



# **ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión directivo y desempeño laboral del docente de las instituciones educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018

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

**AUTORES:**

Br. Molina Castillo, Nicanor

Br. Fernández Quispe, Epifanio

**ASESOR:**

Dr. Quispe Huayta, Agustín

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Institucional y Calidad Educativa

**PERÚ- 2018**

## PÁGINA DEL JURADO



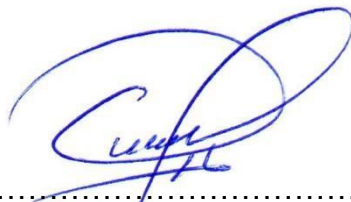
Dr. CARRANZA YUNCOR, Nelly Roxana

Presidente



Dr. AROSTEGUI MELGAR, Oswal

Secretario



Dr. QUISPE HUAYTA, Agustín Vocal



A Dios, por estar siempre presente en nuestras vidas.

**Nicanor y Epifanio**

**Agradecimiento**

Primeramente agradezco a la Universidad “César Vallejo” y a la Escuela de Postgrado, por brindarme la oportunidad para alcanzar un logro largamente esperado, que redundará en beneficio y al servicio de la sociedad regional y nacional.

Al asesor Dr. AGUSTIN QUISPE HUAYTA, gracias por su paciencia, dedicación y aliento, por sus orientaciones y aportes durante el desarrollo de la presente investigación.

A los directores y la plana docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018, por brindarnos las facilidades para realizar nuestro trabajo de investigación.

Los autores.

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Nicanor Molina Castillo, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, llevado a cabo en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 08695544, con la tesis titulada: Gestión directivo y Desempeño laboral del docente de las instituciones educativas del distrito de Paras – Ayacucho, 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, agosto del 2018



Bach. MOLINA CASTILLO, Nicanor  
DNI 08695544

**Presentación**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

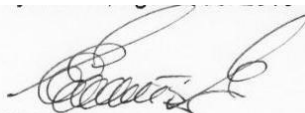
Yo, Epifanio Fernández Quispe, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, llevado a cabo en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 09312318, con la tesis titulada: Gestión directivo y Desempeño laboral del docente de las instituciones educativas del distrito de Paras – Ayacucho, 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 5) La tesis es de mi autoría.
- 6) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 7) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 8) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, agosto del 2018



FERNANDEZ QUISPE, Epifanio  
DNI 09312318

Señores Miembros del Jurado:

Cumplimos con las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de Maestría en Administración de la Educación, presentamos la tesis titulada: Gestión directivo y desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018, con la finalidad de determinar la teoría básica o pura debido a que su fundamentación será teórica.

Los autores



## Índice

Página del jurado .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4. Formulación del problema.....	22
1.5. Justificación del estudio.....	22
1.6. Hipótesis.....	23
1.7. Objetivos.....	23
II. MÉTODO.....	25
2.1. Diseño de investigación.....	26
2.2. Variables, operacionalización.....	26
2.3. Población y muestra.....	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.5. Métodos de análisis de datos.....	28
2.6. Aspectos éticos.....	28
III. RESULTADOS.....	29
IV. DISCUSIÓN.....	42
V. CONCLUSIONES.....	46
VI. RECOMENDACIONES.....	46
VII. REFERENCIAS.....	50

ANEXOS.....	53
Anexo N° 01: Acta de aprobación de la UCV	
Anexo N° 02: Declaración jurada de originalidad	
Anexo N° 03: Instrumento	
Anexo N° 04: Validación de instrumentos	
Anexo N° 05: Matriz de consistencia	
Anexo N° 06: Constancia que acredite la realización del estudio	
Anexo N° 07: Galería fotográfica	
Anexo N° 08: Artículo científico	

## RESUMEN

**Determinar** el vínculo entre la Gestión directivo y desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.

El planteamiento (diseño) de investigación fue no experimental transversal de relación, corte transversal. Aplicada en una población de 4 directores y 41 profesores en la muestra censal. El recojo de información se hizo con los instrumentos de la encuesta para ambas variables. Las referencias serán procesadas mediante el paquete estadístico SPSS versión 22,0, con el cual se realizarán cuadros simples y compuestos, elaborando el uso de las frecuencias absolutas y relativas simples. En el análisis estadístico de los datos se empleó **Rho Spearman's** con un nivel de confianza al 95%.

Existe una correlación entre la gestión directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018. Se determinó la significancia de la correlación con el coeficiente de Correlación de **Sperman, del cual se obtuvo una relevancia significativa menor a 0,01. Rechazando la hipótesis nula y aceptamos la alterna.**

**PALABRAS CLAVES: Gestión directivo y desempeño laboral docente**

## **ABSTRACT**

Determine the relationship between management and work performance of the teacher of the Public Educational Institution "San Marcos" of district Paras – Ayacucho, 2018.

The research design was non-experimental transversal cross-sectional relationship. Applied in a population of 15 teachers and shows census. The information was collected with the survey instruments for both variables. The data will be processed using the statistical package SPSS version 22.0, with which simple and composite tables will be drawn up, making use of simple absolute and relative frequencies. In the statistical analysis of the data, Rho Spearman's will be used with a 95% confidence level.

There is a correlation between management and teaching performance in educational institutions Management in the work performance of the teacher of the Public Educational Institution of district Paras – Ayacucho, 2018. The significance of the correlation was determined with the correlation coefficient of Sperman, from which a level of significance of less than 0.01 was obtained. Rejecting the null hypothesis and accepting the alternative.

**KEYWORDS:** Management and teaching job performance

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática.**

La realidad general de la mejora educativa, tiene implicancia en el logro de la labor docente del maestro, establece el logro de la importancia en el desarrollo sistemático en la enseñanza y aprendizaje. De acuerdo a la historia al docente se tiene un concepto negativo. Ambas apreciaciones no concuerdan con la realidad. En el primer caso, se concibe al maestro el centro de atención indicando como ejemplo "apostólica". Desde antes al docente se le conoce como un sujeto perfecto y sapiente autoritario; que educaba sin la ayuda de otros actores educativos. Actualmente no se le valora al maestro de su labor que desempeña, porque el estado no ha priorizado con las necesidades económicas, laborales, más bien causa un conflicto entre maestros, considerándonos: el déspota, prepotente, sindicalero, inepto, holgazán, falta de vocación, y se avoca a otras actividades para satisfacer sus necesidades básicas, producto de este caso no se mejora la calidad educativa. Moisés (2009).

El bajo nivel laboral del profesor en educación básica regular, causa comentarios adversos, negativos que dañan el paradigma de educador dentro de la sociedad. Concebimos, la labor del docente, que es importante para formar modelos de vida en diferentes generaciones; vale decir que el docente transforma y cambia la sociedad en todos los aspectos, por tal razón el maestro es digno de reconocimiento por su desempeño con vocación de servicio.

En el distrito de Paras, la situación actual de la enseñanza del maestro en las Colegios Públicos, como: "San Marcos" de Ccarhuaccocco, "San Cristóbal" de Iglesiashuasi, "Nicolás Meregildo Contreras" de Chalana y "María Andrea Parado Jayo" de Santa Cruz de Hospicio es constante las críticas de los padres de familia; a su vez indican que los maestros tienen un escaso compromiso en su labor profesional, improvisando el proceso pedagógico y didáctico en la aplicación de las estrategias metodológicas a través de sus instrumentos de aprendizaje (sesiones de aprendizaje), a consecuencia del bajo nivel de desempeño de los docentes; los estudiantes que egresan del nivel secundario, se dificultan para

ingresar a las instituciones superiores como (universidades, institutos y otras instituciones de formación profesional).

