 14 de

septiembre de 2020,

de:

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

UNESCO (2018). *Marco de competencias de los docentes en materia de TIC.*

Obtenido

de

https://unesdoc.unesco.org/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkAttachment/attach_import_dd819d1d-270f-4042-8f41-e51ec1ac639e?_=371024spa.pdf&to=64&from=1#pdfjs.action=download

Uribe, L. y Rivas, J. (2015). Percepción de los alumnos de enfermería sobre el desempeño docente en la práctica clínica. *Enfermería universitaria*, 7(4), 29-

34. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632010000400005

Ucharima, G. (2018), *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la zona urbana del Distrito de Cangallo –2017* (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

Vega, M. (2018), *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública "José Abelardo Quiñones Gonzales". Ayacucho, 2017* (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Zapata, M. (2017), *Habilidades directivas y gestión educativa en la institución educativa Miguel Grau Red N°3, Magdalena del Mar- 2017*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Habilidades directivas y desempeño docente en la institución educativa “San Martín de Porres”, Lima, Perú - 2020.							
Autor: SARA MARIELA CCAMSAYA APARICIO							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y desempeño docente en la institución educativa “San Martín de Porres”, Lima, Perú – 2020? Problemas Específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre las habilidades	Objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades directivas y desempeño docente en la institución educativa “San Martín de Porres”, Lima, Perú – 2020. Objetivos específicos:	Hipótesis general: Existe relación significativa entre las habilidades directivas y desempeño docente en la institución educativa “San Martín de Porres”, Lima, Perú – 2020 Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre las habilidades	Variable 1: Habilidades directivas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			-Habilidades básicas.	Conocimiento de Planteamiento de soluciones.	1,2,3,4,5,6,7	5.Siempre (S)	Bueno 64 – 105
			-Habilidades técnicas.	Herramientas administrativas	8,9,10,11,12,13,14	4.Casi Siempre (CS)	Regular 43 – 63
-Habilidades humanas.	Proyección social Retroalimentación Identidad institucional	15,16,17,18,19,20,21	3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)	Malo 21 - 42			
			Variable 2: Desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			

<p>directivas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa “San Martín de Porres”, Lima, Perú – 2020?</p>	<p>Establecer la relación entre las habilidades directivas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa “San Martín de Porres”, Lima, Perú – 2020.</p>	<p>directivas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa “San Martín de Porres”, Lima, Perú – 2020.</p>	<p>-La preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Ritmo y estilos de aprendizaje Enfoques curriculares Instrumentos de evaluación Ambiente de aprendizaje. Estrategias de aprendizaje Intercambio de experiencias. Experiencias de aprendizaje.</p>	<p>1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19 20,21,22,23,24 25,26,27,28</p>	<p>5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)</p>	<p>Bueno 85-140 Regular 56 – 84 Malo 28-55</p>
<p>PE2: ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa “San Martín de Porres”, Lima, Perú – 2020?</p>	<p>Establecer la relación entre las habilidades directivas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa “San Martín de Porres”, Lima, Perú – 2020.</p>	<p>Existe relación significativa entre las habilidades directivas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa “San Martín de Porres”, Lima, Perú – 2020.</p>	<p>-La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. -La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p>				
<p>PE3: ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa “San Martín de</p>	<p>Establecer la relación entre las habilidades directivas y la</p>	<p>Existe relación significativa entre las habilidades directivas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa “San</p>	<p>-Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>				

<p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 80 docentes</p> <p>Tipo de muestreo: Por conveniencia</p> <p>Tamaño de muestra: 80 docentes</p>	<p>Variable 1: Habilidades directivas</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario tipo likert</p> <p>Autor: Mgtr. Jesus Martin ALVAREZ VASQUEZ</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo: en línea</p> <p>Ámbito de Aplicación: docentes</p> <p>Forma de Administración: Google forms</p>	<p>DESCRIPTIVA: en base a la confiabilidad alfa de Cronbach, tablas y gráficos descriptivos</p> <p>INFERENCIAL: cuadros de Rho Spearman</p>
		<p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario tipo likert</p> <p>Autor: Mgtr. Joana Ines IPARRAGUIRRE HINOSTROZA</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo: en línea</p> <p>Ámbito de Aplicación: docentes</p> <p>Forma de Administración: Google forms</p>	

<p>Porres", Lima, Perú – 2020?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa "San Martín de Porres", Lima, Perú – 2020?</p>	<p>participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa "San Martín de Porres", Lima, Perú – 2020.</p> <p>Establecer la relación entre las habilidades directivas y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa "San Martín de Porres", Lima, Perú – 2020.</p>	<p>Martín de Porres", Lima, Perú – 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades directivas y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa "San Martín de Porres", Lima, Perú – 2020.</p>					
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>					

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1: Habilidades directivas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Habilidades básicas.	Diagnostico	1,2,3,4,5,6		
	Planteamiento de soluciones.		5. Siempre (S)	Bueno 64 – 105
-Habilidades técnicas.	Herramientas administrativas	7,8,9,10,11,12,	4.Casi Siempre (CS)	Regular 43 – 63
	Proyección social	13,14,15,16,17	3.Algunas veces (AV)	
-Habilidades humanas.	Retroalimentación			Malo 18 - 42
	Identidad institucional		2.Casi nunca (CN)	
			1.Nunca (N)	

Tabla 2. Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
La preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Ritmo y estilos de aprendizaje	1,2,3,4,5,6		
	Enfoques curriculares		5. Siempre (S)	Bueno 85-140
-La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Instrumentos de evaluación	7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19	4.Casi Siempre (CS)	Regular 56 – 84
	Ambiente de aprendizaje.		3.Algunas veces (AV)	Malo 28-55
-La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Estrategias de aprendizaje	20,21,22,23,24	2.Casi nunca (CN)	
	Intercambio de experiencias.	25,26,27,28	1.Nunca (N)	
-Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Experiencias de aprendizaje.			

ANEXO 2: Instrumentos

Instrumento: habilidades directivas

Indicaciones: Lee atentamente todas las preguntas y por favor marca con una “X” el número que describa mejor tu opinión, con base en la escala siguiente. No deje preguntas sin responder.

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

D	Ítems	Escala				
Habilidades básicas	1 Los directivos solicitan información a los demás acerca de las fortalezas del personal.	1	2	3	4	5
	2 Los directivos ofrecen intercambio de experiencias durante su gestión.	1	2	3	4	5
	3 Los directivos cuando reciben comentarios negativos, no se molesta ni se pone a la defensiva.	1	2	3	4	5
	4 Los directivos en una situación de conflicto, busca consenso.	1	2	3	4	5
	5 Los directivos trabajan en equipo para plantear soluciones en la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
	6 Los directivos trabajan en equipo para resolver problemas complejos en la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
Habilidades técnicas	7 Los directivos utilizan métodos eficaces para resolver problemas.	1	2	3	4	5
	8 Los directivos utilizan un registro de acciones, lista de asuntos pendientes y prioriza tareas directivas, como medidas de administración de tiempo.	1	2	3	4	5
	9 Los directivos fomentan la participación de la comunidad educativa en diversos aspectos de integración y gestión.	1	2	3	4	5
	10 Los directivos gestionan en base a los lineamientos de las normas.	1	2	3	4	5
	11 Los directivos brindan información que sus compañeros requieren para lograr sus tareas encomendadas.	1	2	3	4	5
	12 Los directivos orientan adecuadamente las actividades a realizar en la institución.	1	2	3	4	5
Habilidad	13 Los directivos promueven que su personal se sienta competente en su trabajo al reconocer y celebrar sus éxitos.	1	2	3	4	5
	14 Los directivos tienen espacios de conversación con el personal habitualmente.	1	2	3	4	5
	15 Los directivos promueven canales de comunicación directa con su personal.	1	2	3	4	5

16	Los directivos con frecuencia tienen una retroalimentación positiva con sus docentes.	1	2	3	4	5
17	Los directivos con frecuencia tienen una retroalimentación positiva con su personal administrativo y de servicio.	1	2	3	4	5

Instrumento: desempeño docente

Indicaciones: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante en su desempeño, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

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

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1.	Considera los ritmos y estilos de aprendizajes de los estudiantes.					
3.	Toma en cuenta los enfoques curriculares y la didáctica de cada área curricular que enseñas.					
4.	Toma en cuenta el PEI de la Institución Educativa y los estándares de aprendizaje para la elaboración de su programación anual, unidad didáctica y el plan de sesión de aprendizaje.					
5.	Organiza el espacio de manera flexible y coherente de acuerdo a los diversos aprendizajes planeados.					
6.	Diseña instrumentos para evaluar competencias capacidades y desempeños.					

	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
7.	Promueve un ambiente acogedor donde los estudiantes expresen libremente sus emociones ideas y afecto de forma respetuosa.					
8.	Propicia momentos para que todos tus estudiantes participen en el logro de sus aprendizajes y reconoces el momento adecuado para plantear nuevos retos y oportunidades de aprendizaje.					
9.	Reconoce los logros de los estudiantes y los estimula a seguir avanzando en sus aprendizajes.					
10.	Propicia espacios donde los estudiantes se interrelacionen los unos con los otros evitando la discriminación entre estos.					
11.	Ante un conflicto en el aula promueve entre los estudiantes la reflexión de sus actos y buscan acciones reparadoras.					
12.	Organiza el aula y otros de forma segura, accesible y adecuada para un buen trabajo pedagógico.					
13.	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promueva el pensamiento crítico y creativo.					
14.	Articula coherentemente las sesiones de aprendizaje con la unidad didáctica y el plan de sesión					
15.	Reflexiona sobre las situaciones difíciles e inesperadas que pudieron surgir durante la ejecución de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.					
16.	Propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales					
17.	Da a conocer el propósito de la sesión a los estudiantes.					
18.	Verifica si sus estudiantes lograron el propósito de la sesión a través de la metacognición					
19.	Elabora instrumentos de evaluación y sistematiza los resultados obtenidos para tomar decisiones por la mejora de los aprendizajes					
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	1	2	3	4	5
20.	Promueve espacios de reflexión como los encuentros y jornadas de padres de familia donde les permita intercambiar experiencias.					
21.	Participa en el diseño, revisión y actualización de los documentos de gestión.					
22.	Se relaciona con las familias a partir del respeto cuando estos brindan sus aportes para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes					
23.	Diseña y ejecuta proyectos de innovación con sus pares.					
24.	Comparte con las familias de los estudiantes el plan de trabajo el aula.					
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	1	2	3	4	5
25.	Reflexiona sobre su labor docente por la mejora de los aprendizajes corrigiendo sus creencias pedagógicas.					
26.	Participa en GIAs, para compartir experiencias					

27.	Ejerce su profesión desde una ética de respeto hacia los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente.					
28.	Se mantiene informado y actualizado sobre los últimos cambios educativos que pudiera haber en el ámbito, local, regional y nacional.					

ANEXO 3: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Habilidades básicas								
1	Los directivos solicitan información a los demás acerca de las fortalezas del personal.	X		X		X		
2	Los directivos ofrecen intercambio de experiencias durante su gestión.							
3	Los directivos cuando reciben comentarios negativos, no se molesta ni se pone a la defensiva.	X		X		X		
4	Los directivos en una situación de conflicto, busca consenso.	X		X		X		
5	Los directivos trabajan en equipo para plantear soluciones en la Institución Educativa.	X		X		X		
6	Los directivos trabajan en equipo para resolver problemas complejos en la Institución Educativa.	X		X		X		
DIMENSION 2: Habilidades técnicas								
7	Los directivos utilizan métodos eficaces para resolver problemas.	X		X		X		
8	Los directivos utilizan un registro de acciones, lista de asuntos pendientes y prioriza tareas directivas, como medidas de administración de tiempo.	X		X		X		
9	Los directivos fomentan la participación de la comunidad educativa en diversos aspectos de integración y gestión.	X		X		X		
10	Los directivos gestionan en base a los lineamientos de las normas.	X		X		X		
11	Los directivos brindan información que sus compañeros requieren para lograr sus tareas encomendadas.	X		X		X		
12	Los directivos orientan adecuadamente las actividades a realizar en la institución.	X		X		X		
DIMENSION 3: Habilidades humanas								
13	Los directivos promueven que su personal se sienta competente en su trabajo al reconocer y celebrar sus éxitos.	X		X		X		
14	Los directivos tienen espacios de conversación con el personal habitualmente.	X		X		X		
15	Los directivos promueven canales de comunicación directa con su personal.	X		X		X		
16	Los directivos con frecuencia tienen una retroalimentación positiva con sus docentes.	X		X		X		
17	Los directivos con frecuencia tienen una retroalimentación positiva con su personal administrativo y de servicio.	X		X		X		
		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: SEGUNDO SIGIFREDO PÉREZ SAAVEDRA DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

11 de noviembre del 2020.

