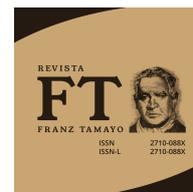


Artículo de Investigación

Habilidades Directivas y Desempeño Docente en el Perú



Leadership skills and teaching performance in Peru

Muñoz Valera, Rosa Esther; Huamán Ramos, Dora Marianela; Pinedo Acero, Félix William; Cárdenas Astete, Edgard Ernesto

 **Rosa Esther Muñoz Valera**
romuva20@gmail.com
Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú, Perú

 **Dora Marianela Huamán Ramos**
marianella304@hotmail.com
Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú, Perú

 **Félix William Pinedo Acero**
willypinedoacero@gmail.com
Universidad César Vallejo, Lima, Perú, Perú
Edgard Ernesto Cárdenas Astete
cardenasmh2020@gmail.com
Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú, Perú

Revista Franz Tamayo
Red Latinoamericana de Educación, Bolivia
ISSN-e: 2710-088X
Periodicidad: Cuatrimestral
vol. 4, núm. 10, 2022
editor@revistafranztamayo.org

Recepción: 01 Enero 2022
Aprobación: 01 Marzo 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/591/5913193005/>

Resumen: El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre habilidades directivas y desempeño docente en la institución educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021. La investigación se desarrolló enmarcada en un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 72 docentes y los instrumentos que se aplicaron para el análisis cuantitativo de los datos fueron dos cuestionarios para medir habilidades directivas y desempeño docente, ambos con un índice de fiabilidad de alfa de Cronbach de 94.8% y 94,5% de fiabilidad respectivamente. Se llegó a la conclusión que existe una relación positiva alta entre habilidades directivas y desempeño docente, con un coeficiente de correlación de Spearman = ,762 y una significación estadística $p = 0.000$, $p < 0.05$, en de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021.

Palabras clave: Habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales, escuela, clima laboral.

Abstract: The research work aimed to: Determine the relationship between managerial skills and teaching performance at the Herman Busse de la Guerra 2095 educational institution, Los Olivos, 2021. The research was developed framed in a quantitative approach, correlational level, non- experimental cross-sectional design. The sample consisted of 72 teachers and the instruments that were applied for the quantitative analysis of the data were two questionnaires to measure direct skills and teacher performance, both with a Cronbach alpha reliability index of 94.8% and 94.5% of reliably respectively. It was concluded that there is a high positive relationship between managerial skills and teaching performance, with a Spearman correlation coefficient = .762 and a statistical significance $p = 0.000$, $p < 0.05$, in the Herman Busse Educational Institution of the War 2095, Los Olivos, 2021

Keywords: Personal skills, interpersonal skills, group skills, school, working environment.

INTRODUCCIÓN

En los actuales tiempos de cambios en todo ámbito y especialmente en educación, es necesario dirigir una mirada atenta

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

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

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

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

Las habilidades directivas y desempeño se vinculan con al el uso de herramientas digitales y su aplicación en la enseñanza y el aprendizaje.

Frente a estos temas, para la presente investigación, se han formulado los siguientes problemas de investigación estipulado:

¿Cuál es la relación entre habilidades directivas y desempeño docente en la institución educativa Herman Busse de la Guerra 2095, ¿Los Olivos, 2021? Y sus específicos.

Referentes teóricos

Reconocida mención a los trabajos previos internacionales de diferentes autores se inicia con el de Batao y Cenas (2020), cuyo estudio fue realizado en Tailandia con el objetivo de examinar las habilidades directivas de los administradores escolares en términos de habilidades conceptuales, humanas. y habilidades técnicas en escuelas secundarias católicas privadas seleccionadas en Bangkok. Metodológicamente para recopilar datos se utilizó un cuestionario vinculado en la teoría de las habilidades gerenciales, habilidades de gestión, en una lista de verificación, se concluye que las necesidades de desarrollo de los administradores de las escuelas católicas privadas en términos de habilidades conceptuales son la identificación de organización informal, articulación de estrategia y capacidad de predicción, sin embargo necesitan capacitación en el control de conflictos, generación de informes y correspondencia oficial en términos de habilidades humanas. Finalmente, Necesitan desarrollo profesional en gestión financiera, habilidades informáticas y marketing en términos de conocimientos técnicos.

