



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión directiva y desempeño laboral en profesores de una  
institución educativa pública de Ayacucho, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Flores Vega, Flor de Maria (ORCID: 0000-0002-4235-2720)

**ASESOR:**

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro (ORCID: 0000-0002-0684-8542)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A mi mamá, Eugenia Vega Bellido, que siempre me acompaña y hace posible que siga adelante apoyándome con amor en todo momento.

A Kriss Mariella y Kelvin Raúl por ser la luz de mis ojos e inspiración para seguir adelante.

A Erik por creer en mí, persistir y apoyarme de forma incondicional.

A Julio Raúl, mi compañero y soporte en mi vida.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios que, con su infinito amor, me sanó y permite culminar este trabajo.

A la Universidad César Vallejo que me cobijó en su seno y contribuyó en mi formación

A los catedráticos y al Mg. Nicolás, PAPANICOLAU que con idoneidad, tolerancia y paciencia favorecieron mi logro profesional.

## Índice de contenido

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	54

## Índice de tablas

Tabla 1	26
<i>Contraste entre las variables gestión directiva y desempeño laboral en profesores de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021</i>	26
Tabla 2	27
<i>Contraste entre las variables gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021</i>	27
Tabla 3	28
<i>Contraste entre las variables gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021</i>	28
Tabla 4	29
<i>Contraste entre las variables gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021</i>	29
Tabla 5	30
<i>Contraste entre las variables gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021</i>	30
Tabla 6	31
<i>Prueba de correlación de las variables gestión directiva y desempeño laboral en una institución educativa pública de Ayacucho, 2021</i>	31
Tabla 7	32
<i>Prueba de correlación de las variables gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021</i>	32
Tabla 8	33
<i>Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021</i>	33
Tabla 9	34
<i>Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021</i>	34
Tabla 10	35
<i>Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021</i>	35

## Índice de figuras

Figura 1	21
Esquema de diseño	21

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño laboral en profesores de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021. El estudio fue de tipo básica con diseño descriptivo correlacional. La población y muestra estuvo constituida por 34 docentes; por tanto, se tomó a la totalidad de la población como muestra, el tipo de muestreo para la elección de la muestra fue no probabilístico. El cuestionario se utilizó como medio de acopio de datos. Asimismo, estos fueron procesados con el software SPSS versión 25.00. Con el estudio se llegó a concluir que: Existe relación entre la gestión directiva y el desempeño laboral. Resultado que es corroborado con el estadígrafo de Rho de Spearman siendo su valor de 0,746 el que refleja un nivel de correlación positiva alta, entre la gestión directiva y el desempeño laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,000 < 0.05$ . Este resultado muestra que, la gestión directiva es buena (76,5%); mientras que, el desempeño docente se califica en logro esperado (79,4%). Por cuanto, la existencia de un buen directivo en la institución educativa se relaciona con un buen desempeño laboral. ( $r_s = 0.746$ ;  $p = 000 < 0.05$ ). (Tabla 7 y 1)

**Palabras clave:** Gestión directiva, desempeño laboral.

## Abstract

The present research work had as general objective: To determine the relationship that exists between directive management and job performance in teacher of a public educational institution in Ayacucho, 2021. The study was of a basic type with a correlational descriptive design. The population and sample consisted of 34 teachers; therefore, the entire population was taken as a sample, the type of sampling for choosing the sample was non probabilistic. The questionnaire was used as a means of collecting data. Likewise, these were processed with the SPSS software version 25.00. With the study it was concluded that: There is a relationship between executive management and job performance. Result that is corroborated the Spearman's Rho statistical, its value of 0.746, being the one that reflects a high positive correlation level, between managerial management and job performance, and the value of p (level of significance) is 0.000 <0.05. This result shows that directive management is good (76.5%); while, teaching performance is rated as expected achievement (79.4%). Inasmuch as, the existence of a good manager in the educational institution is related to good job performance. ( $r_s = 0.746$ ;  $p = 000 < 0.05$ ). (Table 7 and 1)

Keywords: Directive management, job performance.

## I. INTRODUCCIÓN

La manera de brindar una educación en la actualidad definitivamente ya no es la misma de antes puesto que los enfoques y teorías educativas se van modificando constantemente, de la misma manera, la forma de enseñar y aprender. En este sentido, la gestión directiva en el entorno actual está dirigida al logro de un buen desempeño docente y formación integral del estudiantado.

De este modo, el banco mundial (2020), Conforme a los datos recopilados recientemente, al culminar la primaria, el 53 % de los niños de las naciones de ingreso mediano y bajo no leen correctamente ni comprenden un relato corto. De esta manera, terminar con la pobreza de aprendizajes es un propósito tan inaplazable como terminar con el hambre y la pobreza extrema; en tal virtud, para conseguir un cambio es indispensables estrategias y decisión de todos los actores.

Por otro lado, el banco mundial (2017), señala que su presidente expresó que la emergencia del aprendizaje es una emergencia buena y financiera y consideró que la formación admirable de los jóvenes favorece los negocios, mejora los medios de vida, otorga bienestar y merma la escasez. Por consiguiente, mueve el desarrollo con buen cimiento y permite la unión de la sociedad. Además, según el informe, en Kenia, Tanzania y Uganda, cuando se pidió a los alumnos de tercer grado que leyeran la siguiente frase: "El perro se llama Puppy" en inglés o swahili, el 75% de los que lo intentaron no comprendieron lo que leían. En la India provincial, casi el 75% de los estudiantes del mismo grado no pudieron abordar una deducción con números de dos cifras, y en 5º grado, la mitad todavía no era capaz de abordar una deducción con números de dos cifras de realizarlo. Respecto a lo mencionado con anterioridad, se percibe que hay un problema evidente en el ámbito educativo.

De este modo, a nivel nacional sucede lo mismo, puesto que se observa instituciones educativas desorganizadas, donde cada actor educativo trabaja de manera individual y no en forma conjunta. Esto provoca que todo lo formulado en el proyecto educativo y las actividades programadas por la institución no se cumplan en su totalidad. Por su lado, la revista Enterarse (2020), afirma que el

futuro escolar es de 14,2 años, y el 20,2% de los alumnos de las zonas rurales están atrasados en la escuela, mientras que en las regiones metropolitanas es del 5,9%. Sólo el 26% de las escuelas financiadas por el gobierno están en condiciones aceptables. Diez años antes esta cifra superaba el 30%. Solo el 37.5% de las oficinas de instrucción financiadas por el Estado tienen conexión a red de agua potable, electricidad y alcantarillado. Solo el 52.2% de oficinas públicas cuentan con suficientes pizarras y el 77.1% con suficientes sobres.

. Por lo tanto, es necesario que la comunidad educativa esté organizada y cumpla la función de brindar un servicio educativo de calidad con una gestión directiva eficiente que contribuya en la preparación del docente. Según Chávez y Olivos (2019), en el trabajo de examen realizado muestra que existe una enorme relación entre ordenar a los directivos y mostrar la ejecución, en la Institución Educativa Modelo de Trujillo-2018, en un nivel positivo imponente dependiente de los resultados medibles que han sido determinados utilizando el ensayo no paramétrico de conexión Rho Spearman. De este modo, podemos observar que la gestión directiva ejercida comedidamente influye en el desempeño del docente. En tal sentido, es preciso que concorra una buena relación entre gestión directiva y la labor de los docentes.

Respecto a lo mencionado, a nivel local se observó la misma problemática, puesto que, los modos de gestionar la institución educativa son deficientes, cultura organizativa defectuosa, la falta de trabajo en equipo, la poca creación e implementación de estrategias y métodos educativos, la falta de compromiso en el cumplimiento de las labores escolares por parte de los actores educativos. En tal virtud, todo lo mencionado afecta en gran parte al desempeño del docente por lo tanto al rendimiento académico del estudiantado.

De acuerdo con lo expuesto, se determinó realizar el estudio y se formuló el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y desempeño laboral en profesores de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021? y como problemas específicos se tuvo: **Pe1:** ¿Qué relación existe entre gestión directiva y preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una

institución educativa pública de Ayacucho, 2021? **Pe2:** ¿Qué relación existe entre gestión directiva y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021? **Pe3:** ¿Qué relación existe entre gestión directiva y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021? y **Pe4:** ¿Qué relación existe entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021?

Por otra parte, el objetivo general del estudio fue: Determinar la relación que existe entre gestión directiva y desempeño laboral en profesores de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021. Mientras que, los objetivos específicos fueron: **Oe1:** Determinar la relación que existe entre gestión directiva y preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021. **Oe2:** Determinar la relación que existe entre gestión directiva y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021. **Oe3:** Determinar la relación que existe entre gestión directiva y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021. y **Oe4:** Determinar la relación que existe entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021.

De igual forma, para el desarrollo de la investigación se ha determinado las siguientes hipótesis. Hipótesis general: Existe relación entre gestión directiva y desempeño laboral en profesores de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021. Mientras que, las hipótesis específicas fueron: **He1:** Existe relación entre gestión directiva y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa pública de Ayacucho, 2021. **He2:** Existe relación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021. **He3:** Existe relación entre gestión directiva y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021. y **He4:** Existe relación entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021. Con el propósito de hallar el nivel

de relación entre ambas variables de acuerdo con los enfoques y teorías educativas actuales.