La gestión del desempeño directivo en la Institución Educativa repercute en el desempeño laboral de los docentes a través de la convivencia escolar favorable en donde exista la comunicación asertiva y empática para la formación integral de los estudiantes. En la gestión escolar el director como líder pedagógico debe promover el trabajo colaborativo con todos los actores educativos, relativamente mejorando la calidad educativa a través de proyectos innovadores, conociendo su contexto intercultural con propuesta de cambio de la calidad educativa.

Actualmente el docente cumple un rol muy importante en el proceso de enseñanza y aprendizaje, puesto que el maestro de acuerdo a su formación profesional posee habilidades y cualidades competentes en su desempeño profesional, en vista que los docentes no se actualizan; en consecuencia los docentes improvisan en sus sesiones de aprendizaje porque no planifican con anticipación el proceso pedagógico actual.

En la actualidad se percibe que el desempeño del directivo en instituciones educativas a nivel secundaria su función es administrativa. Resulta que el director no se avoca a la innovación pedagógica desde el enfoque crítico reflexivo, puesto que el director debe estar en constante investigación a través de fundamentos teóricos para mejorar las competencias y capacidades en la labor pedagógica de los docentes; asimismo proponer la convivencia democrática aplicando las habilidades comunicativas entre el docente, estudiantes y los demás actores educativos. Finalmente el objetivo de esta investigación es precisar la correlación entre Gestión directivo y desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018

## 1.2 Trabajos previos

Hay trabajos de investigación a nivel internacional y podemos destacar al autor Pérez (2010) titulado con el nombre: Administración y Gestión Educativa desde la Perspectiva de las Prácticas de Liderazgo y el Ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta Pedro Nufio, para que opte el grado Máster en Educación de Derechos Humanos de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras, su objetivo es realizar el vínculo entre la gestión educativa del director y su influencia en el aseguramiento de los derechos humanos de los docentes. Fue un estudio descriptivo – correlacional con una muestra de 29 maestros, respondieron el instrumento de investigación (cuestionario), concluyó afirmando, el liderazgo de la administración y la práctica directiva es el respeto de los derechos humanos de los maestros formadores.

**Monroy (2013)** investigó el Liderazgo directivo señalando como una estrategia para mejorar el desempeño del educador, a fin de lograr el Grado de Magister en la Institución Superior Universitaria de Carabobo, Venezuela, su objetivo es investigar el Liderazgo del Directivo para impulsar el elemento estratégico a fin mejorar la labor del maestro. Se realizó la metodología descriptiva - documental con diseño de campo. La población se conformó de 24 profesores de la institución educativa Rafael Saturno Guerra, realizando la muestra de tipo censal. Se ejecutó el cuestionario de respuestas cerradas. En vista que se llegó a una conclusión, que en dicha institución educativa demostraba un liderazgo arbitrario de modo que los maestros obedecían por coacción premeditada; puesto que tienen implicancias negativas en su rol del maestro educador.

Del mismo modo, **Martínez (2014)** en su trabajo de investigación: “El Liderazgo Directivo en el Desempeño del Docente de Educación Primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el Año Escolar 2012 – 2013”, realizado en la Universidad Nacional Abierta de Venezuela, de tal modo lograr el Grado de Magister; el estudio que realizó tenía el propósito de impulsar el análisis de la



importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente de la institución educativa, primaria. El proceso metodológico utilizado era una investigación de campo de tipo descriptiva, el investigador aplicó una muestra censal de 27 profesores, se elaboró un instrumento de investigación que es el cuestionario con la técnica de Likert. Al fin, la gestión escolar es un proceso liderado por el director en forma articulada con un liderazgo compartido, puesto que es la columna vertebral que contribuye al éxito de los resultados; en el desempeño laboral del docente de la institución educativa, lo que conlleva a emprender una nueva forma de hacer escuela.

Existen investigadores en nuestro contexto nacional de las variables mencionadas, en los que podemos nombrar a los más relevantes como, Yábar (2013) en su tesis titulada: “La Gestión Educativa y su Relación con la Práctica Docente”, con la finalidad de lograr el Grado de Magíster en la “Universidad Nacional Mayor de San Marcos”. El propósito del investigador era demostrar el vínculo de las variables, gestión directiva y la práctica docente. Este estudio se caracterizó como una investigación “**descriptivo relacional no causal**”. Se realizaron dos cuestionarios para aplicar a los 44 docentes, con la muestra de tipo censal. Asimismo, resultó que hay una relación directa entre gestión educativa y práctica docente con un producto de Rho de Spearman 0.751.

**Rojas (2013)** en su tesis titulada: “La Gestión Educativa y el Desempeño Docente de la Institución Educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate”, para obtener el Grado de Magíster en la Universidad César Vallejo el objetivo de este investigador fue identificar la relación de las variables, “gestión educativa y desempeño docente” de las instituciones indicadas. El estudio de este investigador demostró estadísticamente el “tipo cuantitativo de alcance descriptivo – correlacional”. Del mismo modo estaba conformada con una población de 124 docentes. En esta investigación realizada se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Después del proceso del estudio, demostró que no hay una alta relación en las variables planteadas.

**Torres (2014)** la investigación realizada se titula: “Gestión Educativa y su Relación con la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno”, para Obtener el Grado de Doctor, el proceso de estudio que realizó este investigador tenía como objetivo de deslindar la relación que hay entre la “gestión educativa y la práctica docente”. El estudio que realizó resultó una investigación descriptivo – correlacional. Su muestra poblacional con 158 maestros, se aplicó un cuestionario, comprobando una relación directa ( $r = 0,714$ ) entre gestión educativa y práctica docente de las instituciones educativas realizada la encuesta.

**Prado et al. (2007)**, en su tesis explicativa, titulada: “Estilo de Liderazgo del Directivo, Estrategia Directiva, Gestión de Calidad y su Influencia en el Rendimiento Académico de los Estudiantes de Educación Secundaria de la Institución Educativa “Mariscal Cáceres” Ayacucho”, aplicó en una población de 78 estudiantes, 3 directores, 18 docentes y 78 apoderados, elegidos al azar, utilizando la Escala de medición del estilo de liderazgo del directivo, Escala de Medición de la Gestión de calidad y Ficha de Resumen del Rendimiento Académico de los alumnos, demostraron la población encuestada que: En el periodo 2003 – 2005, el estilo de liderazgo del directivo de la Institución Educativa “Mariscal Cáceres” Era de un estilo de liderazgo de directivo permisivo, del mismo modo la población encuestada concibe que la estrategia directiva es diplomática y la gestión es de regular calidad; de acuerdo al Análisis de Varianza, el año 2006, se observó un liderazgo directivo autoritario, a través de una estrategia directiva conflictiva y desempeñándose con regular cualidad de gestión directivo, el año 2007, se refleja el liderazgo democrático, con habilidad directiva técnica y buena gestión escolar. En cada año lectivo se designaron un director nuevo.

Finalmente, conforme al estudio del Análisis de Varianza, el Estilo de Liderazgo del Directivo, la Estrategia Directiva y la Gestión de Calidad influyen, de manera

muy altamente significativa, en el Rendimiento Académico de los estudiantes de Educación Secundaria de la Institución Educativa “Mariscal Cáceres” de Ayacucho, 2003 – 2007 ( $p < 0.001$ ). En consecuencia, se admiten las hipótesis, general y específicas, propuestas.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

En la actualidad, el Ministerio de Educación tiene como política de fortalecer en las instituciones educativas en un ambiente de gestión compartida con la participación descentralizada y democrática de los estudiantes; docentes, padres de familia y comunidad, con el objetivo de mejorar el aprendizaje de los estudiantes, teniendo en cuenta los lineamientos del Marco de Buen Desempeño del Directivo; a través de las políticas educativas que están contemplados en la Ley de la Reforma Magisterial, Ley General de la Educación y la Constitución Política del Perú que permiten la constante formación profesional, como la inducción, capacitación, especialización el liderazgo pedagógico con la visión – misión de proponer e innovar la enseñanza y aprendizaje en una institución educativa.