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

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

Pérez Saavedra S.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera los ritmos y estilos de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
2	Toma en cuenta los enfoques curriculares y la didáctica de cada área curricular que enseñas.	X		X		X		
3	Toma en cuenta el PEI de la Institución Educativa y los estándares de aprendizaje para la elaboración de su programación anual, unidad didáctica y el plan de sesión de aprendizaje.	X		X		X		
4	Organiza el espacio de manera flexible y coherente de acuerdo a los diversos aprendizajes planeados.	X		X		X		
5	Diseña instrumentos para evaluar competencias capacidades y desempeños.	X		X		X		
6	Considera los ritmos y estilos de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSION 2		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Promueve un ambiente acogedor donde los estudiantes expresen libremente sus emociones ideas y afecto de forma respetuosa.	X		X		X		
8	Propicia momentos para que todos tus estudiantes participen en el logro de sus aprendizajes y reconoces el momento adecuado para plantear nuevos retos y oportunidades de aprendizaje.	X		X		X		
9	Reconoce los logros de los estudiantes y los estimula a seguir avanzando en sus aprendizajes.	X		X		X		
10	Propicia espacios donde los estudiantes se interrelacionen los unos con los otros evitando la discriminación entre estos.	X		X		X		
11	Ante un conflicto en el aula promueve entre los estudiantes la reflexión de sus actos y buscan acciones reparadoras.	X		X		X		
12	Organiza el aula y otros de forma segura, accesible y adecuada para un buen trabajo pedagógico.	X		X		X		
13	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promueva el pensamiento crítico y creativo.	X		X		X		
14	Articula coherentemente las sesiones de aprendizaje con la unidad didáctica y el plan de sesión	X		X		X		
15	Reflexiona sobre las situaciones difíciles e inesperadas que pudieron surgir durante la ejecución de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
16	Propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales	X		X		X		
17	Da a conocer el propósito de la sesión a los estudiantes.	X		X		X		
18	Verifica si sus estudiantes lograron el propósito de la sesión a través de la metacognición	X		X		X		
19	Elabora instrumentos de evaluación y sistematiza los resultados obtenidos para tomar decisiones por la mejora de los aprendizajes	X		X		X		
DIMENSION 3		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Promueve espacios de reflexión como los encuentros y jornadas de padres de familia donde les permita intercambiar experiencias.	X		X		X		
21	Participa en el diseño, revisión y actualización de los documentos de gestión.	X		X		X		
22	Se relaciona con las familias a partir del respeto cuando estos brindan sus aportes para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes	X		X		X		
23	Diseña y ejecuta proyectos de innovación con sus pares.	X		X		X		
24	Comparte con las familias de los estudiantes el plan de trabajo al aula.	X		X		X		
DIMENSION 4		Si	No	Si	No	Si	No	
25	Reflexiona sobre su labor docente por la mejora de los aprendizajes corrigiendo sus creencias pedagógicas.	X		X		X		
26	Participa en GLAs, para compartir experiencias	X		X		X		
27	Ejerce su profesión desde una ética de respeto hacia los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente.	X		X		X		
28	Se mantiene informado y actualizado sobre los últimos cambios educativos que pudiera haber en el ámbito, local, regional y nacional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: **SEGUNDO SIGIFREDO PÉREZ SAAVEDRA** DNI: 25601051

Especialidad del validador: **Gestión de la Educación**

11 de noviembre del 2020.

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Habilidades básicas								
1	Los directivos solicitan información a los demás acerca de las fortalezas del personal.	X		X		X		
2	Los directivos ofrecen intercambio de experiencias durante su gestión.							
3	Los directivos cuando reciben comentarios negativos, no se molesta ni se pone a la defensiva.	X		X		X		
4	Los directivos en una situación de conflicto, busca consenso.	X		X		X		
5	Los directivos trabajan en equipo para plantear soluciones en la Institución Educativa.	X		X		X		
6	Los directivos trabajan en equipo para resolver problemas complejos en la Institución Educativa.	X		X		X		
DIMENSION 2: Habilidades técnicas								
7	Los directivos utilizan métodos eficaces para resolver problemas.	X		X		X		
8	Los directivos utilizan un registro de acciones, lista de asuntos pendientes y prioriza tareas directivas, como medidas de administración de tiempo.	X		X		X		
9	Los directivos fomentan la participación de la comunidad educativa en diversos aspectos de integración y gestión.	X		X		X		
10	Los directivos gestionan en base a los lineamientos de las normas.	X		X		X		
11	Los directivos brindan información que sus compañeros requieren para lograr sus tareas encomendadas.	X		X		X		
12	Los directivos orientan adecuadamente las actividades a realizar en la institución.	X		X		X		
DIMENSION 3: Habilidades humanas								
13	Los directivos promueven que su personal se sienta competente en su trabajo al reconocer y celebrar sus éxitos.	X		X		X		
14	Los directivos tienen espacios de conversación con el personal habitualmente.	X		X		X		
15	Los directivos promueven canales de comunicación directa con su personal.	X		X		X		
16	Los directivos con frecuencia tienen una retroalimentación positiva con sus docentes.	X		X		X		
17	Los directivos con frecuencia tienen una retroalimentación positiva con su personal administrativo y de servicio.	X		X		X		
		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Silvia Rada Fernández DNI: 06215129

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

Lima, 11 de noviembre de 2020

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

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



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	Considera los ritmos y estilos de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
2	Toma en cuenta los enfoques curriculares y la didáctica de cada área curricular que enseña.	X		X		X		
3	Toma en cuenta el PEI de la Institución Educativa y los estándares de aprendizaje para la elaboración de su programación anual, unidad didáctica y el plan de sesión de aprendizaje.	X		X		X		
4	Organiza el espacio de manera flexible y coherente de acuerdo a los diversos aprendizajes planeados.	X		X		X		
5	Diseña instrumentos para evaluar competencias capacidades y desempeños.	X		X		X		
6	Considera los ritmos y estilos de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSION 2								
7	Promueve un ambiente acogedor donde los estudiantes expresen libremente sus emociones ideas y afecto de forma respetuosa.	X		X		X		
8	Propicia momentos para que todos tus estudiantes participen en el logro de sus aprendizajes y reconoces el momento adecuado para plantear nuevos retos y oportunidades de aprendizaje.	X		X		X		
9	Reconoce los logros de los estudiantes y los estimula a seguir avanzando en sus aprendizajes.	X		X		X		
10	Propicia espacios donde los estudiantes se interrelacionen los unos con los otros evitando la discriminación entre estos.	X		X		X		
11	Ante un conflicto en el aula promueve entre los estudiantes la reflexión de sus actos y buscan acciones reparadoras.	X		X		X		
12	Organiza el aula y otros de forma segura, accesible y adecuada para un buen trabajo pedagógico.	X		X		X		
13	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promueva el pensamiento crítico y creativo.	X		X		X		
14	Articula coherentemente las sesiones de aprendizaje con la unidad didáctica y el plan de sesión	X		X		X		
15	Reflexiona sobre las situaciones difíciles e inesperadas que pudieron surgir durante la ejecución de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
16	Propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales	X		X		X		
17	Da a conocer el propósito de la sesión a los estudiantes.	X		X		X		
18	Verifica si sus estudiantes lograron el propósito de la sesión a través de la metacognición	X		X		X		
19	Elabora instrumentos de evaluación y sistematiza los resultados obtenidos para tomar decisiones por la mejora de los aprendizajes	X		X		X		
DIMENSION 3								
20	Promueve espacios de reflexión como los encuentros y jornadas de padres de familia donde les permita intercambiar experiencias.	X		X		X		
21	Participa en el diseño, revisión y actualización de los documentos de gestión.	X		X		X		
22	Se relaciona con las familias a partir del respeto cuando estos brindan sus aportes para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes	X		X		X		
23	Diseña y ejecuta proyectos de innovación con sus pares.	X		X		X		
24	Comparte con las familias de los estudiantes el plan de trabajo el aula.	X		X		X		
DIMENSION 4								
25	Reflexiona sobre su labor docente por la mejora de los	X		X		X		
27	Ejerce su profesión desde una ética de respeto hacia los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente.	X		X		X		
28	Se mantiene informado y actualizado sobre los últimos cambios educativos que pudiera haber en el ámbito, local, regional y nacional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Silvia Rada Fernández DNI: 06215129

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

Lima, 11 de noviembre de 2020

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

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

Firma del Experto Informante.

27	Ejerce su profesión desde una ética de respeto hacia los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente.	X		X		X		
28	Se mantiene informado y actualizado sobre los últimos cambios educativos que pudiera haber en el ámbito, local, regional y nacional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Silvia Rada Fernández DNI: 06215129**

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación**

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

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

Lima, 11 de noviembre de 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera los ritmos y estilos de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
2	Toma en cuenta los enfoques curriculares y la didáctica de cada área curricular que enseñas.	X		X		X		
3	Toma en cuenta el PEI de la Institución Educativa y los estándares de aprendizaje para la elaboración de su programación anual, unidad didáctica y el plan de sesión de aprendizaje.	X		X		X		
4	Organiza el espacio de manera flexible y coherente de acuerdo a los diversos aprendizajes planeados.	X		X		X		
5	Diseña instrumentos para evaluar competencias capacidades y desempeños.	X		X		X		
6	Considera los ritmos y estilos de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSION 2		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Promueve un ambiente acogedor donde los estudiantes expresen libremente sus emociones ideas y afecto de forma respetuosa.	X		X		X		
8	Propicia momentos para que todos tus estudiantes participen en el logro de sus aprendizajes y reconoces el momento adecuado para plantear nuevos retos y oportunidades de aprendizaje.	X		X		X		
9	Reconoce los logros de los estudiantes y los estimula a seguir avanzando en sus aprendizajes.	X		X		X		
10	Propicia espacios donde los estudiantes se interrelacionen los unos con los otros evitando la discriminación entre estos.	X		X		X		
11	Ante un conflicto en el aula promueve entre los estudiantes la reflexión de sus actos y buscan acciones reparadoras.	X		X		X		
12	Organiza el aula y otros de forma segura, accesible y adecuada para un buen trabajo pedagógico.	X		X		X		
13	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promueva el pensamiento crítico y creativo.	X		X		X		
14	Articula coherentemente las sesiones de aprendizaje con la unidad didáctica y el plan de sesión	X		X		X		
15	Reflexiona sobre las situaciones difíciles e inesperadas que pudieron surgir durante la ejecución de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
16	Propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales	X		X		X		
17	Da a conocer el propósito de la sesión a los estudiantes.	X		X		X		
18	Verifica si sus estudiantes lograron el propósito de la sesión a través de la metacognición	X		X		X		
19	Elabora instrumentos de evaluación y sistematiza los resultados obtenidos para tomar decisiones por la mejora de los aprendizajes	X		X		X		
DIMENSION 3		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Promueve espacios de reflexión como los encuentros y jornadas de padres de familia donde les permita intercambiar experiencias.	X		X		X		
21	Participa en el diseño, revisión y actualización de los documentos de gestión.	X		X		X		
22	Se relaciona con las familias a partir del respeto cuando estos brindan sus aportes para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes	X		X		X		
23	Diseña y ejecuta proyectos de innovación con sus pares.	X		X		X		
24	Comparte con las familias de los estudiantes el plan de trabajo el aula.	X		X		X		
DIMENSION 4		X		X		X		
25	Reflexiona sobre su labor docente por la mejora de los aprendizajes corrigiendo sus creencias pedagógicas.	X		X		X		
26	Participa en GLAs para compartir experiencias	X		X		X		
27	Ejerce su profesión desde una ética de respeto hacia los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente.	X		X		X		
28	Se mantiene informado y actualizado sobre los últimos cambios educativos que pudiera haber en el ámbito, local, regional y nacional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Aurora Elena Sánchez Mancilla** DNI: 25835934