Asimismo, la investigación se justifica a nivel teórico, porque, existen vacíos sobre el conocimiento de la relación que existe entre las variables de estudio; como también, existen pocos datos descriptivos sobre la gestión directiva que desempeñan los directrices en las instituciones educativas y si existen no se determina el enfoque que se viene aplicando y cuáles son los resultados que se tiene en el desempeño docente y el logro de los aprendizajes; por cuanto, el estudio busca describir la realidad teórica de la variable gestión directiva y el desarrollo del desempeño docente; además, aportar datos explícitos que permitan conocer la verdad sobre la relación de estas variables para potenciar el aprendizaje significativo en los estudiantes.

De otro lado, se justifica a nivel práctico, puesto los conocimientos que se obtiene como producto de la investigación servirá a la comunidad educativa y las entidades como el Ministerio de Educación. Quiénes podrán tomar como base para la construcción de programas y proyectos educativos que permitan cooperar a la mejora de la calidad de los servicios educativos.

Finalmente, la utilidad metodológica está centrado, en la importancia que tiene la investigación como recurso metodológico para el desarrollo de otras investigaciones.

## II. MARCO TEÓRICO

En la construcción del presente estudio se tiene los siguientes antecedentes de nivel internacional como la de: Analuisa y Pila (2020), el objetivo fue evaluar las competencias que debe contar el directivo para la gestión y mejora de un centro educativo, el tipo de estudio es documental. Las conclusiones muestran que: los directivos competentes deben satisfacer las necesidades de su área local de institución. Además, hacer de los ejecutivos una manera de lograr la mejora en las escuelas. La gestión educativa del director de la escuela debe tener la opción de establecer planes y proyectos, cuyas actividades estén explícitamente dirigidas a educar, recoger, reaprender. Asimismo, todo director debe supervisar, en función de las necesidades genuinas del centro, a los animadores pedagógicos asociados a su situación específica, estos animadores son fundamentales para construir conexiones de trabajo sólidas, dinámicas y sometidas al progreso. La contribución al presente estudio será direccionar formas de gestión en los centros del saber.

Anchundia (2019), el objetivo de la investigación fue elaborar un plan de capacitación docente utilizando técnicas didácticas para el reforzamiento del proceso de enseñanza y aprendizaje del cantón Manta, el diseño empleado fue no experimental, transaccional descriptivo, la muestra comprendió a 30 docentes, el instrumento que se usó fue el cuestionario. En este sentido la conclusión determinó: Que los resultados admitieron establecer que se cumplió con los supuestos y requisitos de actualización, construyendo información para la correcta utilización de los métodos de instrucción en los profesores preparados que los llevaron a cabo en la medida de educar y aprender con los alumnos. La investigación sirve como sustento y evidencia como los programas de capacitación a los docentes fortalecen y garantizan un buen desempeño en el proceso educativo.

De este modo, Sagredo y Castelló (2019), Cuyo objetivo fue conocer la correlación que existe entre la gestión directiva, la motivación y el compromiso de docentes en establecimientos de educación para personas adultas de la región del Biobío-Chile, el diseño fue no experimental, transversal; la muestra constituida de 40 profesores, como instrumento de recolección, el cuestionario. Concluyó que: La relación

positiva existe entre gestión directiva, la motivación y compromiso docente, y demuestra que la edad de autoridad en los directores de las escuelas es fundamental para garantizar un compromiso genuino con el avance del trabajo de los educadores, por lo que los resultados muestran que hay una relación positiva y enorme entre dichas variables. El estudio sirvió como antecedente; porque, trata sobre la variable gestión directiva, la cual contiene diversas definiciones y contribuye al desarrollo y solidez del presente estudio.

Por su parte, Chávez et al. (2019), formuló el propósito de conocer y desempeñar la importancia del papel que juega el director de la institución y conocer las diferentes teorías sobre liderazgo y gestión que están al tanto los directivos, es una tesis de tipo exploratorio, la muestra estuvo conformado por los directores de educación primaria del Municipio de Tecomán Col, el instrumento empleado el cuestionario. Se concluyó: que las directrices asumen su liderazgo, cada uno de acuerdo a su lugar de trabajo y la preparación y prácticas que necesitan para ejercerla. Cuantas más metodologías y puntos de vista se conozcan, más convincentes serán a la hora de presentar el significado de lo realizado por el director en su escuela. En tal virtud, el presente estudio es relevante ya que, aporta datos esenciales y que permite profundizar en el análisis sobre la calidad de la gestión directiva y cómo influye en el desempeño docente.

De igual modo, López y López (2019), en el estudio realizado su objetivo fue determinar las actividades que realizan los directivos de estas escuelas, es de enfoque descriptivo-cualitativo, la muestra por 27 docentes tuvo como instrumento el cuestionario. Concluyó que: la labor del directivo es el factor secundario de triunfo escolar. Así, contribuye de manera significativa en relación con la variable gestión directiva de igual manera se evidencia que es fundamental que el sistema educativo de un determinado país investigue y plantee diversas estrategias para mejorar la gestión.

Condor y Remache (2019), tuvo por objetivo analizar las percepciones de directivos y docentes sobre la calidad educativa y las principales dificultades que enfrenta la educación en la actualidad, es de orientación cualitativo, la muestra engloba a 43

docentes y directivos de la Zona 9, Provincia de Pichicha, como instrumento se empleó el cuestionario. Los resultados logrados permitieron conocer las verdaderas cualidades y deficiencias existentes en la instrucción. Por fin, se resolvió que los ejercicios propuestos para construir la clase tienen poca conexión entre sí. Se concluyó que el desempeño directivo y docente influyen en el aprendizaje y que el mantenimiento de las experiencias académicas habituales no ayuda a perfeccionar la naturaleza de la educación. Apoyó diversas definiciones y enfoques respecto a la variable desempeño docente, asimismo, expone en los efectos que el desempeño de los directivos y docentes influye en el rendimiento académico de los estudiantes.

Gómez y Valdés (2019), el objetivo fue mostrar una revisión crítica de las formas en que se acostumbra a evaluar el desempeño de los docentes universitarios. como instrumento empleó el cuestionario. Concluyó: La evaluación del desempeño docente es una labor próxima en las organizaciones de educación avanzada, mientras que las maneras en que se aprovechan serán en general reduccionistas, ya que hacen indetectable el entorno político, económico y social que es importante que se evalúa. Al centrarse en su mayor parte en la evaluación de los alumnos con respecto a determinados atributos evaluados, no se tiene en cuenta que el desempeño docente se ve afectada por diferentes factores. Tampoco se tienen en cuenta las expectativas del educador y la razón de ser del curso, entre otras. El aporte muestra lo fundamental que es la propuesta de evaluación y que contemple el entorno en el que el educador desarrolla su trabajo.

Además, López et al. (2018), en el estudio efectuado tuvo como objetivo del artículo explorar las precisiones sobre el cambio desde una perspectiva socioformativa y como éste, en el marco de una cultura institucional, fue un estudio evaluativo; instrumento que usó fue el cuestionario. El resultado obtenido estableció que, para generar la transformación en las instituciones educativas de nivel medio superior, la labor del director debe estar enmarcada en un liderazgo que gestione y fomente el talento humano de los miembros que interaccionan en la búsqueda del aprendizaje de los estudiantes en formación. En tal virtud, el modelo institucional

expuesto aporta a mejorar los procesos de gestión directiva para constituir las condiciones que estimulen el mejoramiento del servicio educativo.

Por su lado, Martínez et al. (2016), en el trabajo de examen realizado sobre la ejecución de los instructores y la calidad de la instrucción, Empleó el enfoque de corte mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional, la muestra estuvo conformada por 135 individuos. El instrumento que se empleó ha sido el cuestionario. Concluyó que: los educadores creen que la calidad de la instrucción no sólo depende de su ejecución, sino de cuatro factores como la escuela, el entorno, el instructor y el gobierno. Además, existe una conexión entre los largos periodos de administración de los educadores y las puntuaciones de sus alumnos en las pruebas administradas por el estado que afectan al instructor; sin embargo, no hay conexión entre la ejecución del instructor y la calidad de la instrucción desde el enfoque de los impulsos. El antecedente es importante porque brinda información precisa sobre los factores que influyen en el desempeño docente.

De igual forma, a nivel nacional, Mamani (2019), tuvo por objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el desempeño docente y la gestión educativa en las instituciones educativas primarias del distrito de Chucuito en el año escolar 2018, el diseño fue el descriptivo correlacional, la muestra constituida por 53 docentes, y el instrumento empleado, el cuestionario. Concluyó que: los resultados de la exploración demostraron que existe una conexión positiva entre la ejecución docente y la administración en las organizaciones instructivas esenciales de la zona 2018., asimismo el resultado muestra que una administración satisfactoria en una organización instructiva, independientemente de que sea competente o insuficiente, afectará la ejecución de los educadores. En consecuencia, sirvió como antecedente en la ejecución del presente estudio puesto que aporta teorías y definiciones acerca de las variables desempeño docente y gestión directiva.

Adicionalmente, Gálvez y Milla (2018), cuyo objetivo fue esbozar una guía de evaluación del desempeño docente a partir del dominio Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. El método fue aplicado-proyectivo. La muestra estuvo constituida por 94 docentes y

06 directivos de cuatro instituciones educativas públicas y cuatro cuestionarios como instrumento. Los resultados muestran bajos grados de desempeños que se identificó al elaborar la planificación del aprendizaje y empleo de evaluación muy alejada de la realidad, por lo que se cierra con el avance de un modelo de evaluación del educador, que coordina otro método de evaluar, desde el punto de vista de la reflexión del instructor y la mejora del desempeño. El antecedente expuesto contribuye con definiciones, teorías y enfoque en relación con la variable dependiente.