En consecuencia, el Marco de Buen Desempeño del Directivo, se elaboró mediante la consulta del Consejo Nacional de Educación, a los directores, docentes, especialistas y otros actores educativos, quienes contribuyeron para diseñar este documento de mucha importancia para mejorar la gestión educativa y el desempeño directivo en forma descentralizada y democrática.

### **Desempeño docente.**

En el Marco de Buen Desempeño Docente por el Ministerio de Educación (2012), es un instrumento de cambio en el rol que desempeña los docentes en su práctica pedagógica; con el propósito de evaluar sistemáticamente su desempeño en el aula.

El Marco de Buen Desempeño Docente se enfoca en la formación crítica reflexiva de su práctica pedagógica del docente; a fin de mejorar las estrategias

metodológicas en el contexto intercultural, a su vez el docente proponga alternativas de innovación pedagógicas en base a fundamentos teóricos; de tal modo innovar y mejorar la calidad educativa de los estudiantes, fortaleciendo sus competencias y capacidades en las diferentes áreas de formación, buscando los aprendizajes esperados (p. 24).

### **Dimensiones del desempeño docente.**

Entendemos que el desempeño docente está constituido por los componentes: dominio, competencias y desempeño planteados por el Ministerio de Educación (2012), por lo tanto el dominio consiste en planificar y organizar sus instrumentos técnico pedagógico, mejorar el aprendizaje fortaleciendo las estrategias metodológicas y las evaluaciones formativas; contrastando los resultados de su práctica pedagógica. Con respecto a las competencias y desempeños se plantea a la labor que desempeña en una institución educativa, realizando en forma reflexiva y crítica de su práctica pedagógica. Puesto que se involucra más con los estudiantes en los trabajos grupales e interactivos con el propósito de interiorizar los aprendizajes en los estudiantes, utilizando instrumento técnico pedagógico y evaluación; en un clima de respeto entre docentes y alumnos. Para tal efecto el docente utiliza estrategias metodológicas como proyectos de aprendizaje, módulos de aprendizaje y otros, con el objetivo de mejorar los logros de aprendizaje crítico reflexivo, generando compromiso de los actores educativos.

### **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Los indicadores de esta dimensión según el M.B.D.D. (2012) se refiere que el docente domine el área que desarrolla, planificando los documentos técnicos pedagógicos, así mismo utilizando las estrategias de enseñanza en forma apropiada dentro del enfoque intercultural, midiendo los logros de aprendizaje formativo con distintos instrumentos de evaluación.

El docente se debe empoderar del M.B.D.D. involucrándose en la cultura propia del estudiante de acuerdo a su contexto sociocultural, propias de la edad de sus estudiantes (p.22).

### **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.**

El M.B.D.D. (2012) indica y observa que el docente previo conocimiento de sus estudiantes hace una introspección crítica y reflexiva sobre su desempeño en el aula, encontrando diferentes aspectos, es decir sus fortalezas y debilidades, luego asume un compromiso de mejorar su desempeño cotidiano y crear situaciones de mejorar a través de sesiones interventoras con enfoques teóricos.

De tal modo, prioriza fortalecer las habilidades a los docentes y estudiantes en la intercomunicación como la interacción, socialización y la indagación.

En consecuencia el estudiante debe ser el centro de atención y el profesor debe ser el guía y acompañante, para que el estudiante a través de un trabajo grupal compartido interiorice el aprendizaje de acuerdo a sus necesidades; es más el maestro debe aplicar la meta cognición con el propósito de subsanar las dudas de los estudiantes (p.30).

El clima en el aula es fundamental para el desarrollo de una sesión de clase, el docente tiene que involucrarse teniendo en cuenta las habilidades comunicativas socio afectivo, porque es un elemento fundamental para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

**Casassus (2003)** indica que en las instituciones educativas los estudiantes interactúan entre sus compañeros en un clima de respeto y evitando los conflictos; refleja una mayor atención a las sesiones de aprendizaje, repercute un mejor aprendizaje a través de las evaluaciones, obteniendo el mayor resultado de aprobación en sus calificaciones (p.134).

### **Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Según, el M.B.D.D. (2012) esta dimensión promueve que el docente debe involucrarse en la gestión directiva; a través de un liderazgo compartido

generando las comunidades de aprendizaje con otras instituciones educativas en forma democrática. Con el objetivo de interactuar los modelos educativos; a fin de realizar en el marco de buen clima institucional favorable; respetando las tradiciones interculturales de la comunidad en donde está establecido la institución educativa (p.23).

El desempeño del docente, compromete con su trabajo pedagógico, a su vez naturalmente tiene que interactuar más allá del aula, es decir buscar alianza estratégicas con otras instituciones educativas, municipalidades, ONG con proyectos innovadores resolviendo los problemas educativos en sus diferentes dimensiones educativas, bajo el enfoque constructivista.

La familia también cumple un rol muy importante en los logros de aprendizaje de los estudiantes.

De acuerdo al Marco de Buen Desempeño Docente (2012), el docente “trabaja en forma participativa con los padres de familia, para definir objetivos concertados y democráticos a favor de los estudiantes en el desarrollo de sus capacidades” (p.40), puesto que, el maestro debe establecer una comunicación fluida con los padres de familia para atender las dificultades de los estudiantes en el aprendizaje, asimismo desarrollar sus habilidades comunicativas, competencias y capacidades del grado.

El maestro debe conocer las normas y las leyes establecidas que estipula los deberes y derechos en favor de los niños y adolescentes, para que reciban una educación óptima y de calidad, luego poner en conocimiento los resultados de su rendimiento académico a través de los logros de aprendizaje que se miden con los instrumentos de evaluación durante el periodo lectivo por grados a cada estudiante.

Según el M.B.D.D. (2012), se debe enfocar a nivel de un contexto intercultural, conociendo desde el aspecto económico, social, político, lingüístico, etc. además involucrarse con las instituciones de su entorno. Esta relación se debe tener en cuenta en base a dos aspectos, clima institucional y el aporte al P.E.I. (p. 33).

### **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

Con respecto a la cuarta dimensión es el desarrollo y reconocimiento de la profesión comenzando desde el auto reflexión de su práctica pedagógica.

Concordando con el M.B.D.D. (2012), los procesos de innovación permanente de acuerdo a las actividades de su formación, continúan con propuestas de cambio de enseñanza y aprendizaje.

El marco del buen desempeño docente propone que el docente debe estar en permanente actualización, poniendo en práctica la auto reflexión constante de su propia práctica pedagógica. En vista que como educador debe actuar en diferentes espacios, formando comunidades de aprendizaje para mejorar la calidad educativa, planificando e implementando los proyectos educativos internacional y nacional.

Al respecto del desempeño del maestro, **Bretel (2002)**, menciona “para la gran mayoría el profesor es un trabajador de la educación. Para otros, los maestros son básicamente servidores públicos” (p. 39). Algunos autores manifiestan al docente que es simplemente como educadores o formadores de los niños y adolescentes que inculcan los valores de la convivencia formativa. Tal como plantea Bretel, que el profesional docente es un servidor público sometiendo a evaluaciones constantes de desempeño, propuestos por un sistema de evaluación; incluyendo en todas las áreas para el desarrollo del aprendizaje de los alumnos.

## **1.4. Formulación del problema.**

### **1.4.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la Gestión directivo y desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018?