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación**

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

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

Lima, 11 de noviembre de 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Habilidades básicas								
1	Los directivos solicitan información a los demás acerca de las fortalezas del personal.	X		X		X		
2	Los directivos ofrecen intercambio de experiencias durante su gestión.							
3	Los directivos cuando reciben comentarios negativos, no se molesta ni se pone a la defensiva.	X		X		X		
4	Los directivos en una situación de conflicto, busca consenso.	X		X		X		
5	Los directivos trabajan en equipo para plantear soluciones en la Institución Educativa.	X		X		X		
6	Los directivos trabajan en equipo para resolver problemas complejos en la Institución Educativa.	X		X		X		
DIMENSION 2: Habilidades técnicas								
7	Los directivos utilizan métodos eficaces para resolver problemas.	X		X		X		
8	Los directivos utilizan un registro de acciones, lista de asuntos pendientes y prioriza tareas directivas, como medidas de administración de tiempo.	X		X		X		
9	Los directivos fomentan la participación de la comunidad educativa en diversos aspectos de integración y gestión.	X		X		X		
10	Los directivos gestionan en base a los lineamientos de las normas.	X		X		X		
11	Los directivos brindan información que sus compañeros requieren para lograr sus tareas encomendadas.	X		X		X		
12	Los directivos orientan adecuadamente las actividades a realizar en la institución.	X		X		X		
DIMENSION 3: Habilidades humanas								
13	Los directivos promueven que su personal se sienta competente en su trabajo al reconocer y celebrar sus éxitos.	X		X		X		
14	Los directivos tienen espacios de conversación con el personal habitualmente.	X		X		X		
15	Los directivos promueven canales de comunicación directa con su personal.	X		X		X		
16	Los directivos con frecuencia tienen una retroalimentación positiva con sus docentes.	X		X		X		
17	Los directivos con frecuencia tienen una retroalimentación positiva con su personal administrativo y de servicio.	X		X		X		
		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Aurora Elena Sánchez Mancilla DNI: 25835934**

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación**

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

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

Lima, 11 de noviembre de 2020



Firma del Experto Informante.

ANEXO 4: Confiabilidad de instrumento
Variable: Habilidades Directivas

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	17

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR0000 1	3,5000	,84984	10
VAR0000 2	3,7000	,67495	10
VAR0000 3	3,4000	,84327	10
VAR0000 4	3,7000	1,05935	10
VAR0000 5	3,9000	1,10050	10
VAR0000 6	3,8000	1,03280	10
VAR0000 7	3,2000	,78881	10
VAR0000 8	3,9000	,73786	10
VAR0000 9	3,7000	,67495	10
VAR0001 0	4,3000	,94868	10
VAR0001 1	4,0000	1,05409	10
VAR0001 2	3,7000	,94868	10
VAR0001 3	3,4000	,96609	10
VAR0001 4	3,6000	1,07497	10
VAR0001 5	3,4000	1,17379	10
VAR0001 6	3,6000	1,07497	10
VAR0001 7	3,7000	1,25167	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR0000 1	59,0000	140,889	,485	,951
VAR0000 2	58,8000	140,400	,659	,948
VAR0000 3	59,1000	135,656	,765	,946
VAR0000 4	58,8000	138,178	,485	,952
VAR0000 5	58,6000	128,044	,889	,943
VAR0000 6	58,7000	130,678	,832	,945
VAR0000 7	59,3000	135,789	,815	,946
VAR0000 8	58,6000	142,044	,500	,951
VAR0000 9	58,8000	139,733	,702	,948
VAR0001 0	58,2000	137,511	,583	,949
VAR0001 1	58,5000	134,722	,636	,949
VAR0001 2	58,8000	132,622	,818	,945
VAR0001 3	59,1000	135,878	,647	,948
VAR0001 4	58,9000	130,544	,802	,945
VAR0001 5	59,1000	126,322	,898	,943
VAR0001 6	58,9000	131,211	,772	,946
VAR0001 7	58,8000	126,622	,824	,945

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
62,5000	151,389	12,30402	17

Variable: Desempeño Docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	28

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR0000 1	4,0000	,81650	10
VAR0000 2	4,2000	,63246	10
VAR0000 3	4,2000	1,13529	10
VAR0000 4	4,0000	,94281	10
VAR0000 5	4,2000	1,03280	10
VAR0000 6	4,1000	1,10050	10
VAR0000 7	4,0000	1,05409	10
VAR0000 8	3,9000	,99443	10
VAR0000 9	4,3000	,67495	10
VAR0001 0	4,3000	,82327	10
VAR0001 1	4,3000	1,05935	10
VAR0001 2	4,2000	1,03280	10
VAR0001 3	4,1000	,99443	10
VAR0001 4	4,0000	,94281	10
VAR0001 5	4,0000	1,24722	10
VAR0001 6	4,2000	,91894	10
VAR0001 7	4,6000	,69921	10

VAR0001 8	4,2000	1,03280	10
VAR0001 9	4,1000	,99443	10
VAR0002 0	3,7000	,82327	10
VAR0002 1	4,1000	,99443	10
VAR0002 2	4,3000	,67495	10
VAR0002 3	3,8000	,63246	10
VAR0002 4	3,8000	1,03280	10
VAR0002 5	3,9000	,99443	10
VAR0002 6	4,1000	,56765	10
VAR0002 7	4,4000	,69921	10
VAR0002 8	4,5000	,52705	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR0000 1	111,5000	291,833	,844	,957
VAR0000 2	111,3000	300,900	,672	,959
VAR0000 3	111,3000	289,789	,646	,959
VAR0000 4	111,5000	292,056	,717	,958
VAR0000 5	111,3000	288,011	,770	,958
VAR0000 6	111,4000	294,044	,551	,960
VAR0000 7	111,5000	284,056	,869	,957
VAR0000 8	111,6000	285,600	,877	,957
VAR0000 9	111,2000	295,511	,866	,958
VAR0001 0	111,2000	296,400	,669	,959
VAR0001 1	111,2000	294,622	,559	,960
VAR0001 2	111,3000	285,344	,850	,957
VAR0001 3	111,4000	286,933	,835	,957
VAR0001 4	111,5000	289,389	,804	,958
VAR0001 5	111,5000	282,278	,769	,958

VAR0001 6	111,3000	291,344	,761	,958
VAR0001 7	110,9000	301,433	,582	,959
VAR0001 8	111,3000	291,122	,677	,959
VAR0001 9	111,4000	293,378	,637	,959
VAR0002 0	111,8000	297,067	,645	,959
VAR0002 1	111,4000	305,378	,279	,962
VAR0002 2	111,2000	297,511	,777	,958
VAR0002 3	111,7000	300,011	,714	,959
VAR0002 4	111,7000	304,678	,286	,962
VAR0002 5	111,6000	290,267	,732	,958
VAR0002 6	111,4000	304,044	,590	,960
VAR0002 7	111,1000	293,878	,905	,957
VAR0002 8	111,0000	314,000	,095	,962

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
115,5000	316,056	17,77795	28

ANEXO 5: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 11 de noviembre de 2020
Carta P. 754-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Magister
Emma Teresa Saavedra Charpentier

Directora
I.E San Martín de Porres

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CCAMSAYA APARICIO, SARA MARIELA; identificada con DNI N° 10387308 y con código de matrícula N° 6700192882; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Habilidades directivas y desempeño docente en la institución educativa "San Martín de Porres", Lima-Perú - 2020.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador CCAMSAYA APARICIO, SARA MARIELA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA



14-11-20
Emma Teresa Saavedra Charpentier
DIRECTORA

ANEXO 6: Constancia de haber aplicado el instrumento

Preguntas Respuestas 98

Los directivos t...

Habilidades Técnicas *

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Los directivos u...	<input type="radio"/>				
Los directivos u...	<input type="radio"/>				
Los directivos f...	<input type="radio"/>				
Los directivos g...	<input type="radio"/>				
Los directivos b...	<input type="radio"/>				
Los directivos o...	<input type="radio"/>				

Habilidades Humanas *

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Los directivos p...	<input type="radio"/>				

?

Preguntas Respuestas 99

Los directivos b...

Los directivos o...

Habilidades Humanas *

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Los directivos p...	<input type="radio"/>				
Los directivos t...	<input type="radio"/>				
Los directivos p...	<input type="radio"/>				
Los directivos c...	<input type="radio"/>				
Los directivos c...	<input type="radio"/>				

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

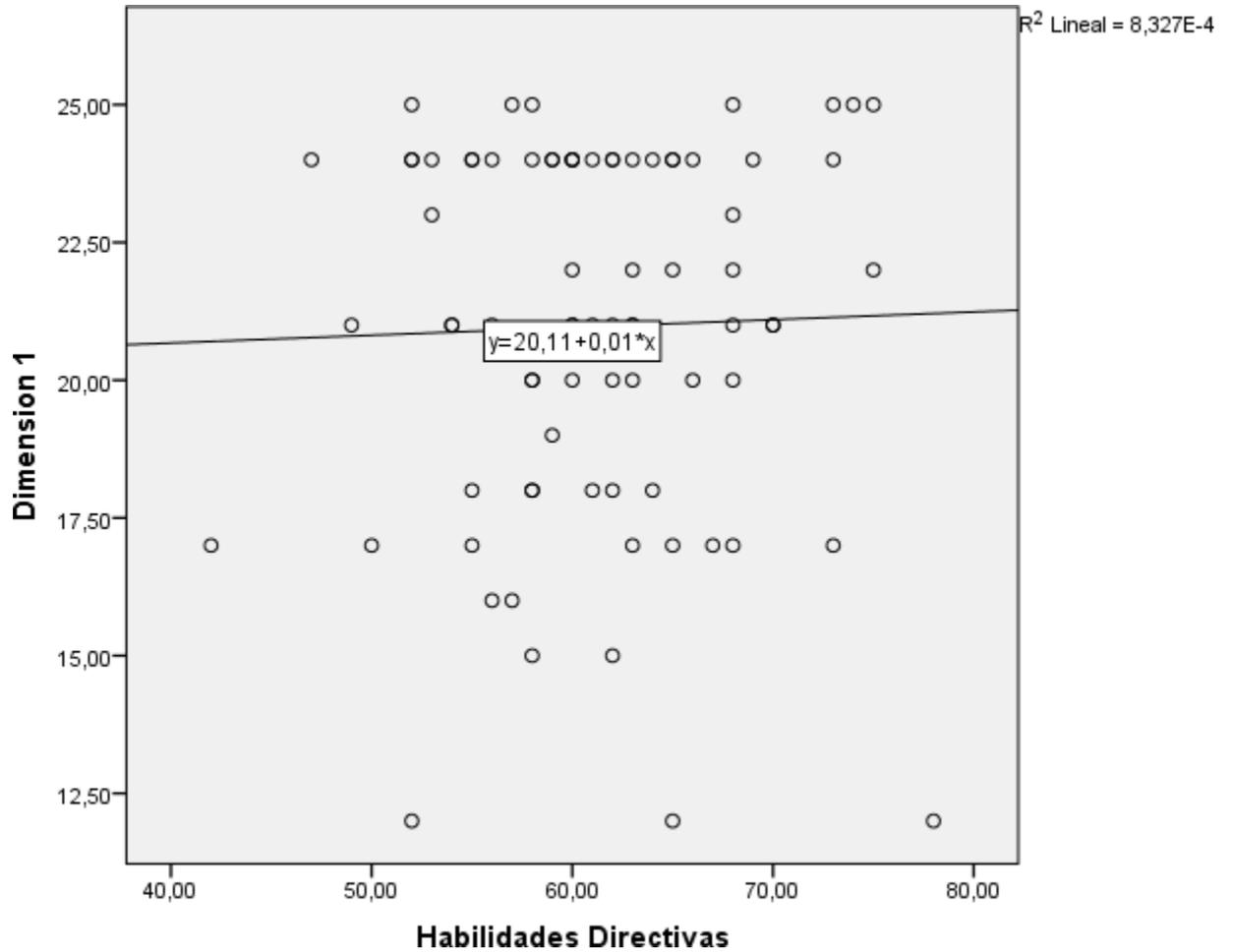
Sección 2 de 2

?