Luego, Berrninzon y Villacorta (2018), el objetivo fue Comprobar el nivel de relación entre la Gestión directiva y el Desempeño docente, la muestra estaba instituida por el total de la población 24 docentes, el instrumento que usó fue el cuestionario. Se llegó a la siguiente conclusión: La exploración buscó exhibir la conexión crítica entre la Gestión Directiva y el Desempeño Docente, sin embargo, el resultado encontró que no existe una enorme conexión entre los factores de la investigación, Respecto a lo mencionado, el aporte del antecedente mencionado a la presente investigación es esencial debido a que, facilita diversas teorías y conceptos sobre la gestión directiva y el desempeño docente.

De igual modo, Pérez (2016), señaló el objetivo establecer la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas, el estudio fue de tipo correlacional, la muestra estuvo instituida por 2 directores y 10 docentes y los instrumentos, dos cuestionarios. Infiere que: se presume que existe una relación positiva moderada entre los directivos y la ejecución de los educadores en las fundaciones instructivas, Así demuestra que se trata de una relación inmediata, si la variable administración mejora de manera moderadamente positiva, la ejecución de los educadores mejorará en una potencia similar.

De igual manera, a nivel territorial, Sacsara (2018), Tuvo como objetivo representar el Liderazgo Directivo y su relación con el Desempeño Docente, De tipo descriptivo correlacional y como muestra 20 docentes, el instrumento fue el cuestionario. Por lo tanto, se infiere que: Concorre una conexión moderada en la motivación. Esto demuestra que existe una conexión entre las variables señaladas en la Institución

Educativa María Parado de Bellido de Cangallo. Los educadores piensan en el Liderazgo Gerencial a un nivel significativo; en todo caso, el Desempeño Docente solo cumple un nivel ordinario, ya que los instructores de la sala de estudio no ejecutan la medida de aprendizaje educativo de manera ventajosa, notándose, que hay una ausencia de responsabilidad con respecto a los educadores y una lucidez más destacada con el personal administrativo. De esta manera, los resultados obtenidos, las teorías y diferentes definiciones nos permiten ahondar más en el tema.

Por ahí, Gómez y Huamaní (2018), consideró el propósito: Comprobar la relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente; el diseño fue descriptivo correlacional, la muestra constituida por 30 docentes. el instrumento empleado fue el cuestionario. Concluyó que: los instructores se ubican en la valoración ordinaria en cuanto a mostrar la ejecución, mientras que, en esa medida equivalente, los educadores estudiados consideran que la administración académica es normal, lo cual no toma en cuenta una interacción predecible de respaldo y control de los instructores, ello, no influye en la ejecución instructiva que llega solitariamente a la valoración ordinaria, exhibiendo que existe una conexión directa moderada entre los dos factores de estudio. Aporta diversas teorías y definiciones acerca del desempeño docente y el director debe ejercer un liderazgo adecuado con la finalidad de sistematizar correctamente las responsabilidades de cada miembro y obtener un buen desempeño docente.

En la investigación se empleó en la variable 2 desempeño laboral por desempeño docente con la finalidad de no caer en redundancia y proseguir con el trabajo.

Gestión directiva, es un conjunto de pasos que dirigen el quehacer de quienes poseen la función fundamental de liderar la administración de las instituciones educativas, de igual modo, otorga la posibilidad para convertir y construir en el ámbito educativo, del mismo modo, se encuentra sumergida en la dinámica educativa usual que se sustenta en las políticas públicas actuales. (Miranda y Tabares, 2015). Por otra parte, Miranda (2016), refiere que los responsables de la dirección en una organización son los que establecen y encuentran diferentes

métodos para mejorar el ambiente educativo que permita perfeccionar la práctica pedagógica y administrativa que admite renovar y transformar el trabajo en las escuelas. Una gestión directiva en una entidad debe velar siempre por la salud y la seguridad de los trabajadores sin distinción para que haya un buen desempeño que encamina al logro de los objetivos. (Sindicato de tránsito fusionado, 2020).

En otro orden de ideas, Arroyo (s.f.), afirma que la gestión directiva tiene por labor esencial diseñar diferentes estrategias, acciones y elementos que contribuyan al trabajo educativo donde cada miembro de la institución sea capaz de interactuar con los demás y de este modo las acciones que se realizan estén dirigidas al logro de todo lo formulado en la programación de la institución educativa. De este modo, Benjumea et al. (2015), señala que la gestión directiva tiene el trabajo de comprender las nuevas dinámicas del hecho educativo y direccionarlos en relación a las políticas nacionales y locales enlazándolas a los contextos específicos, la gestión como proceso participativo logra transformar las dinámicas y las formas de dirigir la institución y formula la necesidad de examinar las formas de responder a situaciones y a las políticas educativas actuales.

En tal sentido, se define a la gestión directiva como el proceso de dirección estratégica, participativa y dinámica donde la toma de decisiones se realiza de manera conjunta con la finalidad de lograr las metas establecidas por la institución educativa, en el cual, el director es el líder que guía, orienta y participa junto a los demás miembros de la colectividad educativa. Ledesma, Tejada, Ludeña, Rodríguez, Cárdenas y Manrique (2020), añaden, que los directivos deben fortificar y aumentar la mejora del ejercicio de los docentes. Así mismo, Lemos, (2017), agrega que la interacción con el medio es un ingrediente significativo para alcanzar el éxito en la gestión.

Enfoques para orientar la gestión directiva. El Ministerio de Educación (2017), en el Programa Educativos presenta los enfoques de la gestión directiva. Estos puntos sirvieron para realizar y encauzar la gestión directiva adecuadamente durante el año escolar.

Liderazgo Pedagógico. Se trata de la escuela dependiente de la realización, que se identifica con la medida de aprendizaje de instrucción incorporada y creada por instructores y alumnos; en este sentido, la administración académica cultiva un trabajo de progreso para mejorar la naturaleza de la formación. Nobile (2015), revela que el diálogo directivo es una acción de liderazgo clave en las escuelas, lo cual no debe ser descuidada por qué permite una interacción clara, segura y eficiente.

Gestión Participativa. Desde esta perspectiva los elementos tales como la razón, estabilidad y participación son importante para favorecer el desarrollo de gestión de manera competente.

Gestión Transformacional. Comprende que los supervisores, si son vitales, modifican la administración para organizar la fundación completa para el logro del aprendizaje de los estudiantes.

Gestión basada en procesos. Busca ofrecer una asistencia instructiva de calidad y lograr resultados ideales que aprovechen cada parte instructiva y el funcionamiento legítimo de la organización educativa. Así, las sustancias públicas que completan la administración dependiente de una progresión de etapas coordinadas tratan de adquirir la respuesta para las necesidades de los clientes. Incrementa a ello, Gozy, Jones & Prince (2015), Los procesos educativos que se tramitan deben ser proyectados, claros, precisos para evitar ansiedad y avanzar en el desarrollo de las actividades de forma segura y certidumbre.

Funciones de la gestión directiva. Todo tipo de gestión que se realiza en diferentes organizaciones tienen sus propios objetivos y están encaminados al logro de una meta específica. Chávez, Chávez, Lino y Magdaleno (2019), considera que el director es una pieza principal para encaminar la escuela bajo el fundamento administrativo y pedagógico. De este modo, A continuación, se expone las funciones primordiales que debe cumplir la gestión directiva; tal como lo expresa Arellano (2017), las funciones son las siguientes:

El planeamiento definido por Pérez (2019), como planificación es un asunto de toma de decisiones para obtener un futuro anhelado, asumiendo el contexto actual y los diversos factores internos y externos que determinan alcanzar los objetivos.

según Lunecke & Villagra (2020), interesa para equilibrar el trabajo metódico y encamina a arribar a los logros de metas señalada. Por su parte Arellano (2017), colige que es la diligencia en la gestión directiva y debe ser considerado por el director de la comunidad educativa con alta responsabilidad debido a que, será ventajoso potenciar sus habilidades y destrezas por lo que el grupo institucional fabrica metodologías para establecer tareas a seguir durante el año escolar y será abordado en el Proyecto Educativo Institucional (PEI). De tal modo que, el PEI establece el sistema que trae la filosofía, los destinos y el estilo instructivo a seguir. Debe ser considerado como potencias, habilidades y destrezas para que el grupo institucional haga uso de metodologías para instituir labores a desarrollar y cumplir las metas durante el periodo escolar. (Jhosep, Baumann, Burton y Srikanth 2019).

La organización es un sistema estructural ya sea de un grupo de personas, de los pueblos o referente a la recopilación de información y el comportamiento de aprendizaje (Siddque, 2017). Mientras que para Arellano. (2017), comprende la indicación tanto del modelo ideal de ejercicios como de los supuestos y la reciprocidad entre directivos, administradores, apoderados y usuarios. El tipo estructuras que se elijan colaborarán o arruinarán lo que la asociación pueda lograr. Por otra parte, Minedu (2011), anuncia que, durante la elaboración, perciben trascendente importancia las técnicas de sistematización de los recursos efectivos, la repartición de tareas, la toma de decisiones, asimismo, la división de ocupaciones

Jhoseph, Baumann,Burton y Srikanth (2019), Manifiestan, la organización debe ceñirse a un enfoque renovado donde el trabajo debe dividirse mientras, que los esfuerzos aunarse. Así mismo, reflexionar y crear nuevas ideas y formas colaborativas de trabajo.