### **1.4.2. Problemas específicos:**

¿Qué relación existe entre la dimensión organizativa de gestión directivo y desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018?

¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa de gestión directivo y desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

Desde este punto de vista, la gestión del director y el desempeño docente. Son temas importantes en el ejercicio de los profesionales para una buena gestión Institucional.

Por consiguiente, el trabajo de investigación es **relevante, porque, tiene que ver con el ejercicio directivo y el profesor dentro de una institución de formación educativa.** Desde este punto de vista, la investigación se justifica desde varios puntos de vista:

**En lo práctico,** porque en el contexto educativo referente a las variables en estudio es compleja y crítico, por lo que urge hacer una investigación para determinar el nivel de relación a través de instrumentos válidos y confiables, para su posterior determinación.



El trabajo de investigación a través de los instrumentos válidos permitirá recoger informaciones confiables que garanticen la originalidad del trabajo, asimismo pueda servir para futuras investigaciones.

En lo **teórico** aportará nuevas teorías en base a los fundamentos teóricos, experiencias y comprobación de hipótesis en la presente investigación.

## **1.6. Hipótesis.**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación entre la Gestión directivo y desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicos**

Existe relación entre la dimensión **organizativa** de la gestión directivo y desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.

Existe relación entre la dimensión **administrativa** de la gestión directivo y desempeño laboral del de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

**Determinar** la relación entre Gestión directivo y desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.

### 1.7.2. Objetivos específicos

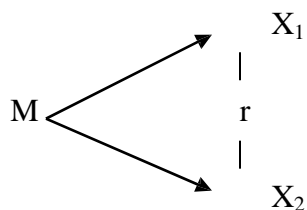
**Determinar** la relación entre la dimensión organizativa de la Gestión directivo y desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.

**Determinar** la relación entre la dimensión administrativa de la Gestión directivo y desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.

## **II. MÉTODO**

## 2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación será no experimental transversal de relación de corte transversal. Gráficamente se representa así:



Donde:

M = Muestra

R = Relación causal

O<sub>x</sub> = Variable Independiente: Gestión directivo

O<sub>y</sub> = Variable dependiente: Desempeño laboral docente

## 2.2 Variables, operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V1: GESTIÓN DIRECTIVO</b>	Es la actividad que desarrolla el director como líder de la Institución Educativa, con la finalidad de garantizar un clima favorable, con el objetivo de mejorar el desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes.	Los datos se obtendrán a través de la aplicación de los cuestionarios de la técnica de la encuesta.	<b>Organizativa</b>  <b>Administrativa</b>	Ordinal
<b>V2: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE</b>	Es el que contribuye en el aprendizaje de los alumnos a través de su formación profesional, a proponer y construir una sociedad nueva de acuerdo a las necesidades de nuestro país.	Se obtendrá datos a través de la aplicación de los cuestionarios de la técnica de la encuesta.	<b>Preparación de clase</b>  <b>Gestión de enseñanza</b>  <b>Participación en la gestión</b>	Ordinal

## 2.3. Población y muestra

### Población

Profesores y líderes pedagógicos de las Centros Educativos del distrito Paras, de la provincia Cangallo, Región Ayacucho, 2018.

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	CANTIDAD
01	“San Marcos” de Ccarhuaccocco	11
02	“San Cristóbal” de Iglesiashuasi	10
03	“Nicolás Meregildo Contreras” de Chalana	10
04	“María Andrea Parado Jayo” de Santa Cruz de Hospicio	10
05	Directores	04
TOTAL		45

**Muestra.** Censal, porque se trabajó con toda la población, por ser pequeña.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas e instrumentos que se utilizarán en la recolección de datos e información en el presente estudio serán los siguientes:

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Gestión directivo	Encuesta	Cuestionario(Escala de medición)
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario (Escala de medición)

Se tomo como referencia para la elaboración del instrument a, Rossi Valverde y Rossi Ortiz (2020)

### VALIDACIÓN

Los instrumentos fueron validados mediante la opinión de expertos, lo cual refleja en el siguiente cuadro:

N°	EXPERTOS	CALIFICACIÓN	PORCENTAJE
01	Dr. QUISPE HUAYTA, Agustín	Buena	85%
02	Dr.ARÓSTEGUI MELGAR, Oswal	Buena	85%

Fuente: Elaboración propia.

## CONFIABILIDAD

La determinará la prueba de confiabilidad mediante los instrumentos con la prueba de Alpha de Cronbach. Un valor igual o superior a 0.80 indica una alta confiabilidad. La fórmula referencial es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Donde:

$\alpha$  : Coeficiente Alfa.

$S_i^2$  : Varianza de cada ítem.

$S_t^2$  : Varianza del total de la fila.

K : El número de preguntas o ítems.

### 2.5. Métodos de análisis de datos.

Los contenidos serán procesados mediante el paquete estadístico SPSS versión 22,0, con el cual se elaborarán cuadros simples y compuestos, haciendo uso de las frecuencias absolutas y relativas simples. En el análisis estadístico de los datos se empleará Rho Spearman's con un nivel de confianza al 95%.

### 2.6 Aspectos éticos

El aspecto ético es respeto a los aportes de los autores y garantizar la originalidad de las informaciones y resultados obtenidos.

Es un principio ético del investigador de garantizar la información y resultados reales, es decir originales, respetando la producción intelectual de los autores.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. NIVEL DESCRIPTIVO.

**Tabla 1.**

**Organizativa de Gestión directivo de las Instituciones Educativas del distrito Paras**  
– Ayacucho, 2018.

Nº	Preguntas o ítems	Malo		Regular		Bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	Brinda solución a los problemas en forma práctica y creativa	4	8,9	20	44,4	21	46,7	45	100,0
2	Promueve el trabajo en equipo	3	6,7	15	33,3	27	60,0	45	100,0
3	Genera el cambio cuando es necesario	6	13,3	24	53,3	15	33,3	45	100,0
4	¿El director asume una actitud innovadora planteando ideas para el desarrollo de la institución?	5	11,1	21	46,7	19	42,2	45	100,0
5	¿Los problemas internos que existen en la institución se solucionan de la mejor manera?	7	15,6	15	33,3	23	51,1	45	100,0
6	¿El director genera estrategia de innovación para la solución a los problemas del proceso de enseñanza-aprendizaje en la institución educativa?	7	15,6	24	53,3	14	31,1	45	100,0
7	¿El director actúa con justicia en el momento adecuado ante un problema?	8	17,8	18	40,0	19	42,2	45	100,0
8	¿El director asume toda la responsabilidad en la marcha de la institución educativa?	3	6,7	20	44,4	22	48,9	45	100,0
9	Trata de satisfacer las necesidades laborales en la institución educativa	4	8,9	17	37,8	24	53,3	45	100,0



10	Sabe encaminar los esfuerzos de la comunidad educativa, hacia las metas esperadas	5	11,1	17	37,8	23	51,1	45	100,0
11	¿Las actitudes favorables y creativas de los docentes son estimuladas por la dirección?	13	28,9	21	46,7	11	24,4	45	100,0
12	¿Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar el buen clima institucional el director?	7	15,6	10	22,2	28	62,2	45	100,0
13	Asume los cambios con optimismo	5	11,1	16	35,6	24	53,3	45	100,0
14	Toma decisiones acertadas	2	4,4	26	57,8	17	37,8	45	100,0
15	Se adapta fácilmente a los cambios	5	11,1	16	35,6	24	53,3	45	100,0

### En la Tabla 1

Se presentan los resultados de la opinión de los docentes sobre la **dimensión Organizativa de la Gestión directivo**, en el cual el 62,0% (28) de docentes opinan que la gestión directivo busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar el buen desempeño laboral; el 60,0% (27) de docentes opinan que **Gestión directivo**, promueve el trabajo en equipo y el 53,3% (24) docentes opinan que trata de satisfacer las necesidades laborales, asume los cambios con optimismo y se adapta fácilmente a los cambios.