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

En referencia a los trabajos previos nacionales, se destaca a Farfán (2019), quien desarrolló una investigación en Tarapoto, la cual tuvo por objetivo establecer la relación de las habilidades directivas y el desempeño de los docentes en una escuela de Lamas. El estudio adoptó una metodología de diseño correlacional, la población del estudio fue conformada por 45 docentes de la institución, los instrumentos se estructuraron para cada variable de tipo Likert. Llegando a la conclusión que ambas variables se correlacionan de forma directa y significativa.

Según Álvarez (2018), cuyo estudio tuvo el propósito de determinar la relación de las habilidades directivas con la gestión educativa. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño de investigación transversal. La técnica de muestreo utilizada fue un muestreo no probabilístico de 32 docentes.

Las variables se midieron utilizando una escala Likert, para probar las hipótesis, se utilizó el Rho de Spearman. Desde el análisis de los resultados se concluyó, que existe relación significativa entre las variables, con un Rho de Spearman = 0.727

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

Dentro de las teorías de la administración, la variable habilidades directivas se encuentra respaldada por la teoría neoclásica de Peter Drucker (1954, como se citó en Sánchez, 2006) padre de la gestión moderna, creía que los gerentes deberían, primero, ser líderes, antes de establecer horarios estrictos, desalentando la innovación, he optado por un enfoque colaborativo más flexible. El director en el nuevo milenio y del mañana tendrá que aprender cuándo ordenar y cuándo actuar como un trabajador más, refirió que hasta hace unos pocos años, todos recordamos, que se hablaba del “final de la jerarquía” (Drucker, 2002). La regla elemental era la importancia del servicio a los clientes: “el propósito de un negocio es crear y servir a un cliente” (Edelstein 2011, p.1).

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

Siguiendo a Whetten y Cameron (2011) la variable habilidades directivas se estudiaron con las siguientes dimensiones: Habilidades Personales, habilidades interpersonales y las habilidades de grupo.

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

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

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

coordinado y tareas compartidas en cualquier institución, los miembros deben tener una armoniosa relación.

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

Las habilidades de grupo corresponden a la facilidad en promover el trabajo participativo, colaborativo, cooperativo, donde cada integrante le corresponde saber en qué ayudar en cumplimiento de las metas, fomentando la autoeficacia, autodeterminación y confianza en los demás. Un director democrático anima a los profesores en la participación de toma de decisiones sobre problemas relacionados con la escuela. También puede involucrar a los padres, alumnos y partes interesadas en la elaboración de decisiones que pueden afectar a toda la comunidad escolar (Whetten y Cameron 2011). En otras palabras, los directivos deben tener un buen conocimiento del dinamismo de sus ambientes de trabajo. Por lo tanto, la eficiencia y eficacia de los directivos y el desempeño de los líderes se basan en habilidades de gestión.

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

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

Es así como el rol del docente es plurisignificativo en los procesos de transformación de los discursos educativos nacionales.

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

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, refiere a la acción que los maestros realizan su labor previa organización, a través de la programación curricular, que implica la planificación de diferentes experiencias de aprendizaje bajo el enfoque intercultural e inclusivo, utilizando técnicas que permitan