Así, la organización es el método de establecer las técnicas y los diferentes componentes, con una razón particular, esta actividad es esencial para que una institución educativa cumpla con las diferentes metas planteadas en el proyecto educativo; ya que, a través de este sistema, se designan las tareas y funciones que cada individuo de la organización debe realizar de manera confiable.

Conducción es la actuación de las programaciones por medio de la distribución organizacional mediante los esfuerzos del equipo de personas que se desempeñarán a través de la correspondencia, la inspiración y la investigación en la capacidad de la labor institucional que se introduce a la misma, la organización de los esfuerzos y el logro de la ventaja según los requisitos institucionales. (Arellano, 2017).

De acuerdo con lo anterior, para que una institución educativa brinde un servicio educativo de calidad y adecuado esta debe ser dirigida de manera correcta, ello implica la comunicación entre todas y cada uno de los miembros de la comunidad escolar. En este sentido, el director debe practicar un liderazgo eficiente que esté equipada para conducir al establecimiento a cumplir cada uno de sus objetivos.

La evaluación según Xu, Grant & Ward. (2016), es un sistema que comprende medir la eficacia de la labor que realizan los empleados. Refiere a la validación de un determinado régimen estandarizado de evaluar a los profesores en el aula. Por otro lado, Cardoso (2015), considerada como un proceso de perfección continuo, dinámico, motivante, reflexivo y de enjuiciamiento permanente de su desempeño personal y profesional. Aquella que debe ser comprobada en cada uno de los periodos del ciclo si se desarrolla según lo indicado por la disposición recibida, las orientaciones comunicadas y las normas establecidas, con el objetivo de encontrar deficiencias y peligros para subsanarlos y evitar su inutilidad. De este modo, la evaluación podría suponer una interacción que ayuda a los supervisores a comprobar la idoneidad de los sistemas utilizados en la administración y dirección de la organización educativa.

En consecuencia, es un avance crucial en la gestión directiva, porque, independientemente de que un establecimiento tenga planes increíbles, una construcción autorizada suficiente y una administración eficaz, el jefe no comprobará la circunstancia genuina de la escuela si no hay una estrategia de evaluación.

En resumen, es una etapa esencial en la administración, ya que añadirá a la comprobación, la búsqueda y la información sobre si todo lo dispuesto en el proyecto educativo se está cumpliendo, si las metodologías utilizadas son adecuadas. A través de la evaluación, el líder, junto con diferentes personas de la comunidad educativa, entenderá qué actividades mejorar, desechar o proceder, todo ello para brindar una asistencia de calidad que satisfaga las necesidades de los usuarios.

El desempeño laboral para Imran. (2020), es el rendimiento del personal en su desenvolvimiento entendido como subjetivo que se da en función de la misión y las coyunturas de una organización o entidad. Añade Otto. (2016), que genera un impacto trascendental en el resultado de las finanzas de una entidad. Por lo cual Zafar et al. (2021), Consideran que, éste puede mejorar al incrementar a los empleados pagas competitivos, distinciones, ascensos y favorecerlos seguridad en el trabajo. Por consiguiente, asocia con la inseguridad laboral, que es autoevaluado en distintos espacios de empleo (Tinka, Jong & Smulders, 2020). Por otra parte, Fogaca et al (2021), infieren que para un buen desempeño laboral la gerencia debe crear condiciones adecuadas; además, debe existir bienestar en el trabajo de manera completa y comprensiva.

Desempeño docente. Son las actividades detectables del individuo siendo retratadas y valoradas y, a la vez, expresan su aptitud (Minedu, 2016). Por otra parte, Martínez y Lavín (2017), expresan que el desempeño docente, tiene un lugar con las actividades o prácticas indistintas a la convocatoria de instrucción. A ello agrega Cabero-Almenara y Palacios-Rodríguez. (2021), en el accionar educativo el profesor se preocupa por poner en práctica diferentes criterios que movilicen el desarrollo de competencias del estudiantado en los diversos espacios. Esta labor

es valorada. Complementada por Vizcaino, López y Klimenko. (2018), La eficacia experta de los docentes demanda mayor exigencia en la enseñanza y el logro de aprendizaje con empleo de metodologías transformadas. En consecuencia, Jara (2020), Manifiesta que las instituciones educativas del orden superior adaptaron una guía de formación por competitividades acorde a los perfiles y obligaciones determinados como desempeños profesionales.

Así, López (2018), cita a Padilla (2005), articula que el desempeño docente, es la labor pedagógica en función a la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, esta labor se demuestra en un espacio cerrado, en el ámbito público y hasta en el propio profesor a través de la actividad inteligente y útil. Padilla además, trae a colación que el profesor es el individuo que practica la escolarización y es un educador de calidad cuando planifica la enseñanza en función de la realidad donde trabaja, y para analizar comienza por conocer primero la verdad del área para ajustar el programa educativo ofreciendo significación a los puntos de vista que los alumnos pueden alcanzar, potenciando los logros de cada alumno ya que la formación es para siempre y no exclusivamente para satisfacer ciertas capacidades.

En este sentido, el desempeño docente se refleja en las acciones que realiza el profesor y ésta es, por tanto, "el resultado de la unión entre las diversas prácticas y las teorías que se establecen" (Faria et al, 2016). La gestión de la instrucción es la capacidad de tratar las exigencias actuales de la actividad docente en un contexto profesional. (Villegas y Valderrama,2021)

En cuanto a MINEDU (2014), aludiendo al desempeño docente, expresa que los desempeños son hechos reconocibles de la persona que puede ser intercalada y evaluada y que comunica su capacidad, Por lo tanto, tiene que ver con la realización de los aprendizajes normales y la ejecución de diligencias relegadas. Se espera que el método de ejecución de tales diligencias descubra la habilidad esencial del individuo.

En definitiva, el desempeño docente se caracteriza como aquellas actividades discernibles que demuestra el docente en su labor pedagógica. Asimismo, la calidad de trabajo realizado en el proceso educativo.

Enfoques que sustentan el desempeño. Es fundamental avanzar en una perspectiva innovadora que pueda lograr la mejora de la institución educativa, según esto Núñez (2019), muestra los siguientes enfoques:

Enfoque en el aprendizaje. Centrado en la cooperación dinámica de los alumnos en la creación y ósmosis de su conocimiento.

Enfoque en el sujeto que aprende. Reconocimiento y entusiasmo por las capacidades del alumno como elemento de aprendizaje y su variedad, así como su autonomía.

Enfoque en las oportunidades de aprendizaje. Identificado con las prácticas educativas dentro del aula, así como con la investigación del clima, las circunstancias relevantes y los ciclos cercanos como circunstancias prometedoras para la obtención de aprendizajes.

Enfoque en la pedagogía. Mejora de las habilidades y capacidades en los estudiantes desde las circunstancias de conexión y correspondencia, según el entorno en el que se encuentran.

Enfoques institucionales. Reconocimiento de disposiciones, tomadas en acuerdo, que consienten la ejecución de una interacción realizable, donde se avanza y se trabaja con nuevos elementos y técnicas de educar y aprender.

Estas metodologías referenciadas son aquellas bases que ayudan y dirigen el cumplimiento docente para lograr una ejecución decente, de esta manera, llegar a la mejora satisfactoria del ciclo instructivo.

Características de un buen desempeño son aptitudes que se buscan en los profesores, para desempeñar su cargo de manera viable, son determinadas por Martínez, et al. (2016) de la siguiente manera:

Conoce y examina las necesidades, en definitiva, sabe cómo se realizan y qué deben realizar.

Organiza, evalúa el trabajo educativo y realiza una importante mediación pedagógica. Al final del día, crea técnicas que funcionan con la medida de aprendizaje de la instrucción.

Se reconoce como un experto que mejora constantemente para ayudar al estudiantado en su aprendizaje.

Asume las obligaciones legales y morales inseparables a su vocación para la prosperidad de los alumnos.

Participa en la labor realizable de la institución educativa y cultiva una relación adecuada con el área local para garantizar que todos los alumnos completen eficazmente su escolaridad.

En este sentido, para tener un buen desempeño, los educadores deben tener y desarrollar las cualidades mencionadas anteriormente, ya que de este modo se mejorará la interacción entre la enseñanza y el aprendizaje.

Solis, Contreras, Vásquez, & Ritterhausen (2016), inquiera que dentro de las dimensiones del ejercicio del profesor se encuentran fortalezas y dificultades como: Conducción de recursos de aprendizaje específicos, relaciones con otros actores, Inclusión corporativa, desarrollo de actividades sincrónicas, y Conducción de complicaciones sociales. Así mismo indica que los éxitos alcanzados progresan con el paso de los años.