**Tabla 2.**

**Administrativa** de la gestión directivo de *las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.*

Nº	Preguntas o ítems	Malo		Regular		Bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	Sabe comunicar sus ideas	4	8,9	14	31,1	27	60,0	45	100,0
2	Se hace entender con facilidad en las reuniones	1	2,2	13	28,9	31	68,9	45	100,0
3	Comparte sus propuestas de solución a los problemas	4	8,9	21	46,7	20	44,4	45	100,0
4	Practica valores morales	6	13,3	12	26,7	27	60,0	45	100,0
5	¿El director practica la comunicación, experiencias, consejos e informes como la estrategia para el futuro?	5	11,1	15	33,3	25	55,6	45	100,0
6	¿El respeto y los buenos modales constituyen la cultura organizacional para mejorar la educación hacia el futuro?	3	6,7	17	37,8	25	55,6	45	100,0
7	¿El director para comunicar algo hace por intermedio de otras personas?	15	33,3	22	48,9	8	17,8	45	100,0
8	¿El director tiene buena relación con las autoridades de la comunidad?	0	0,0	20	44,4	25	55,6	45	100,0
9	¿Considera que el éxito es producto de confianza en la institución educativa?	2	4,4	21	46,7	22	48,9	45	100,0
10	¿El director acepta ideas y los consejos de los demás?	5	11,1	15	33,3	25	55,6	45	100,0
11	¿La coordinación y comunicación de los directivos es fluida y significativa con la comunidad educativa?	3	6,7	19	42,2	23	51,1	45	100,0

12	¿El director motiva al personal para que el trabajo se desarrolle en equipo comunitario?	6	13,3	19	42,2	20	44,4	45	100,0
13	¿El director participa activamente en el trabajo comunitario?	4	8,9	25	55,6	16	35,6	45	100,0
14	¿El director cuando tiene problemas en la institución educativa solicita ayuda interna para solucionarlos?	7	15,6	17	37,8	21	46,7	45	100,0
15	¿El director en una situación de indecisión, acude a su equipo de trabajo para compartir las decisiones?	4	8,9	16	35,6	25	55,6	45	100,0
16	El director tiene un trato horizontal con sus docentes	5	11,1	21	46,7	19	42,2	45	100,0
17	Me inspira respeto.	3	6,7	9	20,0	33	73,3	45	100,0
18	Cuida su imagen	3	6,7	11	24,4	31	68,9	45	100,0
19	Tiene buenos hábitos	3	6,7	12	26,7	30	66,7	45	100,0
20	Es un ejemplo a seguir	5	11,1	15	33,3	25	55,6	45	100,0

### En la Tabla 2

Se muestran los resultados de la opinión de los docentes sobre la dimensión administrativa de gestión directivo, en el cual el 73,3% de docentes opinan que gestión directivo inspira respeto; el 68,9% de docentes opinan que la gestión directivo se hace entender con facilidad en las reuniones, cuida su imagen; 66,7% docentes opinan que tiene buen desempeño y 60,0% docentes opinan que gestión directivo sabe comunicar sus ideas, practica valores morales.

**Tabla 3.**

**Desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.**

Nº	Preguntas	Malo		Regular		Bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	Asiste normalmente a sus clases	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100,0
2	Los docentes cumplen con la actividad de inicio y finalización de las labores	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100,0
3	Los docentes informan en su debido momento los resultados de la evaluación de los alumnos.	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100,0
4	¿Los docentes Desarrollan las clases de acuerdo a los contenidos programados?	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100,0
5	Los docentes Planifican las clases de acuerdo a su jornada laboral.	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100,0
6	Los docentes desarrollan talleres y sensibilizan de acuerdo con su plan de trabajo	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100,0
7	¿Utilizan los medios y materiales que implican la oralidad, la escritura y los audiovisuales, los docentes?	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100,0
8	Los docentes demuestran dominio en el proceso de enseñanza-aprendizaje y los relacionados con otros	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100,0
9	Los docentes se expresan con fluidez, coherencia,	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100,0

	claridad y dominio en las actividades educativas								
10	Los docentes responden a las necesidades de los estudiantes	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100,0
11	Los docentes emplean y recomienda el uso bibliográfico actualizado y relevante a los estudiantes	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100,0
12	Los docentes aplican estrategias a los estudiantes, de: motivación, actividades de los conocimientos previos, problematización, declaración de logros de aprendizaje, construcción del conocimiento, transferencia	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100,0
13	Explican los docentes con claridad los conceptos de cada tema	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100,0
14	¿Los docentes evalúan permanentemente el proceso de enseñanza de aprendizaje y retroalimentan?	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100,0
15	Se preocupan de los problemas de aprendizaje de los alumnos	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100,0
16	La interacción entre maestro-alumno es mutua en el marco del respeto	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100,0
17	Los docentes motivan a los estudiantes que participan crítica en el proceso de la sesión de las clases	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100,0
18	Los docentes demuestran valores morales dentro y fuera de la institución	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100,0

	educativa								
19	Los docentes muestran un trato justo a los estudiantes	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100,0
20	Los docentes fomentan la práctica de los valores relacionados con el marco axiológico	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100,0
21	Los docentes aceptan las opiniones de sus colegas para el desarrollo y la evaluación en los aprendizajes	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100,0
22	Los docentes cumplen con las actividades curriculares	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100,0
23	Los docentes practican un adecuado clima institucional	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100,0
24	Los docentes se preocupan por la calidad educativa	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100,0
25	Los docentes contribuyen con la gestión de los directores	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100,0

**En la Tabla 3,** se presentan los resultados de la **opinión de los directores sobre el desempeño docente, en el cual el 100,0% (4) de directores opinan que los docentes:** Asisten normalmente a sus clases, cumplen con la actividad de inicio y finalización de las labores, desarrollan las clases de acuerdo a los contenidos programados, planifican las clases de acuerdo a su jornada laboral, demuestran dominio en el proceso de enseñanza-aprendizaje y los relacionados con otro, se expresan con fluidez, coherencia, claridad y dominio en las actividades educativas, responden a las necesidades de los estudiantes, aplican estrategias a los estudiantes, de: motivación, actividades de los conocimientos previos, problematización, declaración de los logros de aprendizaje, construcción del conocimiento, transferencia, explican con claridad los conceptos de cada tema, la comunicación profesor-estudiante es fluida y espontánea, creando un

clima de confianza, demuestran valores morales dentro y fuera de la institución educativa y fomentan la práctica de los valores relacionados con el marco axiológico.

**Se preocupan por la calidad educativa.75,0% (3) de directores opinan que los profesores:** Informan oportunamente los resultados de la evaluación de los estudiantes, emplean y recomiendan el uso bibliográfico actualizado y relevante a los estudiantes, evalúan permanentemente el proceso de enseñanza-aprendizaje y retroalimenta, se preocupan de los problemas de aprendizaje de los alumnos, motivan a los alumnos que participan, critican activamente en el desarrollo de clases, muestran un trato justo a los estudiantes.

Cumplen con las actividades curriculares y practican un adecuado clima institucional.

**Contribuyen con la gestión de los directores y 50,0% (2) de directores opinan que los docentes:** Desarrollan talleres y sensibilizan de acuerdo con su plan de trabajo y aceptan las sugerencias de sus colegas para el desarrollo y la evaluación en los aprendizajes.

Del cual se deduce en términos generales que en buen porcentaje de docentes cumplen con sus funciones pedagógicas, referente a la variable de desempeño docente.