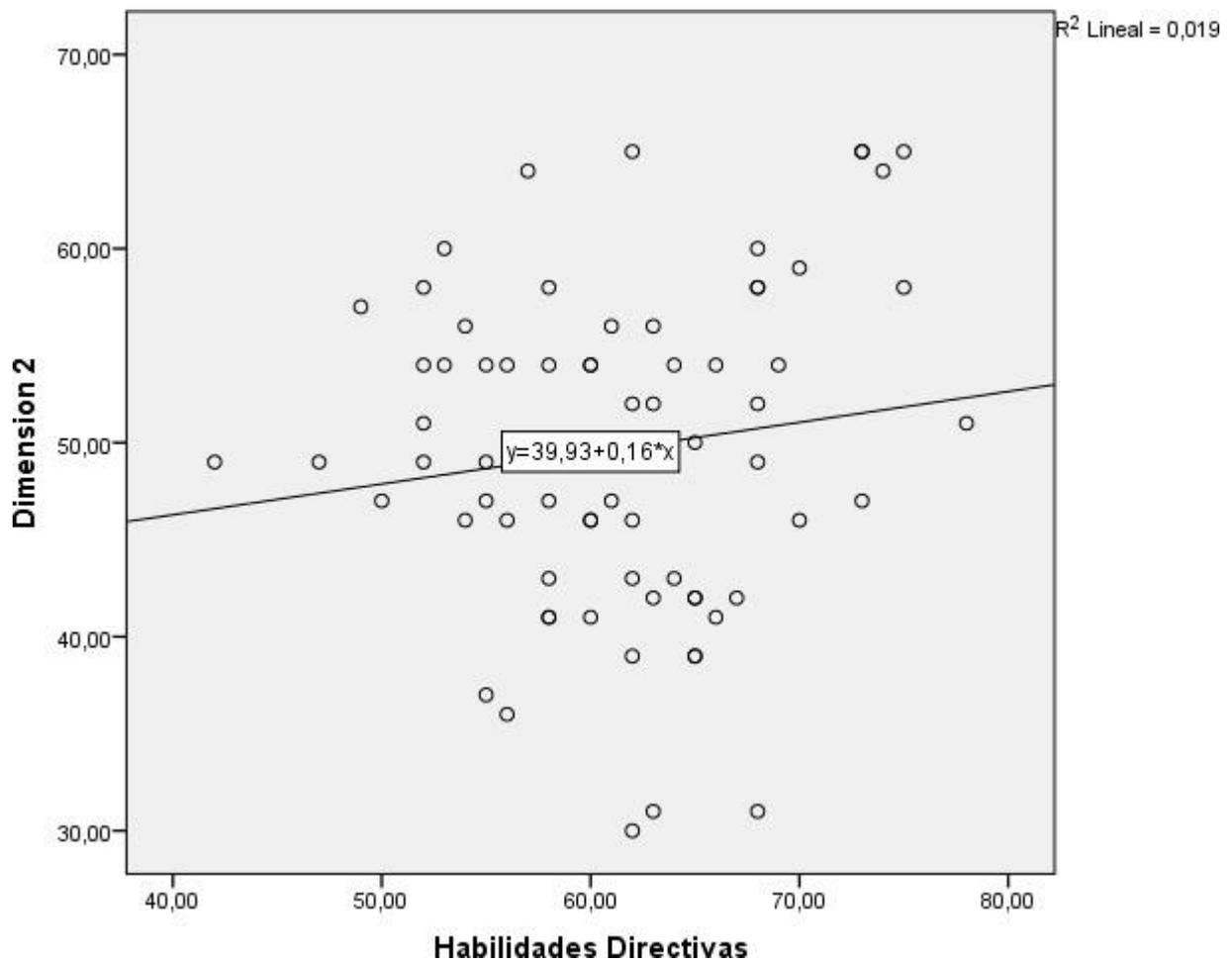
ANEXO 8: Base de datos

N°	Habilidades Directivas																	Desempeño Docente																																				
	Habilidades Basicas						Habilidades Tecnicas					Habilidades Humanas						Dimension 1							Dimension 2							Dimension 3				Dimension 4																		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44										
1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3							
2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4							
3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4							
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5					
5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5				
6	2	3	3	2	2	3	3	5	4	5	5	2	1	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4					
7	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5				
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
9	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5				
10	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
11	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3			
12	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2		
13	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2			
14	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	3	2	3			
15	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2				
16	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2			
17	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3				
18	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2			
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2			
20	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3				
21	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2			
22	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2		
23	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3				
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2		
25	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	
26	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	3			
27	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2		
28	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2

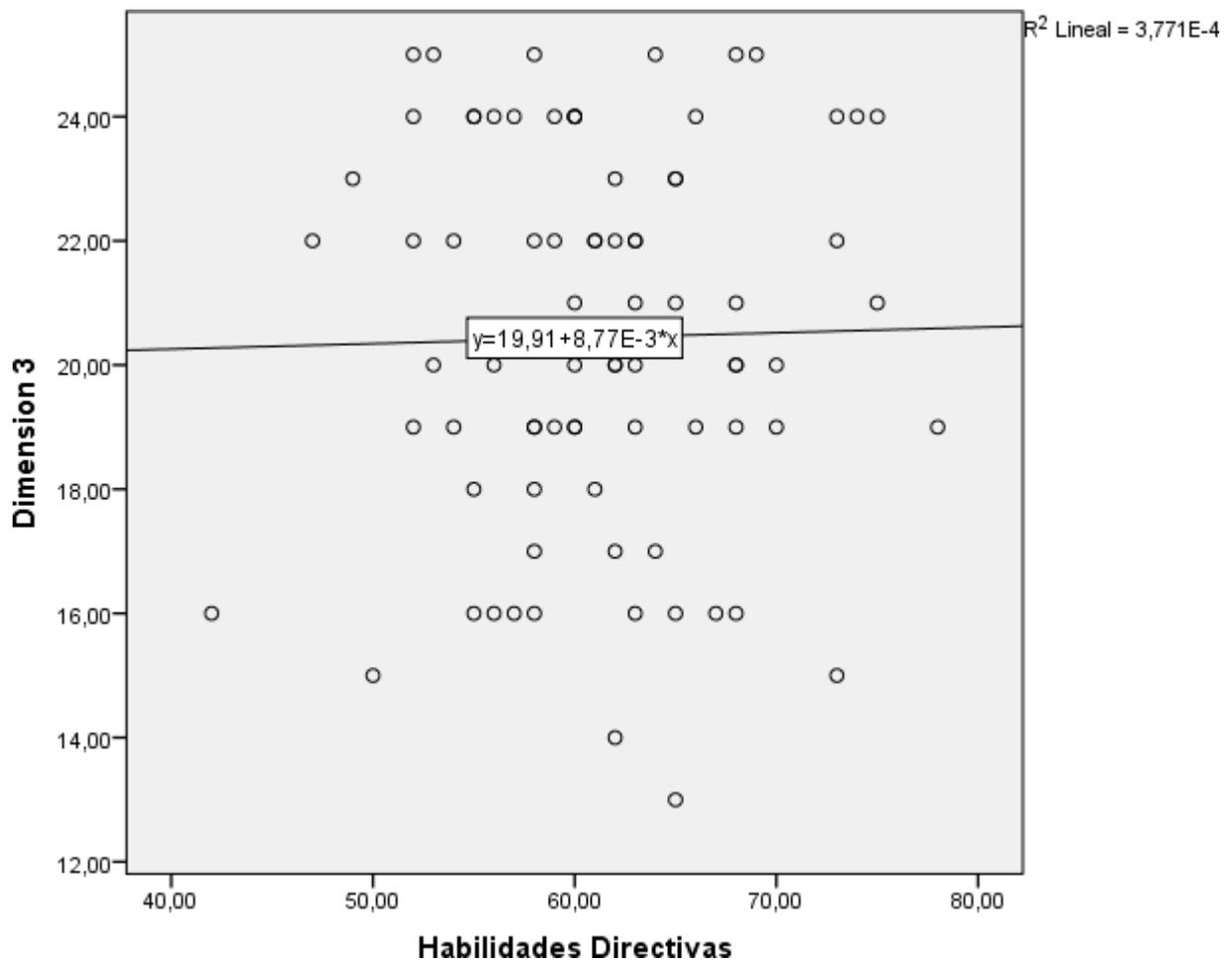
Variable: Habilidades Directivas



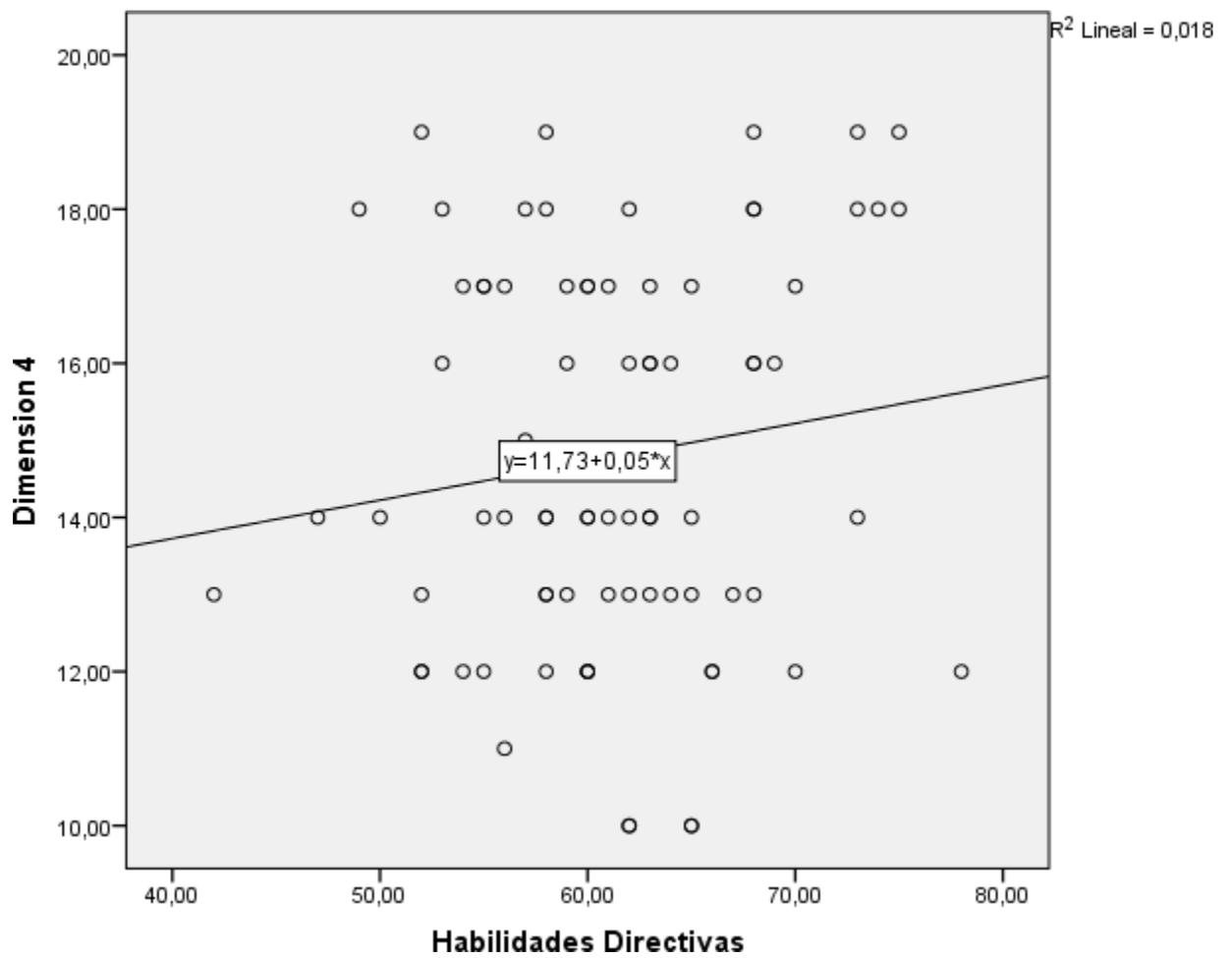
Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal positiva entre habilidades directivas y la dimensión 1.



Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal negativa entre habilidades directivas y la dimensión 2.

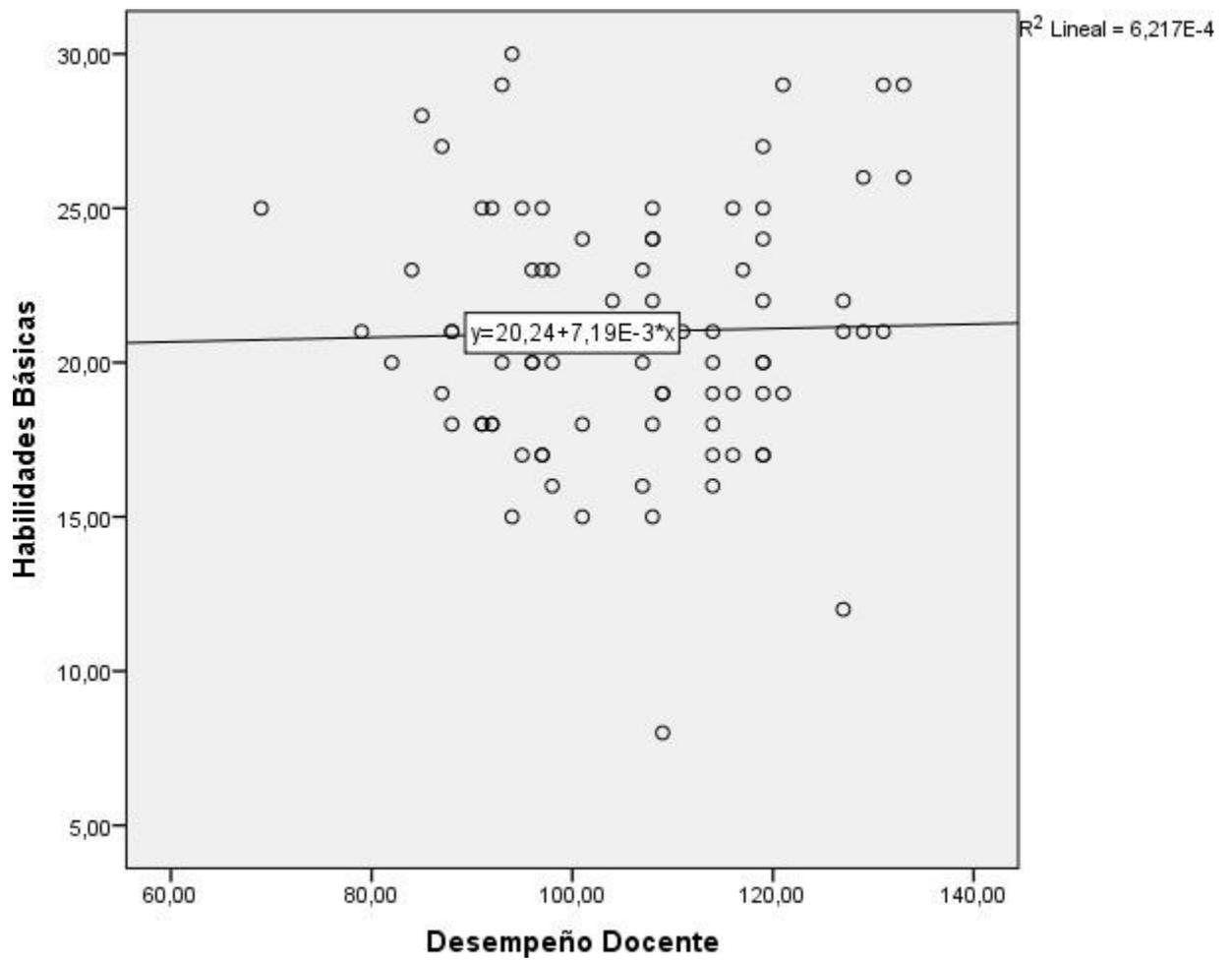


Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal positiva entre habilidades directivas y la dimensión 3.

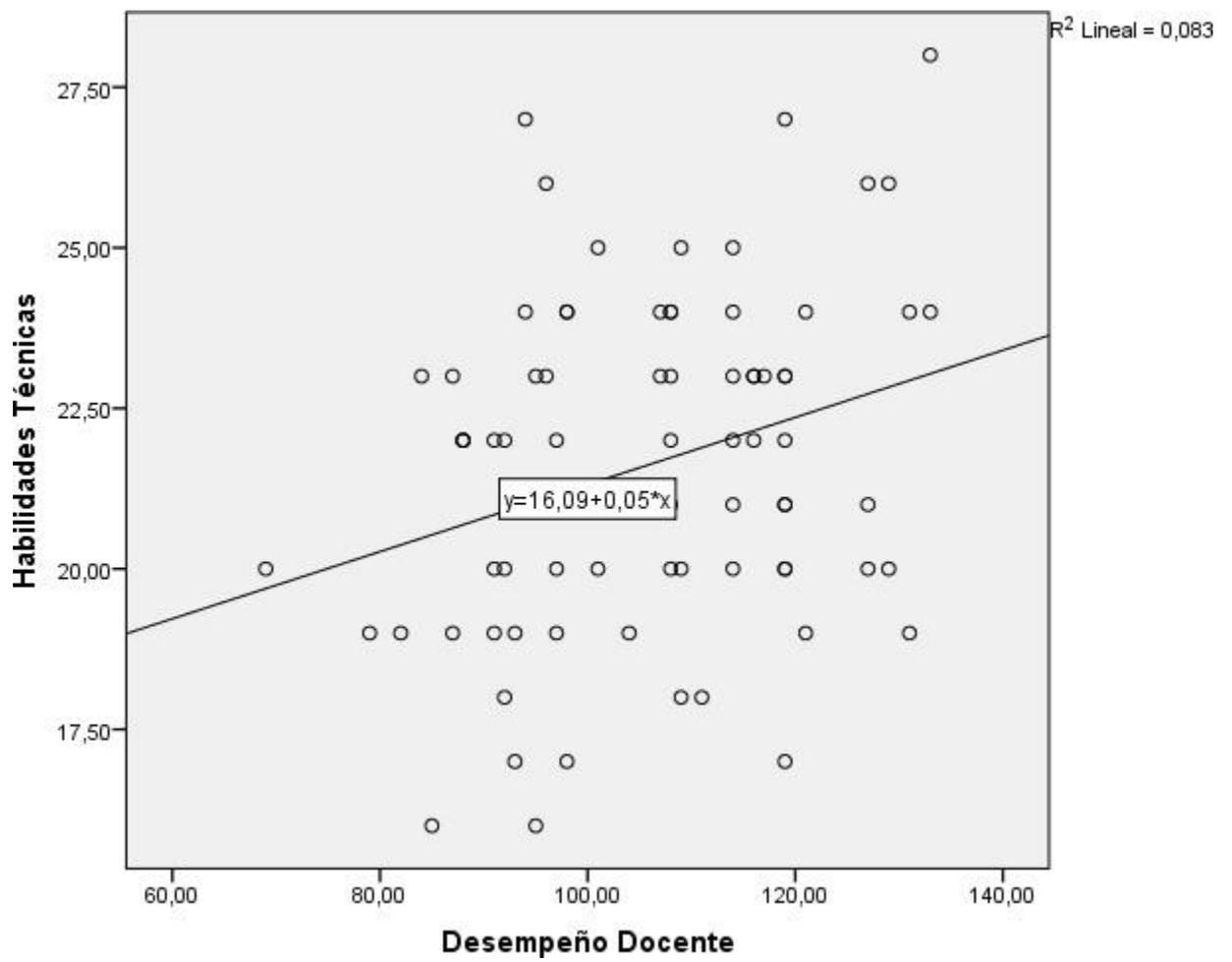


Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal positiva entre habilidades directivas y la dimensión 4.