Dominios del desempeño docente: son un conjunto de desempeños que bien influyen en el aprendizaje del estudiantado. De esta manera, el Ministerio de Educación (2016), decide cuatro dominios que deben estar disponibles para el buen desempeño en el proceso educativo.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Como indica Minedu (2016), área que gestiona el ordenamiento del compromiso académico por medio de la disposición del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje dentro del sistema de una dirección intercultural e integral. Es decir, la asociación e información que debe tener el educador sobre la circunstancia y cualidades específicas de cada alumno; además, el dominio del contenido y disciplinar, al igual que la decisión y determinación de los materiales educativos, las técnicas, los sistemas de enseñanza y la evaluación de este aprendizaje, para lograr un aprendizaje significativo. Yáñez, Sánchez & Held (2016), agrega: La docencia tiene sus particularidades por lo cual debe ser un docente de calidad mostrando sus competencias genéricas, pedagógicas y disciplinares para facilitar el aprendizaje.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Alude a la dirección del proceso educativo a través de una metodología que estima la consideración y la variedad en la totalidad de sus conductas. Sugiere a la intervención educativa del educador en el desarrollo de un entorno útil para el aprendizaje, la administración correcta de los contenidos, la inspiración constante de los alumnos, la mejora de las diferentes metodologías y la evaluación, así como el manejo de los recursos didácticos oportunos. Contiene la utilización de variados pensamientos y materiales que favorecen la identificación de logros y dificultades en el proceso pedagógico, junto de las partes de la instrucción que deben ser mejoradas (Minedu, 2016). De otra parte, Castañeda (2021), enfatiza que el docente debe engrandecer y potenciar el aprendizaje por medio de procesos evaluativos y formativos.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Ve la mediación en la gestión de la organización educativa desde una perspectiva de regla

mayoritaria para conformar el área local de aprendizaje. Retrata la correspondencia protegida con los diferentes miembros de la comunidad escolar, el apoyo en la elaboración, realización y estimación del Proyecto Educativo Institucional, así como el compromiso con la fundación de un buen ambiente institucional. Encierra el aprecio y consideración de la zona local y sus particularidades, y la coobligación de las familias en los resultados del aprendizaje. (Minedu, 2016).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Dominio alude al ciclo y encuentros que distinguen el desarrollo y impulso del área local experta de los educadores. Gestiona la reflexión metódica de su trabajo académica, la de sus asociados, la colaboración, la ayuda con sus amigos y su interés en los ejercicios de avance competencial. Encierra la obligación en los ciclos e impactos del aprendizaje, y la administración de datos sobre el plan y la ejecución de estrategias educativas en el espacio público y territorial. (Minedu, 2016).

En definitiva, los dominios que conforman el buen desempeño docente avanzan en la satisfacción de la multitud de ejercicios que se modifican en la organización; ya que los dominios anteriormente mencionados optiman en la mejora de las habilidades y consiguen una preparación de gran alcance a los usuarios del servicio educativo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

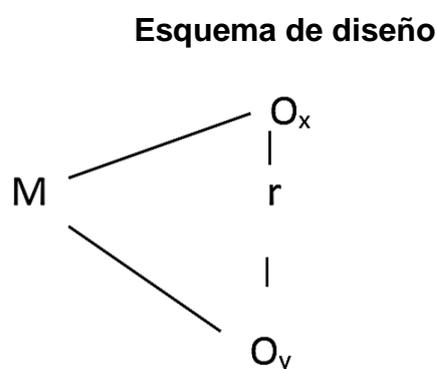
##### **Tipo de investigación**

Como indica Abanto (2016), el tipo de investigación básica inquiriere los hechos o fenómenos de la misma manera que se encuentra en el contexto, relatando su naturaleza, peculiaridades y sus interacciones más simples. Por lo tanto, centra más su atención en la ampliación de los estudios teóricos de la misma manera que se viene utilizando en nuestro entorno.

### **Diseño de investigación**

Será no experimental, correlacional cuyo objetivo es medir el nivel de relación que concurre entre dos o más variables (Hernández y Mendoza, 2018). En la gráfica se visualiza como es la correlación.

**Figura 1**



*Fuente: Elaboración propia*

#### **Dónde:**

**M** = Muestra

**O<sub>x</sub>** = Observación de la variable 1: Gestión directiva.

**O<sub>y</sub>** = Observación de la variable 2: Desempeño docente.

**r** = Coeficiente de correlación entre las variables.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Según Ñaupás, et al. (2018). Indican que es el proceso de aserto lógica conceptual y operacional que radica en convertir lo abstracto en un nivel específico y determinado para poder observar, medir y operar, con la intención de confirmar la hipótesis, por lo que se describe.

V1: Gestión directiva fue medida a través del instrumento cuestionario, que consta de cuatro dimensiones y 16 ítems, la escala de medición fue ordinal, siendo sus valoraciones que oscilan entre 1 a 3.

Dimensión 1. planeamiento, se tuvo como sus indicadores Desarrollo de la

matrícula, contribuye a la elaboración del PEI, PAT, desarrolla proyectos de innovación.

Dimensión 2. Organización, cuyos indicadores son: Se distribuyen las funciones apropiadamente, participa en la elaboración de documentos que rigen la vida institucional y da a conocer el reglamento.

Dimensión 3. Conducción, sus indicadores son: Asesoría y monitoreo a los profesores, practica la coordinación sobre el aprendizaje con los padres de familia, se firman convenios y desarrolla fortalecimiento de las competencias de los docentes.

Dimensión 4. Evaluación, administración de los recursos, sistematiza la evaluación en la institución, administración del control de asistencia.

V2: Desempeño laboral. fue medida a través del instrumento cuestionario, que consta de cuatro dimensiones y 20 ítems, la escala de medición fue ordinal, siendo sus valoraciones que oscilan entre 1 a 4.

Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje, Sus indicadores fueron: Prepara la sesión para los aprendizajes teniendo en cuenta las características de los estudiantes, reconoce el nivel socio cultural de los estudiantes, organiza la sesión en función del currículo y elige estrategias didácticas.

Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje, estuvo compuesto por los indicadores: mantiene un clima afable, maneja estrategias didácticas asertivas y desarrolla la evaluación formativa de manera constante.

Dimensión 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, sus indicadores fueron: gestiona diversas actividades escolares considerando las necesidades comunales, activa su participación en las actividades de su entorno, gestiona los aprendizajes de los contenidos y necesidades de la comunidad.

Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, fueron sus indicadores: asume con asertividad el ejercicio profesional, respeta los principios y valores donde se desempeña y cumple con su deber como miembro de una sociedad democrática.

las dimensiones serán medidas empleando la escala de Likert. Ñaupas et. al (2018), refiere, esta es una técnica importante que permite computar actitudes, opiniones y debatir el nivel de aprobación o desaprobación que los encuestados

ofrecen de informaciones que requieren los investigadores. Esto exige un proceso estandarizado y formulación cuidadosa. Cuya escala de likert es:

Nunca/Ninguno/Malo(a)

A veces/Algunos/Regular

Siempre/Todos/Bueno(a)

Se empleó esta medición

¿Qué tan eficiente es el desempeño del docente?

Deficiente

Regular

Bueno

Excelente

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Como indica Ñaupas et al. (2018), es determinada el integral de las componentes de estudio y tienen las peculiaridades necesarias para ser estimadas. Los componentes están constituidos por personas, acontecimientos, fenómenos, objetos u otros indispensables para la investigación, nombrada población o universo. En tal virtud, la población estuvo constituido de 34 docentes de una Institución Educativa Pública de Ayacucho 2021. Siendo esta la totalidad.

Principios de inclusión

- Están considerados todos los docentes.

#### **Muestreo**

Castro (2019), manifiesta que, es el método que orienta el desarrollo de conjunto de pasos para la selección de la muestra. En tal sentido, para el desarrollo del presente estudio la muestra fue elegida de forma no probabilística; debido que se consideró a la totalidad de los docentes

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Será la encuesta. Castro (2019), es una técnica de cogida de datos donde se precisan concretamente conjuntos de sujetos que dan respuesta a un número de

interrogaciones determinadas, Esta se emplea para estudiar poblaciones por medio de la observación de muestras particulares con la intención de manifestar las variables de estudio y su frecuencia.

### **Instrumentos**

Usé el cuestionario. según Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis y Moreno (2018), afirman, es un formulario impreso que las personas manifiestan por sí mismos. Dicho instrumento está compuesto por preguntas anticipadamente elaboradas que son significativas para la indagación. De manera que, esta servirá para el recojo de datos específicos que contribuirán al desarrollo de la sociedad.

### **Validez**

Como menciona Hernández et al. (2018) es el nivel en que un instrumento mide las variables; el presente estudio se trabajó con un instrumento validado anteriormente con juicio de expertos y se cuenta con la autorización respectiva de los autores de la tesis. Para la materia de confiabilidad se tomó una prueba de guía a 34 docentes a quienes se les alcanzó el cuestionario, después de recoger los datos se procedió a sistematizar y consolidar la puntuación obtenida en el programa Excel por medio de la fórmula de coeficiente de determinación y correlación, haciendo uso del alfa de Cronbach donde el análisis de confiabilidad fue 0.9 a más

### **Confiabilidad**

Para el proceso de la confiabilidad de instrumentos se utilizó los datos de la prueba piloto en 10 elementos muestrales; los mismos fueron procesados haciendo uso el factor de Alfa Cronbach. Los resultados obtenidos para la variable gestión directiva presenta un puntaje de 0,902; mientras que, 0,888 para la variable desempeño docente; los valores hallados representan a los instrumentos en los niveles de excelente y bueno para el acopio de los datos. En tal virtud, se ha procedido aplicando la encuesta a los docentes considerados en la muestra de estudio.