### **3.2. COMPROBANDO LA HIPÓTESIS.**

#### **Hipótesis general:**

#### *Hipótesis alterna*

La **correlación** que existe entre la gestión directiva y el desempeño laboral docente es **significativa de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.**

**Nivel de significancia.** Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), siendo la pregunta de investigación correlacional, para evaluar la significancia de la correlación entre ambas variables se calcula el coeficiente de rangos ordenados de Spearman para datos ordinales, de lo cual resulta.

Variables	Rho Spearman's		
	Parámetros	Desempeño	Gestión directivo
Desempeño	Coeficiente de correlación	de 1,000	1,000
	Sig.	-	p < 0,01
	N	3	3
Gestión directivo	Coeficiente de correlación	de 1,000	1,000
	Sig.	p < 0,01	-
	N	3	3

\*\* La correlación es significativa al 0,01 de nivel de significancia

Dado que el **valor de p (sig.) es menor a 0,01; rechazamos** la hipótesis nula y **aceptamos** la hipótesis alterna y podemos afirmar que la relación que existe entre la gestión directivo y el desempeño docente es significativa en las *Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.*

#### **Hipótesis específica 1:**

La correlación que existe entre la dimensión **organizativa** de la gestión directivo y el desempeño docente es significativa de *las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.*



**Nivel de significancia.** Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), siendo la pregunta de investigación correlacional, para evaluar la significancia de la correlación entre ambas variables se calcula el coeficiente de rangos ordenados de **Spearman** para datos ordinales, de lo cual resulta.

Variables	Rho Spearman's		
	Parámetros	Desempeño Organizativa	
Desempeño	Coeficiente de correlación	de 1,000	1,000
	Sig.	-	p < 0,01
	N	3	3
Organizativa	Coeficiente de correlación	de 1,000	1,000
	Sig.	p < 0,01	-
	N	3	3

---

\*\* La correlación es significativa al 0,01 de nivel de significancia

Dado que el **valor de p (sig.) es menor a 0,01**; **rechazamos** la hipótesis nula y **aceptamos** la hipótesis alterna y podemos afirmar que la relación que existe entre la dimensión organizativa de la gestión directivo y el desempeño docente es significativa en las Instituciones.

### **Hipótesis específica 2:**

#### **Hipótesis alterna**

La correlación que existe entre la dimensión **administrativa** de la gestión directivo y el desempeño docente es significativa de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.

## Hipótesis nula

**Nivel de significancia.** Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), siendo la pregunta de investigación correlacional, para evaluar la significancia de la correlación entre ambas variables se calcula el coeficiente de rangos ordenados de Spearman para datos ordinales, de lo cual resulta.

Variables	Rho Spearman's		
	Parámetros	Desempeño	Administrativa
Desempeño	Coeficiente de correlación	de 1,000	1,000
	Sig.	-	p < 0,01
	N	3	3
Administrativa	Coeficiente de correlación	de 1,000	1,000
	Sig.	p < 0,01	-
	N	3	3

\*\* La correlación es significativa al 0,01 de nivel de significancia

Dado que el **valor de p (sig.) es menor a 0,01; rechazamos** la hipótesis nula y **aceptamos** la hipótesis alterna y podemos afirmar que la relación que existe entre la dimensión **administrativa** de la gestión directivo y el desempeño docente es significativa *de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.*

### 3.3. A NIVEL INFERENCIAL.

#### Prueba de normalidad.

Test de normalidad desde el **desempeño docente hacia la gestión directivo de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.**

Tratamiento	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	g.l.	Sig. (p)
Promedio antes			
Grupo experimental	0,369	45	$3,66 \times 10^{-17}$

Criterio para determinar Normalidad:

Prueba de Kolmogorov-Smirnova

P-valor  $\geq \alpha$  = Los datos provienen de una distribución normal

P-valor  $< \alpha$  = Los datos No provienen de una distribución normal

Normalidad: *calificaciones*  
P-valor (antes) =  $3,66 \times 10^{-17}$  <  $\alpha = 0,05$

#### Conclusión:

Test de variable 1: para la gestión directivo en las Instituciones Educativas Públicas del no se comporta normalmente.

## **IV. DISCUSIÓN**

La presente investigación tuvo objetivo evaluar la correlación entre la gestión directivo y desempeño docente en las Gestión directivo en el desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.

Los resultados contrastados con el marco teórico y trabajos de otros investigadores considerados en el antecedente del trabajo de investigación se detallan a continuación.

Dicha hipótesis general se determinó la significancia de la correlación con el Coeficiente de **Correlación de Sperman, del cual se obtuvo un nivel de significancia menor a 0,01**; por lo tanto la correlación entre ambas variables estadísticamente existe relación significativa.

**Similares resultados fueron descritos por Fernández, A (2006)** al establecer la relación entre el liderazgo prevaleciente del director y el desempeño docente de las escuelas en la I y II etapa de educación básica del Municipio Escolar Maracaibo No. 1 del Estado Zulia, ambas variables resultaron ser medianamente efectivas, demostrándose desde el punto de vista teórico práctico que existe una relación positiva, fuerte y significativa entre ellos, lo cual se manifestó en el resultado estadístico, por tanto al determinar la correlación entre ellos se concluye que existe una influencia proporcional, ya que en la medida que una aumenta la otra también lo hará y viceversa, por lo que se concluye que el estilo de liderazgo del director contribuye de manera significativa en el desempeño del docente, de allí su relación, siendo ambos en este caso, medianamente efectivos.

Por otro lado, con la investigación realizada por **Ventura, E y Baldeón. E (2013)**. Concluyen que el director como líder pedagógico influyó significativamente en el desempeño docente en la institución educativa, “San Martín de Porres”, tambo –la mar, Ayacucho, 2013 ( $F_C = 44, 422$ ;  $P < 0.05$ ). Estas aseveraciones guardan similitud con los resultados obtenidos en el

presente estudio, al obtener como evidencia que a mayor liderazgo mejor resultado en el desempeño docente y viceversa.

En cuanto a la primera hipótesis específica se determinó la significancia de la correlación con el **Coefficiente de Correlación de Sperman, del cual se obtuvo un nivel de significancia menor a 0,01**; por lo tanto, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa.

Este resultado guarda similitud con la investigación realizada por Esther R. Ventura Parvinay Esther **Baldeón (2013)**, que concluyen que el director como líder pedagógico influye significativamente en el desempeño docente en la preparación para los aprendizajes de los estudiantes ( $F_C = 45, 447$ ;  $P < 0.05$ ); el director como líder pedagógico influye significativamente en el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ( $F_C = 54, 738$ ;  $P < 0.05$ ); el director como líder pedagógico influye significativamente en el desempeño docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad ( $F_C = 34, 359$ ;  $P < 0.05$ ) y el director como líder pedagógico influye significativamente en el desempeño docente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad ( $F_C = 53, 751$ ;  $P < 0.05$ ). De esta manera la creatividad del líder pedagógico abarca en las dimensiones mencionadas del antecedente en lo cual vemos que el líder tiene que tener creatividad en distintos ámbitos, por ejemplo, en la preparación para los aprendizajes de los estudiantes desde los docentes, en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad. Con este resultado aseveramos que guarda similitud con la investigación realizada lo que es la creatividad del líder pedagógico.

Los propósitos establecidos (fines). Por lo que podemos afirmar acerca del trabajo de gestión, de los gestores propiamente dichos, focalizando a la gestión como trabajo realizado por el ser humano, acerca de diversas actividades que se presenta ya sea en la dirección de una institución o como generador de la actividad, los gestores son entonces los que llevan la consecución de las metas y objetivos trazados por un equipo en una institución.