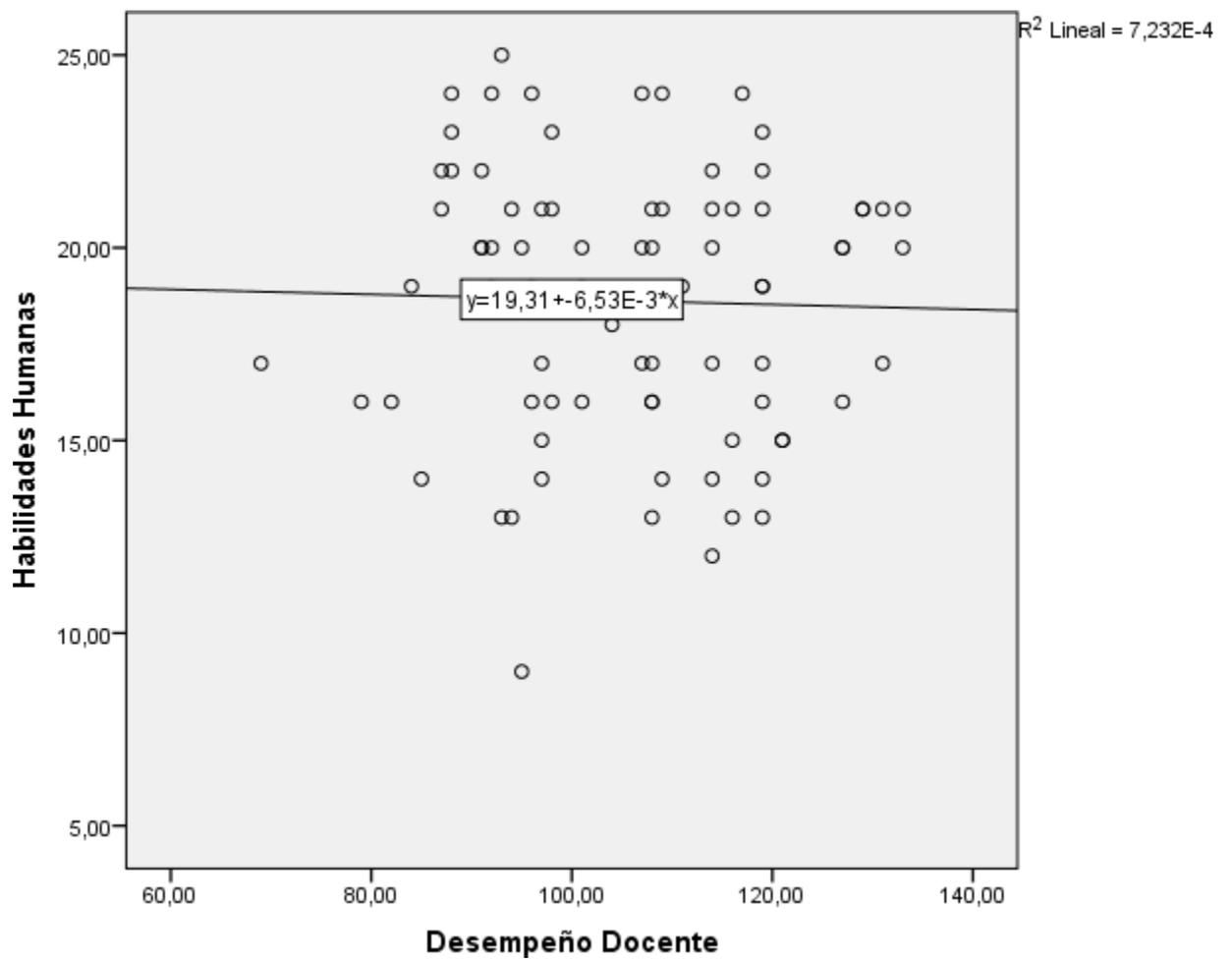
Variable: Desempeño Docente



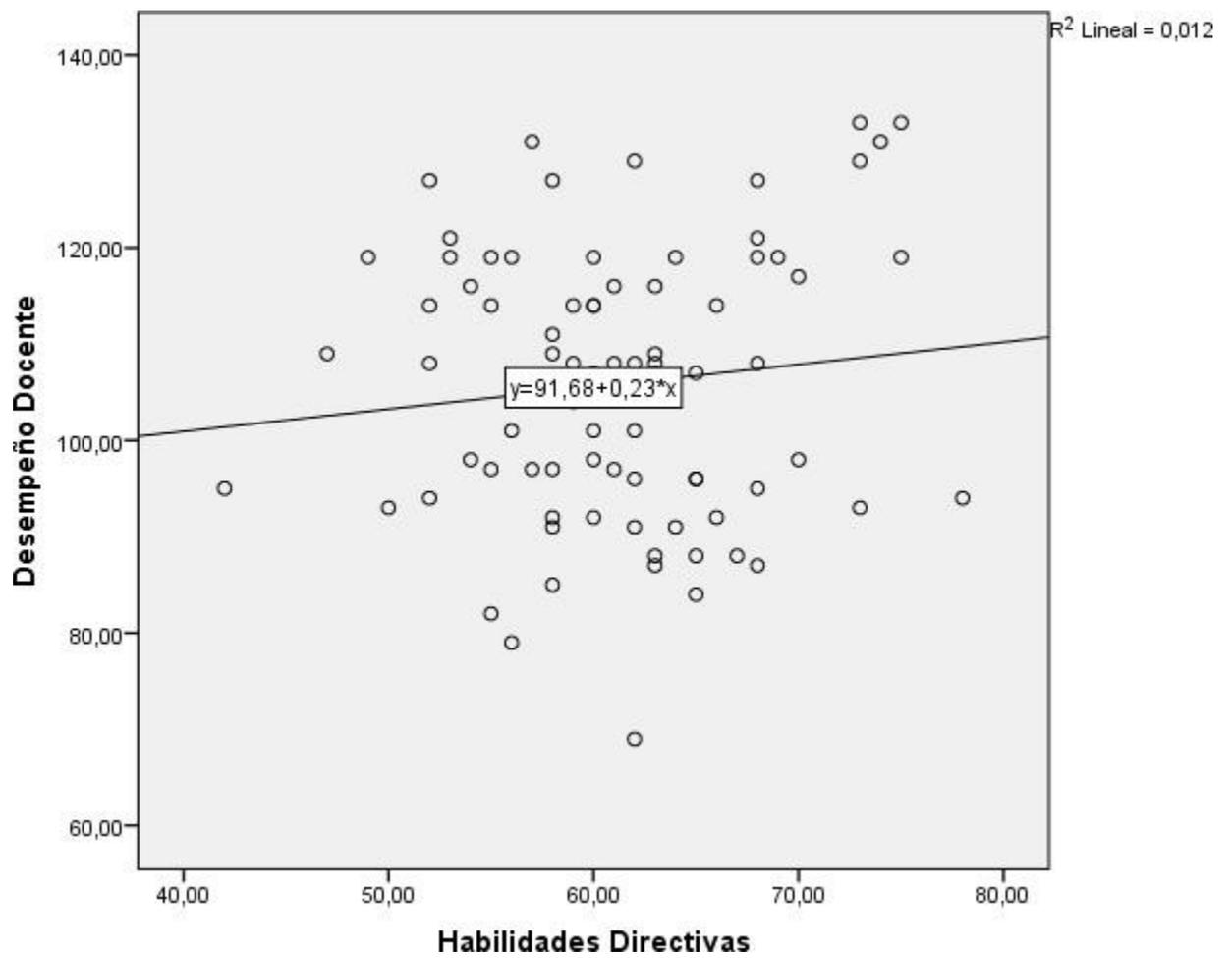
Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal positiva entre habilidades básicas y el desempeño docente.



Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal positiva entre habilidades técnicas y el desempeño docente.

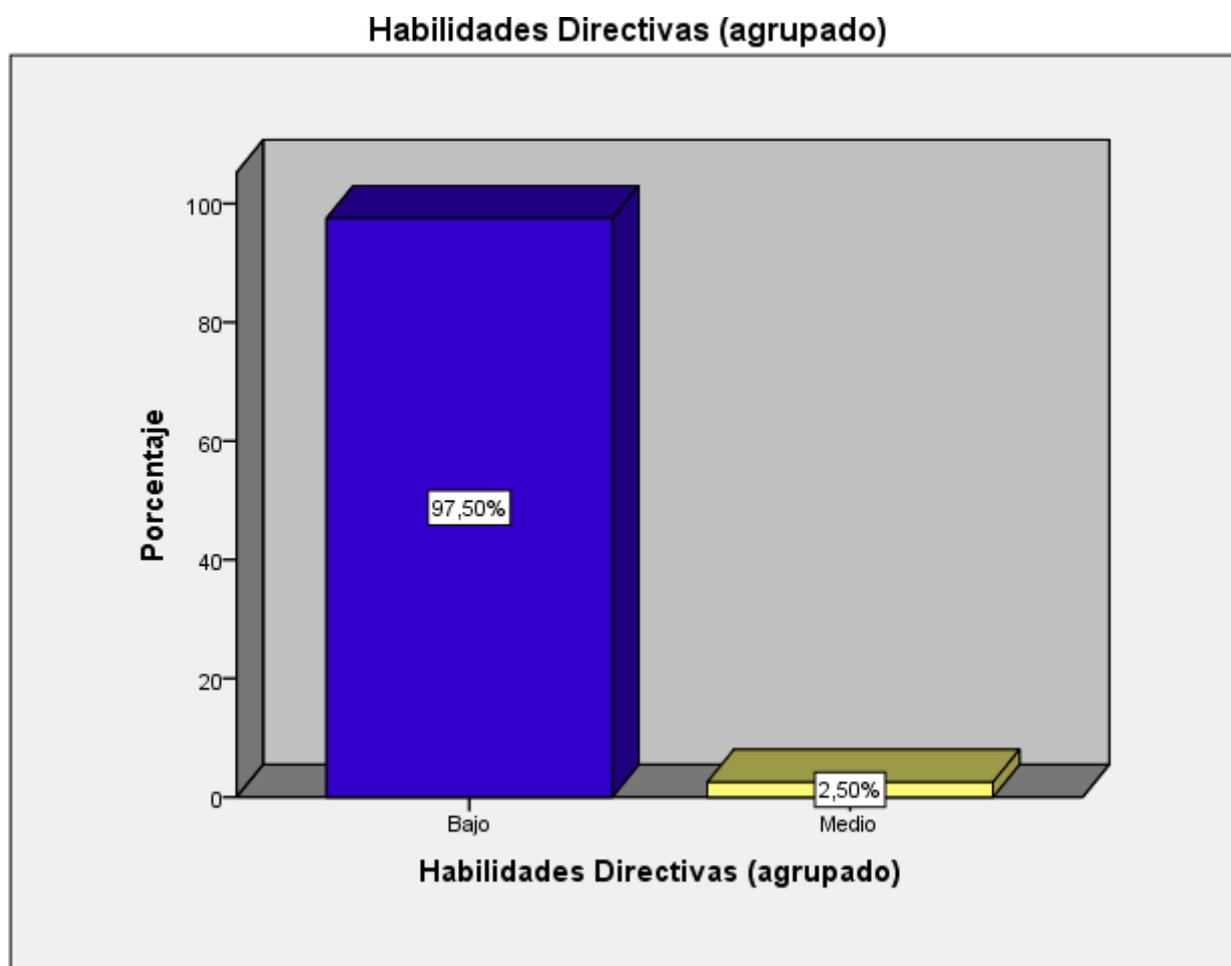


Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal positiva entre habilidades humanas y el desempeño docente.



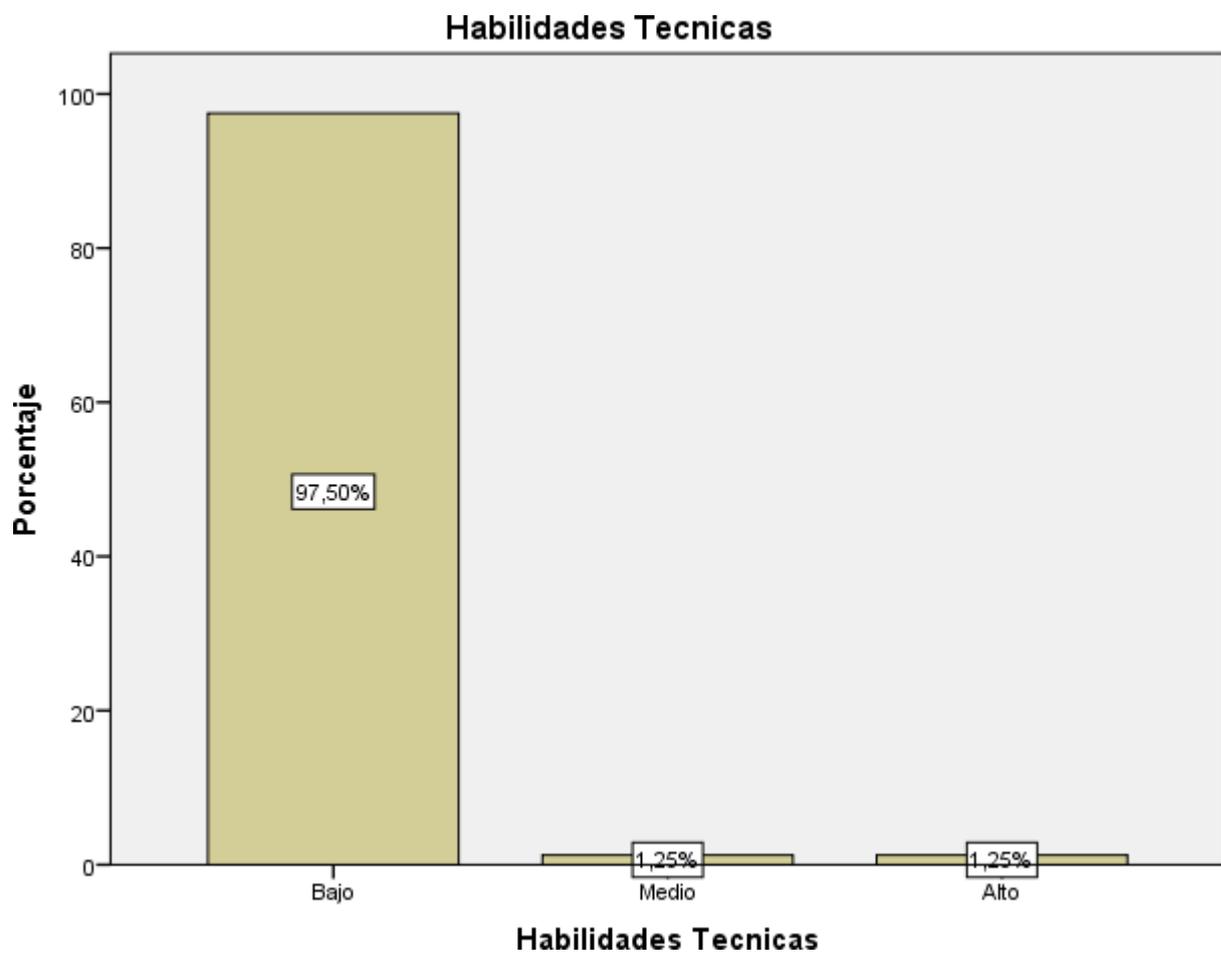
Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal positiva entre habilidades directivas y el desempeño docente.