### **3.5. Procedimientos**

Se siguió los siguientes pasos: El primero fue delimitar el título, luego, al revisar documentos para esbozar el instrumento, se encontró acorde a lo que buscaba y, al inspeccionar se prefirió emplearlo. Para ello, se procedió a solicitar la

autorización de los instrumentos validados a los autores; así como la acreditación de la confiabilidad de estos y aplicarlo en el proceso de recolección de información en una institución educativa. El segundo momento, los datos se recolectaron a través del OneDrive. Estos, han sido tabulados y sometidos a la estadística descriptiva e inferencial.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En el tratamiento y proceso de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25,0. Como tal, los métodos estadísticos aplicados para hallar los resultados fueron la descriptiva e inferencial. A nivel descriptivo se logró obtener los resultados en frecuencias de datos y porcentajes; mientras que, a nivel inferencial, se realizó en primer lugar la prueba de normalidad con la prueba de Shapiro – Wilk, dando como resultado trabajar con el Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el proceso de redacción de esta investigación se ha tomado la normativa sobre la propiedad individual, tal como lo establece la legislación peruana; por cuanto, el desarrollo del presente trabajo está dentro del marco de la legalidad, respetando la producción intelectual ajena; es así que, se refrenda las citas directas acudiendo a las bondades de las normas APA séptima versión.

Se respetó la libre y voluntaria participación de los sujetos, quienes autorizaron su participación de manera verbal debido a esta condición de pandemia que no nos permitió tener contacto físico con el cual se iba a entregar este documento.

La institución educativa donde se realizó el cuestionario fue informada por medio de la Universidad con una Carta P. 110-2021-UCV-EPG-SP. Cuyo resultado del procesamiento de la información aportará de forma benéfica a estudios posteriores que se realicen en el campo educativo.

#### IV. RESULTADOS

##### **Resultados a nivel descriptivo**

Tabla 1

*Contraste entre las variables gestión directiva y desempeño laboral en profesores de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021*

			Desempeño laboral		
			Logro		Total
			En proceso	esperado	
Gestión directiva Regular	N		6	2	8
	%		17,6%	5,9%	23,5%
Bueno	N		1	25	26
	%		2,9%	73,5%	76,5%
Total	N		7	27	34
	%		20,6%	79,4%	100,0%

La tabla anterior, mostró que, el 76,5% de los docentes encuestados manifiestan que en la institución educativa (IE) donde laboran, la gestión del director es buena; mientras que, el 23,5% afirma que es regular. De otro lado el 79,4% califica su desempeño docente en el nivel de logro esperado; mientras que, el 20,6% está en proceso.

Tabla 2

*Contraste entre las variables gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021*

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			
		En proceso	Logro esperado	Total	
Gestión directiva	Regular	N	4	4	8
		%	11,8%	11,8%	23,5%
	Buena	N	1	25	26
		%	2,9%	73,5%	76,5%
Total		N	5	29	34
		%	14,7%	85,3%	100,0%

De la tabla anterior, se aprecia que el 76,5% de los encuestados manifiestan que la gestión del director es buena; mientras que, el 23,5% afirma que es regular. A su vez, el 85,3%, lo califica que la preparación de la sesión para el aprendizaje de los estudiantes en el nivel de logro esperado; mientras que, el 14,7% indica que está en proceso.

Tabla 3

*Contraste entre las variables gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021*

		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
			Logro esperado	Total	
		En proceso			
Gestión directiva	Regular	N	5	3	8
		%	14,7%	8,8%	23,5%
	Buena	N	1	25	26
		%	2,9%	73,5%	76,5%
Total		N	6	28	34
		%	17,6%	82,4%	100,0%

Los resultados obtenidos señalan que, el 76,5% manifiestan que en la IE donde laboran el mandato del director es buena; mientras que, el 23,5% afirma que es regular. De mismo modo, el 82,4% de los consultados, califican su desempeño en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el nivel de logro esperado; y, el 17,6% señala que está en proceso.

Tabla 4

*Contraste entre las variables gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021*

		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			
		En proceso		Logro esperado	Total
Gestión directiva	Regular	N	6	2	8
		%	17,6%	5,9%	23,5%
	Buena	N	4	22	26
		%	11,8%	64,7%	76,5%
Total		N	10	24	34
		%	29,4%	70,6%	100,0%

De la tabla anterior, se extrae que, el 76,5% de los encuestados manifiestan que, la gestión del director es buena; mientras que, el 23,5% afirma que es regular. De mismo modo, el 70,6% de los consultados, califican su participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el nivel de logro esperado; mientras que, el 29,4% en proceso.

Tabla 5

*Contraste entre las variables gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021*

		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
			Logro esperado	Total
		En proceso		
Gestión directiva Regular	N	4	4	8
	%	11,8%	11,8%	23,5%
Buena	N	3	23	26
	%	8,8%	67,6%	76,5%
Total	N	7	27	34
	%	20,6%	79,4%	100,0%

De la tabla anterior, se traduce que, el 76,5% de los encuestados manifiestan que, la gestión del director es buena; mientras que, el 23,5% afirma que es regular. Por otra parte, el 79,4% de los profesores encuestados, califican su desarrollo profesional y su identidad docente en el nivel de logro esperado; y, el 20,6% en proceso.

## **Análisis inferencial**

### **Prueba de hipótesis general**

Tabla 6

*Correlación de las variables gestión directiva y desempeño laboral en una institución educativa pública de Ayacucho, 2021*

		<b>Correlaciones</b>	
		Gestión directiva	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión directiva	1,000	,746**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	34	34
Desempeño laboral	Desempeño laboral	,746**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	34	34

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

Se considera en la tabla que existe un nivel de correlación positiva alta entre la gestión directiva y el desempeño laboral con un valor de 0,746, evidenciándose una relación entre dichas variables. Así mismo, el valor de significancia es  $0,000 < 0,05$ ; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 7

*Prueba de correlación de las variables gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021*

			<b>Correlaciones</b>	
			Gestión directiva	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	34	34
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,553**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N		34	34	

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

La tabla muestra que existe un nivel de correlación positiva moderada entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. con un valor de 0,553, evidenciándose una relación entre dichas variables. Así mismo, el valor de significancia es  $0,001 < 0,05$ ; en efecto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

## Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 8

*Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021*

			<b>Correlaciones</b>	
			Gestión directiva	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

En la tabla se estima que existe un nivel de correlación positiva moderada entre la gestión directiva y y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. con un valor de 0,653, evidenciándose una relación entre dichas variables. Así mismo, el valor de significancia es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 9

*Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021*

			<b>Correlaciones</b>	
			Gestión directiva	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	34	34
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	,555**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	34	34

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

En la tabla se aprecia que hay un nivel de correlación positiva moderada entre la gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con un valor de 0,555, evidenciándose una relación entre dichas variables. Así mismo, el valor de significancia es  $0,001 < 0,05$ ; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### Prueba de hipótesis específica 4

Tabla 10

*Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021*

			<b>Correlaciones</b>	
			Gestión directiva	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,403*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	34	34
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	,403*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	34	34

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

Como se valora en la tabla existe un nivel de correlación positiva moderada entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con un valor de 0,403, evidenciándose una relación entre dichas variables. Así mismo, el valor de significancia es  $0,018 < 0,05$ ; en corolario, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

La sociedad va cambiando asimismo la educación en todos los niveles. Para transformar el entorno y la sociedad es fundamental impartir una educación adecuada para ello una institución educativa debe estar preparada en la gestión directiva eficiente y eficaz, de modo que el desempeño docente sea supervisado y placentero en la contribución a una asistencia educativo de calidad.

El estudio presentó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño laboral en profesores de una institución educativa publicada de Ayacucho, 2021.

Al verificar la tabla se aprecia que existe un nivel de correlación positiva alta entre la gestión directiva y el desempeño laboral, evidenciándose una relación entre dichas variables. Así mismo, el valor de significancia es  $0,000 < 0,05$ ; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

De modo que, se demostró que existe relación entre gestión directiva y el desempeño docente. Este resultado es acreditado por los estudios realizados como la de Sagredo y Castellano (2019), quién afirma la relación positiva existente entre gestión directiva y la motivación compromiso docente, según la impresión de los educadores que trabajan en fundaciones de formación de adultos, autentifica lo anterior y demostró que la edad de las capacidades de autoridad en los directrices de las escuelas es fundamental para garantizar que la presentación de sus capacidades sea un compromiso legítimo con el avance del trabajo de los educadores.

Del mismo modo, Chávez et al. (2019), revelan que los directores en las escuelas solicitan actividades, organizan energías y supervisan para el progreso de la escuela, lo que ejemplifica la importancia de la cabeza, que permite avanzar hacia la teoría y los objetivos que se fijaron. Cuantas más metodologías y puntos de vista se conozcan, más convincentes serán a la hora de presentar el significado de lo realizado por el director en su escuela.

Por su parte, Analuisa y Pila (2020), afirman que, la gestión educativa del director de la escuela debe tener la opción de establecer planes y proyectos tanto en el territorio reglamentario como en el académico, cuyas actividades estén explícitamente dirigidas a educar, recoger, reaprender, para decirlo claramente, a mejorar el aprendizaje de los alumnos. Asimismo, todo director debe supervisar, en función de las necesidades genuinas del centro, a los animadores pedagógicos asociados a su situación específica, estos animadores son fundamentales para construir conexiones de trabajo sólidas, dinámicas y sometidas al progreso. De manera que, la correcta gestión directiva contribuye en el desempeño de los docentes de manera positiva.