Por tanto, queda demostrado que existe relación entre ambas variables y convirtiéndose los resultados en aporte científico toda vez que han sido probadas las hipótesis.

## V. CONCLUSIONES.



Existe una correlación entre la gestión directivo y desempeño docente en las instituciones educativas Gestión directivo en el desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018. Se determinó la significancia de la correlación con el coeficiente de Correlación de **Sperman, del cual se obtuvo un nivel de significancia menor a 0,01. Rechazando la hipótesis nula y aceptamos la alterna.**

Se demostró una correlación entre la dimensión organizativa de la gestión directivo y el desempeño Se determinó la significancia de la correlación con el coeficiente de Correlación de **Sperman, del cual se obtuvo un nivel de significancia menor a 0,01. Rechazando la hipótesis nula y aceptamos la alterna.**

Respecto a la dimensión administrativa de la gestión directivo y desempeño docente. Se determinó la significancia de la correlación con el coeficiente de Correlación de **Sperman, del cual se obtuvo un nivel de significancia menor a 0,01. Rechazando la hipótesis nula y aceptamos la alterna.**

Por último, la gestión directivo y desempeño docente. Se determinó la significancia de la correlación con el coeficiente de Correlación de **Sperman, del cual se obtuvo un nivel de significancia menor a 0,01. Rechazando la hipótesis nula y aceptamos la alterna.**

## **VI. RECOMENDACIONES.**

A las autoridades de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.

En especial gestión directivo de cada institución educativa a fin de dirigir una institución generando mejora, para el logro de la calidad de servicio educativo y desempeño docente.

A los docentes de las instituciones educativas, quienes deben participar activamente demostrando aptitud del líder pedagógico, es decir en la creatividad, esto ayudará garantizar el buen funcionamiento de las instituciones educativas hacia logros de los objetivos establecidos.

## **VII. REFERENCIAS**

Bretel, L. (2002). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial. Barcelona: Paidós.

Casassus, J. (1999). Marcos conceptuales de la gestión educativa en La Gestión: en busca del sujeto. Santiago de Chile: UNESCO Orealc

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Mc. Graw Hill: México.

Martínez, M. (2014). El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012 - 2013 (Tesis de maestría). Venezuela: Universidad Nacional Abierta.

Ministerio de Educación (2012). Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas. Lima: MINEDU.

Ministerio de Educación (2015). Marco de Buen Desempeño del Directivo. Lima: MINEDU.

Monroy, J. (2013). Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente (Tesis de maestría). Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo.

Pérez, J. (2010). Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos Humanos en la escuela normal mixta "Pedro Nufio" (Tesis de maestría). Honduras. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

Rojas, N. (2013). La gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate, Lima (Tesis de maestría). Lima: Perú: Universidad César Vallejo.

Rossi Valverde, R. M., & Rossi Ortiz, R. G. (2020). Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica regular. Revista Andina De Educación, 4(1), 11-22. <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.1.2>Torres, E. (2014). Gestión

educativa y su relación con la práctica docente en la instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno (Tesis de maestría). Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.

Yábar, I. (2013). La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

## **ANEXOS**



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS  
ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Agustín Quispe Huayta, docente de la experiencia curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación, del ciclo III – Maestría en Administración de la Educación he revisado y constatado el trabajo Académico titulado: **Gestión directivo y desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.**

De los estudiantes; **Br. Nicanor Molina Castillo y Br. Epifanio Fernández Quispe**, he verificado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 30 de julio de 2018

  
.....  
**Agustín Quispe Huayta**  
Mg. Docencia y Gestión Educativa  
Doctor en Educación



### Declaratoria de Autenticidad

Yo, Br. MOLINA CASTILLO, Nicanor, identificado con DNI 08695544 y FERNÁNDEZ QUISPE, Epifanio, identificado con DNI 09312318, estudiantes del Programa de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Gestión directivo y desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018

Declaramos bajo juramento que:

La tesis es de nuestra autoría.

Hemos respetado las normas establecidas de citas y referencias para las fuentes consultadas; por consiguiente, el trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.

La tesis no es auto plagio; no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

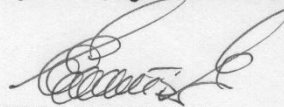
Los antecedentes presentados en los resultados son reales, no han sido adulterados, ni duplicados, ni transcritos y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En caso de reconocer la falsedad (referencias falso), imitación (información sin citar autores), auto plagio (presentación como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, someténdome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Bach. MOLINA CASTILLO, Nicanor  
DNI 08695544

Ayacucho, agosto del 2018



FERNANDEZ QUISPE, Epifanio  
DNI 09312318

## DECLARACIÓN JURADA

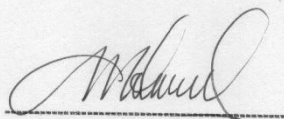
Nosotros, Nicanor Molina Castillo y Epifanio Fernández Quispe, estudiantes de la Escuela de post grado de la Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, sede filial Ayacucho; declaro que el trabajo académico titulado Gestión Directivo y Desempeño Laboral del Docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.

Presentada en 70 Folios, para la obtención de grado académico de Magister en Administración de la Educación, es de nuestra autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- Hemos mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado, completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Somos conscientes de nuestro trabajo, puede ser visado electrónicamente e búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, 03 de agosto del 2018



Nicanor Molina Castillo  
DNI: 08695544



Epifanio Fernández Quispe  
DNI: 09312318

## CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVO

**INSTRUCCIONES:** A continuación, una serie de afirmaciones, referidos a valorar del Gestión Directivo por parte de los directivos y docentes del distrito de Paras – Provincia Cangallo; considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor marcar con aspa, en la de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista de acuerdo con el siguiente código:

INSTRUMENTO DE PROPIEDAD DE RICARDO MANUEL ROSSI VALVERDE.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4

N°	ITEMS	PUNTAJES			
		1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN I: ORGANIZATIVA</b>					
1	Brinda solución a los problemas en forma práctica y creativa				
2	Promueve el trabajo en equipo				
3	Genera el cambio cuando es necesario				
4	¿El director asume una actitud innovadora planteando ideas para el desarrollo de la institución?				
5	¿Los problemas internos que existen en la institución se solucionan de la mejor manera?				
6	¿El director genera estrategia de innovación para la solución a los problemas del proceso de enseñanza-aprendizaje en la institución educativa?				
7	¿El director actúa con justicia en el momento adecuado ante un problema?				
8	¿El director asume toda la responsabilidad en la marcha de la institución educativa?				
9	Trata de satisfacer las necesidades laborales en la institución educativa				
10	Sabe encaminar los esfuerzos de la comunidad educativa, hacia las metas esperadas				
11	¿Las actitudes favorables y creativas de los docentes son estimuladas por la dirección?				
12	¿Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar el buen clima institucional el director?				
13	Asume los cambios con optimismo				
14	Toma decisiones acertadas				
15	Se adapta fácilmente a los cambios				

<b>DIMENSIÓN II: ADMINISTRATIVA</b>				
1	Sabe comunicar sus ideas			
2	Se hace entender con facilidad en las reuniones			
3	Comparte sus propuestas de solución a los problemas			
4	Practica valores morales			
5	¿El director practica la comunicación, experiencias, consejos e informes como la estrategia para el futuro?			
6	¿El respeto y los buenos modales constituyen la cultura organizacional para mejorar la educación hacia el futuro?			
7	¿El director para comunicar algo hace por intermedio de otras personas?			
8	¿El director tiene buena relación con las autoridades de la comunidad?			
9	¿Considera que el éxito es producto de confianza en la institución educativa?			
10	¿El director acepta ideas y los consejos de los demás?			
11	¿La coordinación y comunicación de los directivos es fluida y significativa con la comunidad educativa?			
12	¿El director motiva al personal para que el trabajo se desarrolle en equipo comunitario?			
13	¿El director participa activamente en el trabajo comunitario?			
14	¿El director cuando tiene problemas en la institución educativa solicita ayuda interna para solucionarlos?			
15	¿El director en una situación de indecisión, acude a su equipo de trabajo para compartir las decisiones?			
16	El director tiene un trato horizontal con sus docentes			
17	Me inspira respeto.			
18	Cuida su imagen			
19	Tiene buenos hábitos			
20	Es un ejemplo a seguir			