crear planes de estudio estimulantes que permitan interactuar, prácticas que incluyan el dominio de las estrategias. Asimismo, incluye el conocimiento de los estudiantes como seres integrales, dentro de su contexto familiar, social económico, emocional, además del dominio disciplinar, material relevante, el uso adecuado de los recursos, tecnologías, didácticas, evaluación y retroalimentación centrados en el estudiante (Ministerio de Educación, 2014).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, es la forma de cómo interactúa el maestro con los estudiantes durante las experiencias de aprendizaje desde una visión que muestre la inclusión y la pluralidad. Además, incluye el estilo de cómo se incluyen prácticas que beneficien o se estimulen la convivencia en las sesiones de clase, siendo lo más destacado las prácticas basadas en la evidencia metodológica, el adecuado uso de materiales, brindando retroalimentación y fomentando el trabajo en equipo entre estudiantes, finalmente, tomar en cuenta los diseños más apropiados de los instrumentos que posibiliten el recojo de evidencias de los progresos de cada estudiante, reúnen, recopilan, interpretan e implementan datos para evaluar (Ministerio de Educación, 2014); los maestros se enorgullecen de tener interacciones positivas con los estudiantes dentro y fuera del aula.

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se vincula con la formación continua de los maestros, así como a la autoevaluación y reflexión de la práctica docente, generando compromisos de mejora en bien del aprendizaje de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2014). En consecuencia, el desempeño laboral de los maestros se puede medir mediante; informes anuales en términos de desempeño en la enseñanza, preparación de notas de lecciones, presentación de lecciones, dominio de la materia contenido, competencia educativa, dedicación al deber, compromiso con el trabajo asignado y actividades extracurriculares ocupaciones. Construir una comunidad competente de estudiantes también requiere que los maestros estén preparados y bien versados en su tema, brindando altas expectativas, con desafíos a los estudiantes más allá de su zona de comodidad.

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

MÉTODO

La tipología fue básica, porque versa teorías sobre la problemática planteada, se presentó un diseño no experimental, por no haber manipulado variables, de nivel descriptivo porque describe las cualidades y características de cada variable y correlacional porque establece la asociación entre variables; de corte transversal, puesto que el estudio se desarrolló en un tiempo dado (Hernández y Mendoza, 2018). El estudio fue de enfoque cuantitativo, dado que utiliza la lógica deductiva. Se realizó mediante un censo, significa que los sujetos de análisis del

presente estudio estuvieron conformados por toda la población; es decir, por 72 docentes en la Institución Educativa Hernán Busse de la Guerra 2095 los Olivos.

Los instrumentos para ambas variables fueron cuestionarios de

25 y 20 preguntas respectivamente, con escalas Likert “nunca” es (1), “casi nunca” (2) “casi siempre” (3) y “siempre” (4), estos cuestionarios son un conjunto de reactivos que guardan relación con problema investigado (Hernández y Mendoza, 2018). A su vez fueron adaptados por el investigador.

Para analizar de los datos, se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov de Smirnov, luego, la estadística descriptiva y la inferencial, se reprocesando la información por medio del software estadístico SPSS 24, asimismo, la correlación se consiguió con el estadígrafo no paramétrico el Rho Spearman.

RESULTADOS

Los resultados permiten la comprobación que, entre habilidades directivas y desempeño docente, existe una relación positiva considerable al obtener un valor de 0.762; dicho de otro modo, a mejores habilidades directivas mejor será el nivel de desempeño docente. Asimismo, se comprueba la existencia de una relación considerable de 76.2% entre las dos variables. Al conseguir un valor de significancia de $p(\text{sig})=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula, por lo que se demuestra que si hay relación entre ambas variables.

De acuerdo con la hipótesis específica 1, La tabla 1 evidencia el coeficiente de correlación de Spearman = ,694 indicando una correlación considerable y el valor de la significancia: $p = ,000$

$p < 0.05$ por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir: las habilidades personales se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa.

De acuerdo con la hipótesis específica 2, La tabla 1 evidencia el coeficiente de correlación de Spearman = ,751 lo que indica una correlación considerable y el valor de la significancia: $p = ,000$ $p < 0.05$ por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir: las habilidades interpersonales se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa

A partir de la hipótesis específica 3, la tabla 1 evidencia el coeficiente de correlación de Spearman = ,628 lo que indica una correlación considerable y el valor de la significancia: $p =$

$,000$ $p < 0.05$ por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir: las habilidades grupales se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa.

Tabla 1.
Relación de las variables y sus dimensiones.