De igual modo, Pérez (2016), señaló el objetivo establecer la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas, infiere que: se presume que existe una relación positiva moderada entre los directivos y la ejecución de los educadores en las fundaciones instructivas, Así demuestra que se trata de una relación inmediata, si la variable administración mejora de manera moderadamente positiva, la ejecución de los educadores mejorará en una potencia similar.

Con respecto al objetivo específicas 1, se tiene un nivel de correlación positiva moderada, entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Este resultado, concuerda con las conclusiones halladas por las investigaciones de Martínez et ál. (2016), ellos inquietan los educadores creen que la calidad de la educación no sólo depende de su ejecución, sino de cuatro factores como la escuela, el entorno, el profesor y el gobierno. Asimismo, reconocen que deben trabajar de forma cooperativa. Para lograr un rendimiento académico satisfactorio y la formación completo del estudiantado.

Por otro lado, Gálvez y Milla (2018), cuyo objetivo fue esbozar una guía de evaluación del desempeño docente a partir del dominio Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. Obtuvo como resultados bajos grados de desempeños que se identificó al elaborar la planificación del aprendizaje y empleo de evaluación muy apartada de la realidad, por lo que se cierra con el avance de un modelo de evaluación del educador, que

coordina otro método de evaluar, desde el punto de vista de la reflexión del instructor y la mejora del desempeño. Por ello, es fundamental programar y sistematizar diversas actividades que se desplegarán en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El trabajo de un directivo en las escuelas es trascendental y contribuye de forma benéfica en la labor docente debido a ello debe ser considerado un elemento estratégico en la preparación para el aprendizaje.

En cuanto al objetivo 2, muestra un nivel de correlación positiva moderada, entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Alude a la dirección del proceso educativo a través de una metodología que estima la consideración y la variedad en la totalidad de sus conductas. Sugiere a la intervención educativa del educador en el desarrollo de un entorno útil para el aprendizaje, la administración correcta de los contenidos, la inspiración constante de los alumnos, la mejora de las diferentes metodologías y la evaluación, así como el manejo de los recursos didácticos oportunos. Contiene la utilización de variados pensamientos y materiales que favorecen la identificación de logros y dificultades en el proceso pedagógico, junto de las partes de la instrucción que deben ser mejoradas (Minedu, 2016). Que la gestión asumida por el director debe ser un proceso organizado donde se supervise el proceso educativo con el objetivo de asegurar un aprendizaje óptimo en los estudiantes.

Este resultado favorece al docente instándolo a reflexionar sobre dos aspectos significativos: Por un lado, observar la práctica pedagógica para perfeccionar la labor de forma comprometida; por otro lado, involucrarse en el desarrollo del trabajo de gestión.

Respecto al objetivo específico 3, muestra un nivel de correlación positiva moderada, entre la gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Ello es corroborado por López et ál. (2018) quienes enuncian que es indispensable que la gestión directiva esté centrada en un liderazgo capaz de gestionar y fomentar el talento humano de cada uno de los miembros que interactúan dentro de una institución educativa en favor de buscar el aprendizaje de los estudiantes en formación. De modo que, es evidente que una

gestión eficaz no solo hace partícipes a los directores y profesores sino También, a los estudiantes padres de familia y las diversas organizaciones de una determinada comunidad.

La teoría señalada líneas arriba confrontada con la realidad, llama a cavilación y se concluye que los directivos deben encaminar su labor fomentando la participación de todos los miembros de la comunidad. Así mismo, los docentes orientar su accionar en diálogo con el encargo de la escuela, colectividad y estudiantes a fin de obtener mejoras en el proceso que le tocó asumir.

Con relación al objetivo específico 4 evidencia un nivel de correlación positiva moderada, entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, aceptándose la hipótesis de investigación. Sacsara (2018), demuestra que los educadores piensan en el Liderazgo Gerencial a un nivel significativo; en todo caso, el Desempeño docente solo cumple un nivel ordinario, ya que los instructores de la sala de estudio no ejecutan la medida de aprendizaje educativo de manera ventajosa, revela que hay una ausencia de responsabilidad con respecto a los educadores y una lucidez más destacada con el personal administrativo. Ello muestra que, la identidad docente y la profesionalidad se efectuará de manera negativa o positiva de acuerdo al modo de ejercer la gestión directiva en una determinad institución educativa.

Al respecto, considero que atañe al profesor buscar el desarrollo de su profesionalidad a través de estudios, talleres y capacitaciones que se ofrecen en los diferentes ámbitos educativos y los directivos, con su capacidad de gestión encargarse de promover estas actividades para los docentes de sus instituciones educativas.

También, Gómez y Huamaní (2018), consideró el propósito: Comprobar la relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente: Concluyó que: los instructores se ubican en la valoración ordinaria en cuanto a mostrar la ejecución, mientras que, en esa medida equivalente, los educadores estudiados consideran que la administración académica es normal, lo cual no toma en cuenta una interacción predecible de respaldo y control de los instructores, ello, no influye en

la ejecución instructiva que llega solitariamente a la valoración ordinaria, exhibiendo que existe una conexión directa moderada entre los dos factores de estudio. Aporta diversas teorías y definiciones acerca del desempeño docente y el director debe ejercer un liderazgo adecuado con la finalidad de sistematizar correctamente las responsabilidades de cada miembro y obtener un buen desempeño docente.

Por último, es indispensable expresar el objetivo alcanzado, el cual es: haber evidenciado la correspondencia entre las variables de estudio; así como, haber logrado describir el normal comportamiento de las variables; Por otra parte, los vacíos que habría que examinar son la realización de pruebas de los factores, ya que, por razones presupuestarias y por lo intrincado de la exploración, parece que todavía no se puede crear un estudio de prueba.

## VI. CONCLUSIONES

Primero.

Se determinó que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio gestión directiva y el desempeño laboral en los profesores de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021. Derivación que se confirmó con la prueba estadística de Rho de Spearman, cuyo grado de significancia bilateral permitió que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la nula. Por lo tanto, la gestión directiva favorece en el desempeño de los profesores.

Segundo.

Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre gestión directiva y preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Consecuencia que fue asentado con la prueba estadística de Rho de Spearman, cuyo grado de significancia bilateral permitió que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la nula. Por consiguiente, la gestión directiva beneficia en la preparación para el aprendizaje del estudiantado.

Tercero.

Se determinó que existe un nivel de correlación positiva moderada entre gestión directiva y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, lo cual fue confirmado con la prueba estadística de Rho de Spearman, cuyo grado de significancia bilateral permitió que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la nula. En efecto, la gestión directiva ayuda en la enseñanza para el aprendizaje del estudiantado.

Cuarto.

Se determinó que existe un nivel de correlación positiva moderada, entre gestión directiva y participación en la gestión de la escuela articulada a la

comunidad, lo cual fue demostrado con la prueba estadística de Rho de Spearman, y el grado de significancia bilateral permitió que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la nula. Por cual, la gestión directiva que desarrolla el director contribuye a la mejora del ejercicio de los profesores articulando con la colectividad.

Quinto.

Se determinó que existe una correlación positiva moderada, entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, lo cual fue verificado con la prueba estadística de Rho de Spearman, y el grado de significancia bilateral permitió aceptar la hipótesis de investigación. En consecuencia, la gestión directiva que desarrolla el director asiste en el desarrollo del crecimiento profesional y mejora del accionar docente.

## VII. RECOMENDACIONES

### PRIMERA

promover la formación de los directivos en segunda especialidad, diplomados acorde a las nuevas formas de organización educativa y las nuevas teorías de cultura organizacional bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación.

### SEGUNDA

Desarrollar programas en didáctica de segunda especialidad para los docentes según su especialidad con la finalidad de fomentar la actualización y la formación continua de los profesores A cargo del Ministerio de Educación.

### TERCERA

Implementar políticas educativas que contribuyan a mejorar el servicio educativo en las instituciones educativas públicas.

### CUARTA

Desarrollar capacitaciones permanentes para los directivos sobre el proceso de acompañamiento pedagógico a los docentes con el objetivo de lograr una educación de calidad y calidez para los estudiantes, siendo los responsables la Dirección Regional de Educación.

### QUINTA

Establecer en el Plan Anual de Trabajo diversas actividades académicas; tales como, talleres sobre manejo del estrés, teorías pedagógicas y el manejo de las habilidades blandas como respuesta a los nuevos desafíos de la sociedad actual. Recae la responsabilidad en los directivos y docentes que deben dirigir y fomentar la participación de toda la comunidad educativa.