GRACIAS

## CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

**INSTRUCCIONES:** A continuación, una serie de afirmaciones, referidos a valorar del Desempeño Laboral Docente por parte de los directivos y docentes del distrito de Paras – Provincia Cangallo; considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor marcar con aspa, en la de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4

N°	ITEMS	PUNTAJES			
		1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN I: PREPARACIÓN DE CLASE</b>					
1	Asiste normalmente a sus clases				
2	Los docentes cumplen con la actividad de inicio y finalización de las labores				
3	Los docentes informan oportunamente los resultados de la evaluación de los estudiantes				
4	¿Los docentes Desarrollan las clases de acuerdo a los contenidos programados?				
5	Los docentes Planifican las clases de acuerdo a su jornada laboral.				
6	Los docentes desarrollan talleres y sensibilizan de acuerdo con su plan de trabajo				
7	¿Utilizan los medios y materiales que implican la oralidad, la escritura y los audiovisuales, los docentes?				
8	Los docentes demuestran dominio en el proceso de enseñanza-aprendizaje y los relacionados con otros				
<b>DIMENSIÓN II: GESTIÓN DE ENSEÑANZA</b>					
10	Los docentes se expresan con fluidez, coherencia, claridad y dominio en las actividades educativas				
11	Los docentes responden a las necesidades de los estudiantes				
12	Los docentes emplean y recomienda el uso bibliográfico actualizado y relevante a los estudiantes				
13	Los docentes aplican estrategias a los estudiantes, de: motivación, actividades de los conocimientos previos,				

	problematización, declaración de logros de aprendizaje, construcción del conocimiento, transferencia				
14	Explican los docentes con claridad los conceptos de cada tema				
15	¿Los docentes evalúan permanentemente el proceso de enseñanza de aprendizaje y retroalimentan?				
16	Se preocupan de los problemas de aprendizaje de los alumnos				
<b>DIMENSIÓN III: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN</b>					
17	Los docentes motivan a los alumnos que participan críticamente activamente en el desarrollo de las clases				
18	Los docentes demuestran valores morales dentro y fuera de la institución educativa				
19	Los docentes muestran un trato justo a los estudiantes				
20	Los docentes fomentan la práctica de los valores relacionados con el marco axiológico				
21	Los docentes aceptan las sugerencias de sus colegas para el desarrollo y la evaluación en los aprendizajes				
22	Los docentes cumplen con las actividades curriculares				
23	Los docentes practican un adecuado clima institucional				
24	Los docentes se preocupan por la calidad educativa				
25	Los docentes contribuyen con la gestión de los directores				

Gracias

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**Validación del instrumento**

**-Nombre del instrumento:** Cuestionario.

**Objetivo:** Determinar la relación entre Gestión directivo y desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.

**Población o unidad de estudio:** La población está conformado por 04 directores y 41 docentes de secundaria, de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.

**-Criterios de evaluación:** Relación entre las variables y la dimensión, relación entre la dimensión y el indicador y relación entre el indicador y el ítem.

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?			
2	¿El instrumento responde a los objetivos?			
3	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?			
4	¿La estructura del instrumento presenta claridad, coherencia y relevancia?			
5	¿Los ítems son adecuados y pertinentes?			
6	¿Los instrumentos de los ítems son válidos?			
7	¿Se debe eliminar algunos ítems?			

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Educación

**TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL ÁREA:** 30 años

**EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN:** 5 años

**VALORACIÓN:** Aceptable

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Quispe Huayta, Agustín

## MATRIZ DE CONSISTENCIA INSTRUMENTOS VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS Y CONFIABILIDAD

PROBLEMAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL	GENERAL			Enfoque
¿De qué manera la Gestión directivo influye en el desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018?	La Gestión directivo influye en el desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018	<b>Determinar</b> la influencia de la Gestión directivo en el desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018	<b>GESTIÓN DIRECTIVO</b>	<b>Organizativa</b>  <b>Administrativa</b>	Cuantitativo  No experimental
<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>			<b>Diseño</b> Correlacional causal
¿De qué manera la Gestión directivo influye en la <b>preparación de clase</b> del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018?	La Gestión directivo influye en la <b>preparación de clase</b> del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018	<b>Determinar</b> la influencia de la Gestión directivo en la <b>preparación de clase</b> del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018		<b>Preparación de clase</b>	<b>Población</b> 45
¿De qué manera la Gestión directivo influye en la <b>enseñanza</b> del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018?	La Gestión directivo influye en la <b>enseñanza</b> del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018	<b>Identificar</b> la influencia de la Gestión directivo en la <b>enseñanza</b> del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018	<b>DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE</b>	<b>Gestión de enseñanza</b>	<b>Muestra</b> 30
¿De qué manera la Gestión directivo influye en la <b>participación de la gestión</b> del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018?	La Gestión directivo influye en la <b>participación en la gestión</b> del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018	<b>Determinar</b> la influencia de la Gestión directivo en la <b>participación en la gestión</b> del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018.		<b>Participación en la gestión</b>	<b>Técnica</b> Psicometría
					<b>Instrumento</b> Cuestionario de escala de medición
					Tratamiento de la información



EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN MARCOS" DE CCARHUACCOCCO; EXPIDE LO SIGUIENTE:

### CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Que los profesores **NICANOR MOLINA CASTILLO**; CON DNI: 08695544 y **EPIFANIO FERNÁNDEZ QUISPE**; CON DNI: 09312318, docentes maestristas de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, con el proyecto de investigación titulado **GESTIÓN DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO PARAS - AYACUCHO, 2018**. Nos autorizamos para llevar a cabo la aplicación de cuestionario de encuesta a los docentes de la Institución Educativa en el cual dirijo.

Se expide el siguiente documento a petición de mi persona para fines que vea por conveniente.

Ccarhuaccocco, 02 de 16 julio de 2018.



I.E.P. SAN MARCOS  
CCARHUACCOCCO - PARAS  
*Nicanor Molina Castillo*  
Prof. Nicanor Molina Castillo  
DIRECTOR



## Gestión directivo y desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas del distrito Paras – Ayacucho, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

**23%**

INDICE DE SIMILITUD

**23%**

FUENTES DE INTERNET

**1%**

PUBLICACIONES

**9%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>17%</b>
<b>2</b>	200.35.84.131 Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	docplayer.es Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	pt.scribd.com Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	Submitted to Universidad EAFIT Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	www.scribd.com Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Yo Nicanor Molina Castillo, identificado con DNI N° 08695544 y Yo  
Epifanio Fernández Quispe identificado con DNI N° 09312318 egresados del  
Programa Académico de Maestría en Administración de la Educade la Escuela de Posgrado  
de la Universidad César Vallejo, autorizamos () no autorizamos () la divulgación y comunicación pública  
de nuestro trabajo de investigación titulado  
"Gestión directivo y desempeño laboral del docente en las  
Instituciones Educativas del distrito Paras- Ayacucho, 2018  
"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según  
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33  
Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: 08695544



FIRMA

DNI: 09312318



Trujillo 03 de agosto del 2018