Hipótesis	Variables * Correlación	Rho-Spearman	Significatividad- Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Habilidades directivas* Desempeño docente	,762**	,000	72	Considerable
Hipótesis específica-1	Habilidades personales* Desempeño docente	,694**	,000	72	Considerable
Hipótesis específica-2	Habilidades interpersonales* Desempeño docente	,751**	,000	72	Considerable
Hipótesis específica-3	Habilidades grupales* Desempeño docente	,628**	,000	72	Considerable

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

RESULTADOS

En cuanto a la hipótesis general: se observó que, Las habilidades directivas se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021, con un grado de nivel positiva moderada (Spearman = ,762 y con un p valor $0,00 < 0,05$). Se detalla que la relación es moderada porque es probable que el desempeño docente pudo afectarse dado el contexto de pandemia y por la modalidad a distancia, puesto que la adecuación de herramientas y estrategias aún es un proceso que se encuentra en implementación.

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

En la hipótesis específica 1, se observó que Las habilidades personales se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021, con un grado de nivel positiva moderada (Spearman = ,694 y con un p valor $0,00 < 0,05$). Se explica que la relación es moderada dada la probabilidad que las habilidades personales del director sean poco percibidas favorablemente por

la modalidad a distancia, puesto que la interacción entre colegas se ha visto limitada a reuniones virtuales, considerando que, ante los desafíos del contexto, el directivo debe moldear las condiciones para la interacción con los docentes.

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

En la hipótesis específica-2, se observó que habilidades interpersonales se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021, con un grado de nivel positiva moderada (Spearman = ,751 y con un p valor $0,00 < 0,05$). Se explica que la relación es moderada, probablemente porque las habilidades interpersonales del directivo sean poco percibidas, esto puede ser por las pocas condiciones que se desarrollen en la escuela o en los talleres, para motivar a los docentes; el directivo debe moldear las condiciones de su trabajo utilizando fortalezas propicias para estimular su propio desempeño y el de los docentes, por otra parte, apesar que se realizan capacitaciones, es probable que los docentes no participen.

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

En la hipótesis específica-3; se evidenció que habilidades grupales se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa, con nivel positivo moderado (Spearman = ,628 y con un p valor $0,00 < 0,05$). Estos resultados son similares con el estudio de Baribor y Frank (2019) quienes encontraron en sus hallazgos un nivel positivo en la relación significativa entre las habilidades de gestión de los directores, a saber; conceptual, humano y desempeño laboral técnico y docente en las escuelas públicas. En base en los hallazgos los autores señalaron que las habilidades gerenciales de los directores tienen una relación significativa positiva con el trabajo de los docentes. Asimismo, el estudio de Hartinaha et al. (2019), quienes mostraron en los resultados que el desempeño del maestro puede explicarse por el liderazgo del director. Por lo tanto, concluyeron que el desempeño de los maestros se puede mejorar a través del liderazgo de los directores y un ambiente de trabajo propio.

CONCLUSIONES

Las habilidades directivas y el desempeño docentes presentan una correlación alta, cuyo coeficiente de correlación Spearman = ,762 y con un p valor $0,00 < 0,05$ en consecuencia, las habilidades directivas se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021.

Se suma que las habilidades personales y el desempeño docentes presentan una correlación moderada, cuyo coeficiente de correlación Spearman = ,694 y con un p valor $0,00 < 0,05$ en consecuencia, las habilidades personales se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021

En cuanto a las habilidades interpersonales y el desempeño docentes, éstas presentan una correlación alta, cuyo coeficiente de correlación Spearman = ,751 y con un p valor $0,00 < 0,05$ en consecuencia, las habilidades interpersonales se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021.