Gráficos de frecuencias por variable

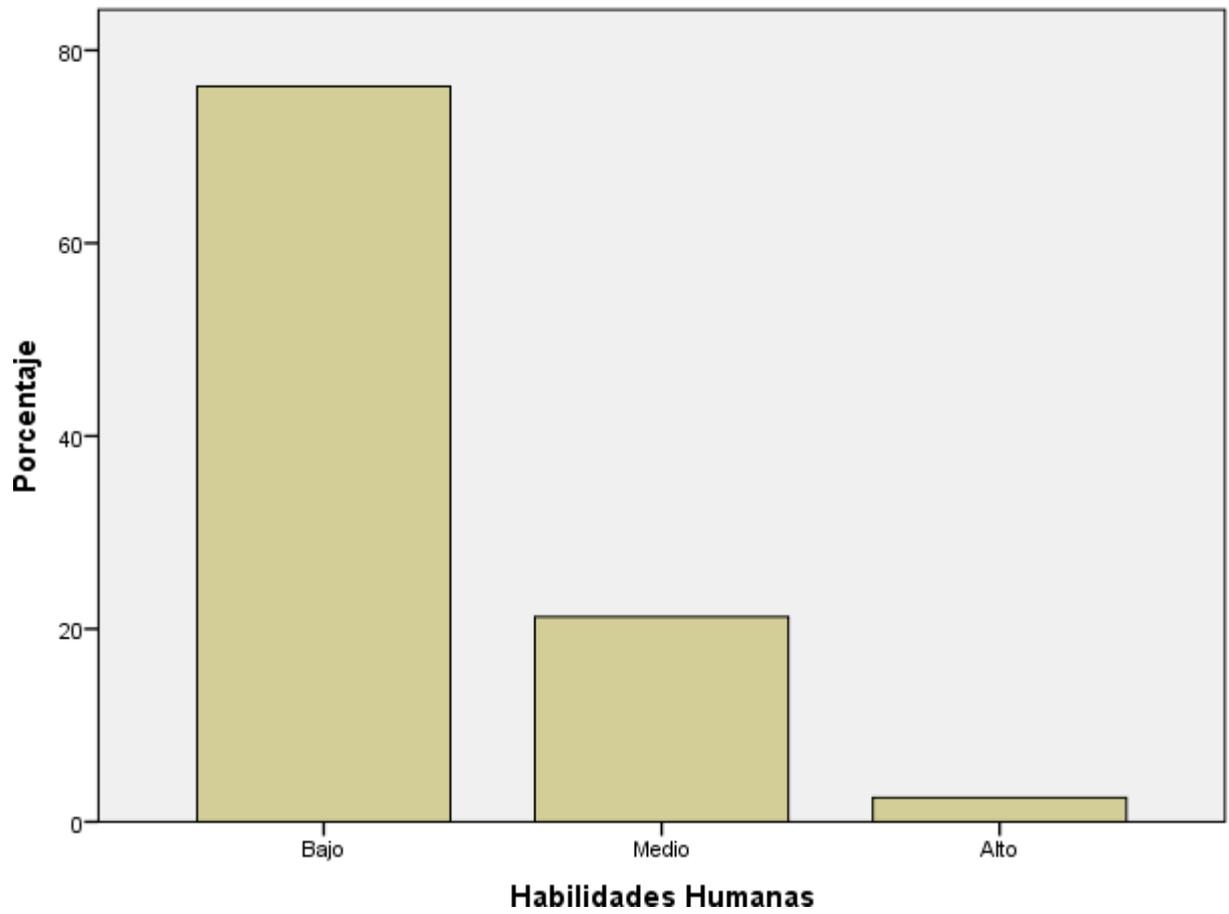


Habilidades Directivas (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	78	96,3
	Medio	2	2,5
	Total	80	100

Habilidades Tecnicas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	78	96,3
	Medio	1	1,2
	Alto	1	1,2
	Total	80	100



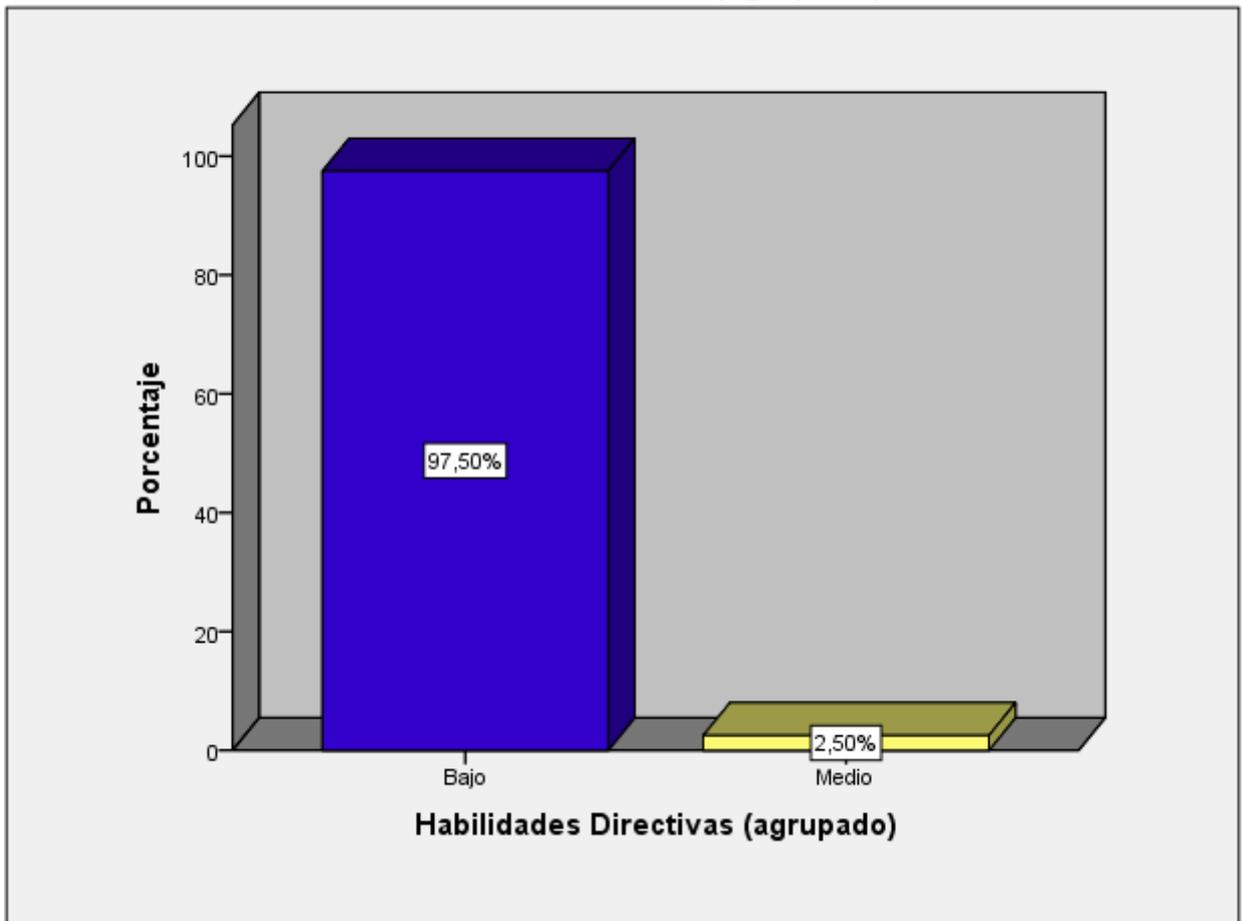
Habilidades Humanas



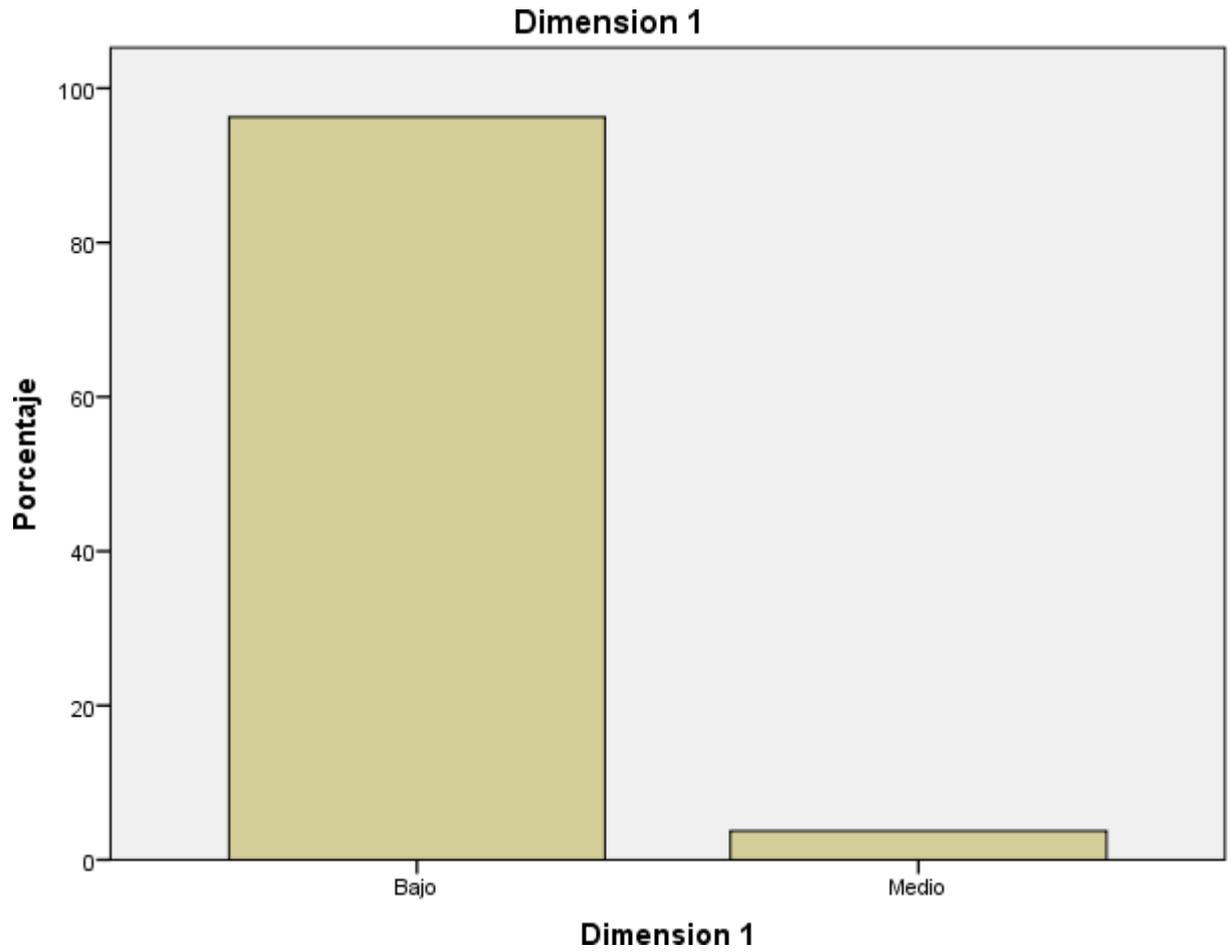
Habilidades Directivas (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	78	96,3
	Medio	2	2,5
	Total	80	100

Habilidades Directivas (agrupado)

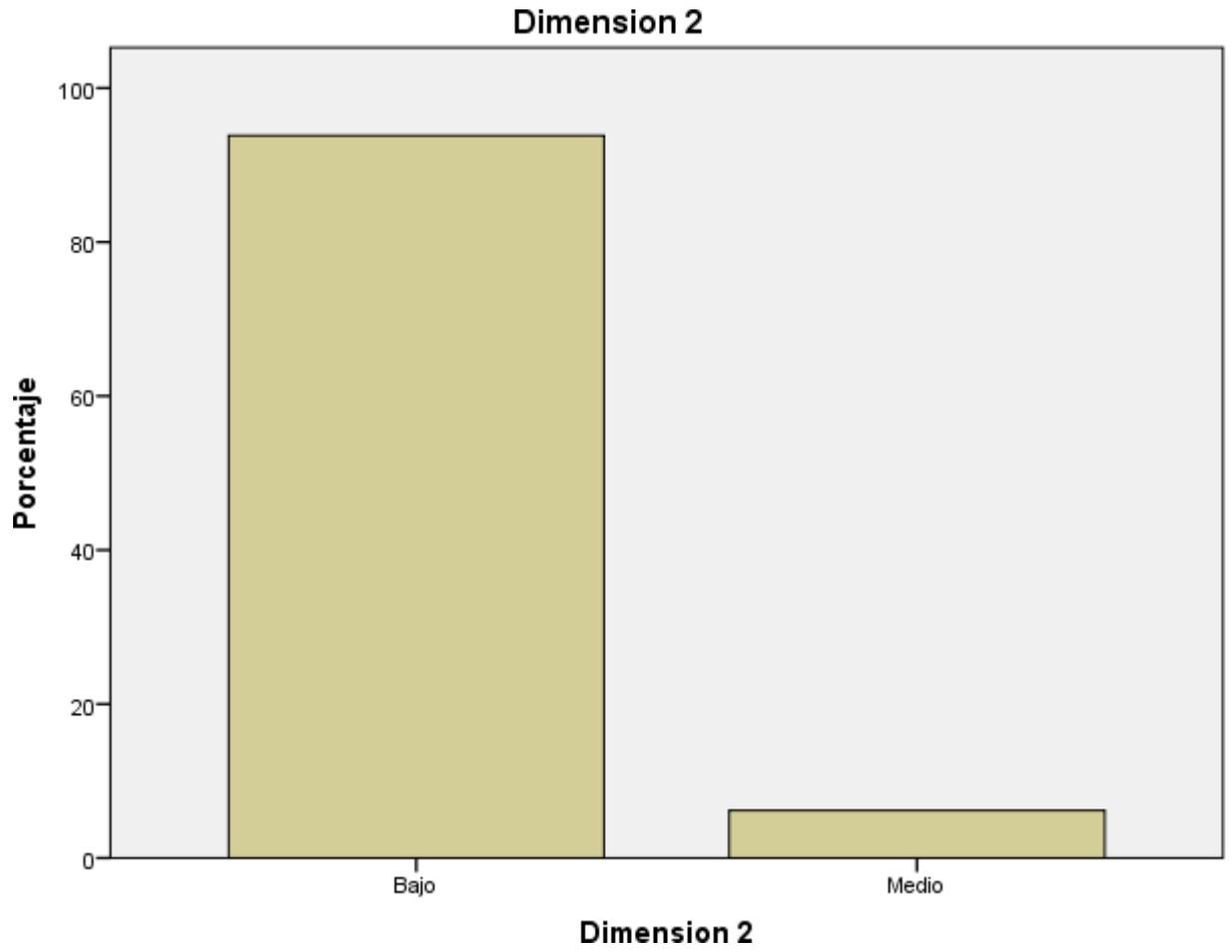


		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	77	95,1
	Medio	3	3,7
	Total	80	100

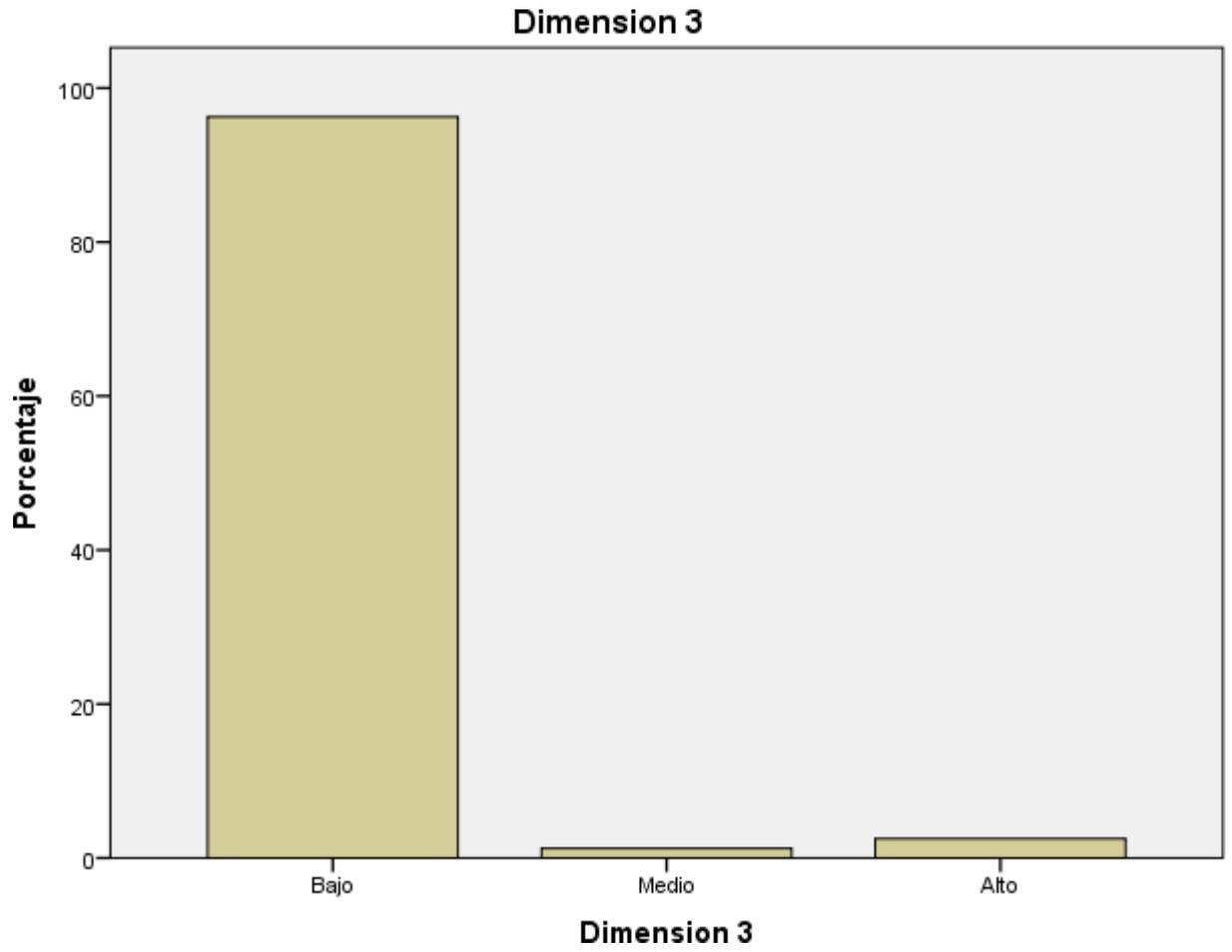


Dimension 2

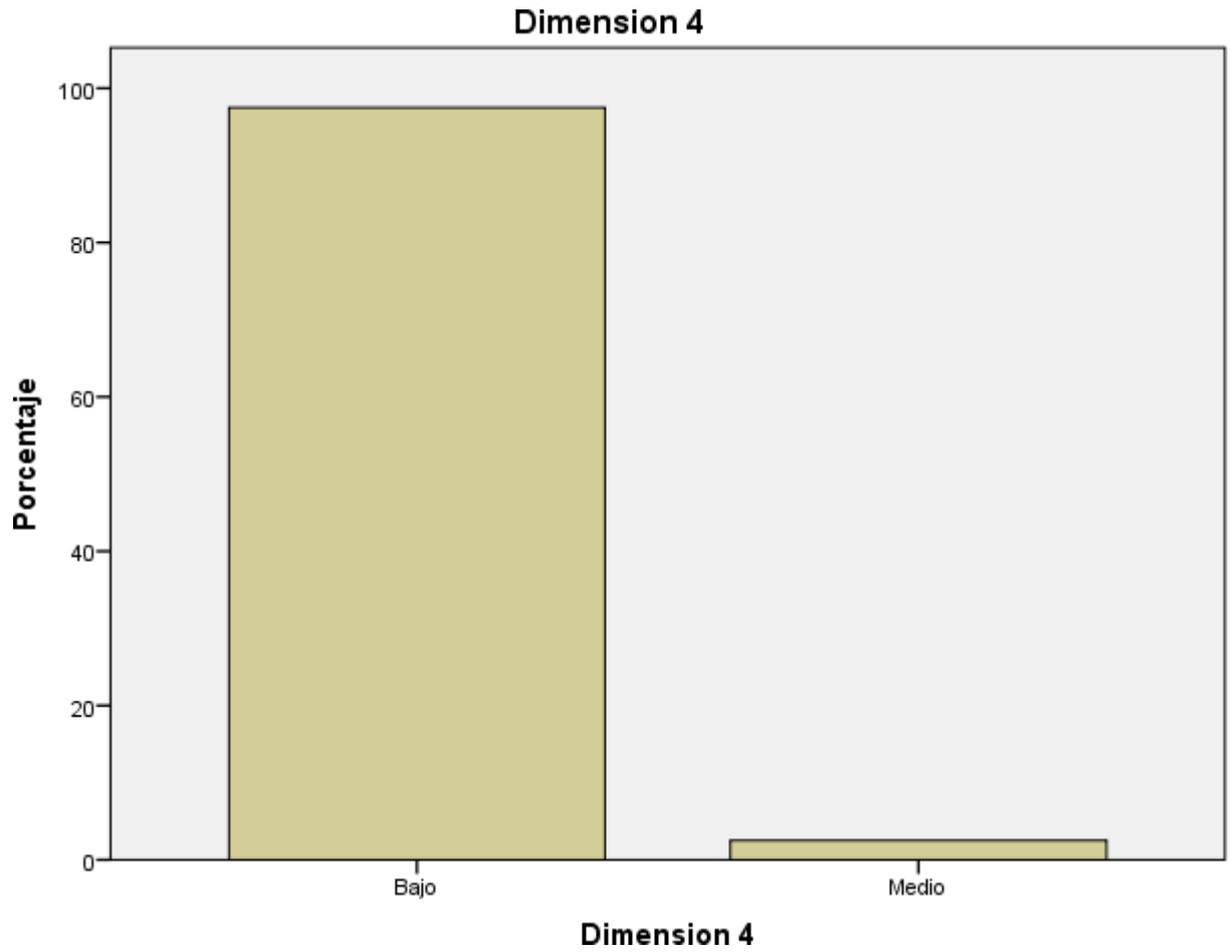
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	76	93,8	93,8	93,8
	Medio	5	6,2	6,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	



		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	77	95,1
	Medio	1	1,2
	Alto	2	2,5
	Total	80	100



		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	78	96,3
	Medio	2	2,5
	Total	80	100



		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	77	95,1
	Medio	1	1,2
	Alto	2	2,5
	Total	80	100

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Habilidades directivas
Autor(a):	Mgtr. Jesus Martin ALVAREZ VASQUEZ
Adaptado por:	SARA MARIELA CCAMSAYA APARICIO
Lugar:	Lima
Fecha de aplicación:	11/2020
Objetivo:	Conocer aspectos de la Habilidades directivas
Administrado a:	docentes
Tiempo	1 día
Margen de error:	0,5
Observación:	Se aplicó de forma virtual

Tabla 2.

Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño docente.

Nombre del instrumento:	Cuestionario de desempeño docente
Autor(a):	Mgtr. Joana <u>Inés</u> IPARRAGUIRRE HINOSTROZA
Adaptado por:	SARA MARIELA CCAMSAYA APARICIO
Lugar:	Lima
Fecha de aplicación:	11/2020
Objetivo:	Conocer aspectos del desempeño docente
Administrado a:	docentes
Tiempo	1 día
Margen de error:	0,5
Observación:	Se aplicó de forma virtual

Tabla 3.

Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Magister	Aurora Sánchez	aplicable
2	Magister	Silvia Rada	aplicable
3	Magister	Segundo Sigifredo	aplicable

Tabla 4.
Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N.º de elementos
Habilidades directivas	0,950	27
Desempeño docente	0,960	18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de autenticidad del asesor

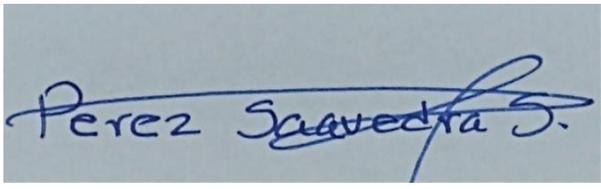
Yo, Segundo Sigifredo Pérez Saavedra, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte asesor (a) de la tesis titulada:

Habilidades directivas y desempeño docente en la institución educativa “San Martín de Porres, Comas, Lima, Perú – 2020” de la estudiante **Sara Mariela Ccamsaya Aparicio**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin el cual ha sido realizado sin filtros ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 9 de febrero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: Segundo Sigifredo Pérez Saavedra	
DNI 25601051	Firma 
ORCID https://orcid.org/0000-0002-2366-6724	