Las habilidades grupales y el desempeño docentes presentan una correlación moderada, cuyo coeficiente de correlación Spearman = ,628 y con un p valor $0,00 < 0,05$ en consecuencia, las habilidades grupales se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021

REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2018). *Habilidades directivas y gestión educativa de la Institución Educativa 2032 Manuel*. [Tesis de maestría Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. Perú. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3591/TM%20CE-GE%204661%20A1%20-%20Alvarez%20Vasquez%20Jesus%20Martin%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ascón, J., García, M. y Pedraza, C. (2018). Las habilidades directivas en las instituciones de educación superior. Diseño estratégico con enfoque de liderazgo. *Revista científica ecociencia*, 5(2). <https://doi.org/10.21855/ecociencia.52.61> <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/61>
- Baribor, G. y Frank, O. (2019). Principals' Managerial Skills and Teachers' Job Performance in Public Secondary Schools In Rivers State, Nigeria. *International Journal of Innovative Psychology y Social Development* 7(2):97-104, <https://seahipaj.org/journals-ci/june-2019/IJIPSD/full/IJIPSD-J-13-2019.pdf>
- Batao, S. y Cenas, M. (2020). An Assessment of the Managerial Skills and Professional Development Needs of Private Catholic Secondary School Administrators in Bangkok, Thailand. *World Journal of Education* Vol. 10, No. 1; <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1247743.pdf>
- Chen, J.K.C.; Sriphon, T. (2021). Perspective on COVID-19 Pandemic Factors Impacting Organizational Leadership. *Sustainability* 2021, 13, 3230. <https://doi.org/10.3390/su13063230>
- Drucker, P. (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Bogotá: La Gerencia en la Sociedad Futura <https://www.politecnico metro.edu.co/biblioteca/emprendimiento/Drucker-PeterLa-Gerencia-en-La-Sociedad-Futura.pdf>
- Edersheim, E. (2011). *Enseñanza de Peter Drucker*. México. McGraw Hill. http://www.misfinanzasenlinea.com/documents/resumenlibro_enseanzas_de_peter_drucker.pdf
- Farfán, H. (2019). *Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa Martín de la Riva y Herrera, Lamas* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio: UCV. Perú. <https://repositorio.u>

cv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34979/Farf%C3%A1n_CH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hartinaha, S., Suharsob, P., Umamc, R. y Syazalid, M (2019). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters* 10(1):235-246. DOI: 10.5267/j.msl.2019.7.038. http://www.growing-science.com/msl/Vol10/msl_2019_212.pdf
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de investigación. Las rutas 752 [753] <https://dokumen.pub/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cuali-spanish-edition-1nbs-ped-1456260960-9781456260965.html>
- Machado, E., Machado, C., Abelha, M. y Albuquerque, A. (2017). Competencies of the school director: perspectives of the project coordinators. *Agrupamento de Escolas de Vila das Aves* DOI:10.21125/iceri.2017.0956
- Martínez, G., Guevara, A., y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6),123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Morales, S. (2019). Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa Martín de la Riva y Herrera, Lamas [Tesis de maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio: UNJFSC. Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3107/MORALES%20HERNANDEZ%20STEFANY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, M. y Wong, H. (2018). Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King de Trujillo. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XIV (27), https://www.redalyc.org/pdf/4096/Resumenes/Resumen_409658132011_1.pdf
- Pambudi, B. y Gunawan, I. (2020). The Effect of Learning Leadership and Academic Supervision on Teacher Teaching Skills in the Covid-19 Pandemic. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, (501). https://www.researchgate.net/publication/347426139_The_Effect_of_Learning_Leadership_and_Academic_Supervision_on_Teacher_Teaching_Skills_in_the_Covid-19_Pandemic
- Sánchez, A. (2006). Peter drucker, innovador maestro de la administracion de empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, II (2),69-89. <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344005.pdf>
- Silva, E. (2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático. *Digital Publisher CEIT*, 6(2), 148-163. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.472>. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7897410.pdf>
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Zakarevičius, P. y Župerkien, E. (2008). Improving the Development of Managers' Personal and Professional Skills. 2 1Vytauto Didžiojo universitetas Daukanto g. 28, LT-44246, Kaunas 2Klaipėdos universitetas Minijos g. 153, LT-93185, Klaipėda https://www.researchgate.net/publication/282814324_Improving_the_Development_of_Managers'_Personal_and_Professional_Skills