## REFERENCIAS

- Abanto, W. I., (2016). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Módulo de trabajo*. Trujillo: Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo. de <https://es.slideshare.net/VICADAL/gua-de-diseo-y-desarrollo-de-tesis-ucv>
- Angulo, SM. S. y Nicolás, L. E. (2018). *Control de inventarios y gestión de almacenes de la empresa Lee Chang International S.R.L. en la Victoria, 2018*. [Tesis de Licenciada, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49649/Angulo\\_SMSC-Nicolas\\_LEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49649/Angulo_SMSC-Nicolas_LEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Analuisa, I. S. y Pila, J. C. (2020). Management Direction in the school Improvement of the Educational Institutions of the Metropolitan District of Quito: A Question of Aptitude and Actitude. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes*, 8(2), 5–15. <https://ojs.docentes20.com/index.php/revistadocentes20/article/view/134/338>
- Anchundia, I. M. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 5(2), 4-14. [file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-DesempenoDocenteYSuInfluenciaEnElAprendizajeDelEst-7344271%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-DesempenoDocenteYSuInfluenciaEnElAprendizajeDelEst-7344271%20(1).pdf)
- Angulo, SM. S. y Nicolás, L. E. (2018). *Control de inventarios y gestión de almacenes de la empresa Lee Chang International S.R.L. en la Victoria, 2018*. [Tesis de Licenciada, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49649/Angulo\\_SMSC-Nicolas\\_LEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49649/Angulo_SMSC-Nicolas_LEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Amalgamated transit unión; Greyhound workers push back on management's directive to open front row as cases of COVID-19 skyrocket. (2020). *Targeted News service*. <https://www.proquest.com/wire-feeds/amalgamated-transit->

union-greyhound-workers-push/docview/2455529117/se-  
2?accountid=37408

- Arroyo, J. A. (2015). *Gestión directiva del currículo*. Diálogos. 33-45.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/47265028.pdf>
- Arellano, J. T. (2017). *Gestión directiva y acompañamiento pedagógico en docentes del nivel inicial, UGEL 03, La Victoria – 2017*. [Tesis de Licenciada, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11822/Arellano\\_JTC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11822/Arellano_JTC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Banco mundial (13 de abril del 2020). Educación.  
<https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>
- Banco mundial (26 de setiembre del 2017). *El Banco Mundial advierte sobre una “crisis del aprendizaje” en la educación a nivel mundial*. Banco Mundial.  
<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2017/09/26/world-bank-warns-of-learning-crisis-in-global-education>
- Martínez, J. E., Castillo, L. C. & Granda, V. D. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF: revista digital de educación física*, 8(48), 83-95.  
[https://emasf.webcindario.com/Formacion\\_inicial\\_del\\_docente\\_de\\_EF\\_y\\_su\\_desempen~o\\_profesional.pdf](https://emasf.webcindario.com/Formacion_inicial_del_docente_de_EF_y_su_desempen~o_profesional.pdf)
- Benjumea, H. A., Lancheros, N. y Zarate, N. (2015). *La gestión directiva en las instituciones educativas del sector oficial: configuraciones emergentes y complejas*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional PUJ.  
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/19495/BenjumeaPamplonaHuberAlbeiro2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Berrinzon, R. Del P. y Villacorta, C. M. (2018). *Gestión directiva y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de*

Belén – 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34833/berninzon\\_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34833/berninzon_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cabero-Almenara, J. y Palacios-Rodríguez, A. (2021), La evaluación de la educación virtual: las e-actividades. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia* 24 (2) 169-188. DOI:10.5944/ried.24.2.28994

Cardoso, J. F. (2015). Desarrollo de un modelo de evaluación del desempeño del docente y la estrategia para su aplicación en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán. Pimentel. *Revista UCV Scientia* 1(1) 27-39 <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-SCIENTIA/article/view/512>

Castañeda, L. (2021). Educational Design Research of a Summative Evaluation Task in Transmedia Form for Initial Teacher's Preservice Training. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 24(2), 203-224. <https://doi.org/10.5944/ried.24.2.29148>

Castro, I. E. (2019). *Investigación en derecho. Texto de apoyo a la docencia*. Escuela de posgrado Universidad Andina del Cusco. <https://www.uandina.edu.pe/descargas/documentos/epg/investigar-derecho-EPG.pdf>

Chávez, I., Chávez, P. J., Lino, J. A. y Magdaleno, B. (2019). The importance of directive management in primary school. *Revista de Educación Básica*, 3(9), 24-34.  
[https://www.ecorfan.org/republicofperu/research\\_journals/Revista\\_de\\_Educacion\\_Basica/vol3num9/Revista\\_de\\_Educaci%C3%B3n\\_B%C3%A1sica\\_V3\\_N9\\_4.pdf](https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Educacion_Basica/vol3num9/Revista_de_Educaci%C3%B3n_B%C3%A1sica_V3_N9_4.pdf)

Chávez, M. del R. y Olivos, M. I. (2019). *Gestión Educativa Y Desempeño Docente, en la Institución Educativa “Modelo” Trujillo, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Repositorio Institucional UCT.

[https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B\\_018100388B\\_M\\_2019.pdf](https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf)

Cóndor, B. H. y Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista Cátedra*, 2(1), 116-131.  
<https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436>

Díaz, S. (2016). *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. Repositorio Institucional.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34833/berninzon\\_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34833/berninzon_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Enterarse (12 de marzo de 2020). La situación de las escuelas en el Perú: avances y lo (mucho) que queda por hacer. *Enterarse*.  
[https://www.enterarse.com/20200312\\_0002-la-situacion-de-las-escuelas-en-el-peru-avances-y-lo-mucho-que-queda-por-hacer](https://www.enterarse.com/20200312_0002-la-situacion-de-las-escuelas-en-el-peru-avances-y-lo-mucho-que-queda-por-hacer)

Faria, A., Reis, P. y Peralta, H. (2016). La formación de profesores: ¿formación continua o formación postgraduada? Perspectivas de profesores y de líderes de las escuelas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.2.25489>

Fogaca, N., Coelho, J., Paschoal, T., Ferreira, M. y Torres, C. (2021) RELATIONSHIP BETWEEN JOB PERFORMANCE, WELL-BEING, JUSTICE, AND ORGANIZATIONAL SUPPORT: A MULTILEVEL PERSPECTIVE. *Revista Administración Mackenzie* 22(4)  
<https://www.scielo.br/j/ram/a/zgK9qPqgbJGHcdWr3Mv9BqK/#>

- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Revista Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>
- Gómez L F., y Valdés, M. G. (2019). The Evaluation of Teacher Performance in Higher Education. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a19v7n2.pdf>
- Gómez, L. y Huamaní, O. (2018). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en Institución Educativa Pública "González Vigil" Huanta. Ayacucho, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32664/gomez\\_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32664/gomez_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gozi, R., Jones, G. & Prince, N. (2015). A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management. *Management*, 5(1), 6-14. doi: 10.5923/j.mm.20150501.02
- Hernández, A. A., Ramos, M. P., Placencia, B. M., Indacochea, B., Quimis, A. y Moreno, L. A. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Universidad Estatal del Sur de Manabi-Área de Innovación y Desarrollo. [https://drive.google.com/file/d/1VAdGIGtDIESTwbYsi9aG\\_58W54SY2kCv/view?fbclid=IwAR0tz3eFPRDgVbunloaxD7Vlljbgqwr\\_hhzJ5b6ChGlrnP318uwdlpc6Qs](https://drive.google.com/file/d/1VAdGIGtDIESTwbYsi9aG_58W54SY2kCv/view?fbclid=IwAR0tz3eFPRDgVbunloaxD7Vlljbgqwr_hhzJ5b6ChGlrnP318uwdlpc6Qs)
- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/2018%20-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n-%20rutas%20cuantitativa-cualitativa-mixta%20-%20Sampieri-M.pdf>
- Imran, R., & Tariq Mohammed, S.A. (2020). The role of high-performance work system and human capital in enhancing job performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(3), 195-206. Doi: <http://dx.doi.org/10.1108/WJEMSD-09-2019-0074>

Jara, R. (2020). El desempeño de los profesores noveles de ciencias: Las competencias profesionales que desarrollan durante los primeros años de ejercicio profesional. *Revista Pensamiento educativo*. 57(1) <http://dx.doi.org/10.7764/pel.57.1.2020.2>

Jhosep, J., Baumann, O., Burton, R., y Srikanth, K. (2019). *Organization Design*. First edition. United Kingdom : Emerald Publishing Limited. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1887134&lang=es&site=eds-live>

Ledesma, M.J., Tejada, R.J., Ludeña, G.F., Rodríguez, J.V., Cárdenas, M.A. y Manrique, M.A. (2020). Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas inclusivas de primaria. *Revista Gestión*. 5(1), 58-83 <file:///C:/Users/Flor/Downloads/Dialnet-GestionEducativaYDesempenoDocenteEnInstitucionesEd-7468012.pdf>

Lemos, Monica. (2017). Collaborative agency in educational management: a joint object for school and community transformation. *Revista de Administração de Empresas*, 57(6), 555-566. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020170604>

López, I. D y López, M. E. (2019). The role of executive management in educational outcomes. *Revista Espacios*. 40(36), 3 <http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>

López, I., López, E. Martínez, J. E. y Tobón, S. (2018). Management Directive: Approaches to a Model for its institutional organization in Higher Secondary Education in México. *Revista Espacios*. 39(29), 22 <https://www.revistaespacios.com/a18v39n29/a18v39n29p22.pdf>

López, J. Y. (2018). *Gestión pedagógica y calidad de desempeño docente de la I.E. "Conchucos", 2016*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Archivo digital. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/>

bitstream/handle/USANPEDRO/12185/Tesis\_62275.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lunecke, M.G. H. & Villagra, P. (2020). Community resilience and urban planning in tsunami-prone settlements in Chile. *Disasters*, 44(1), 103-124. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/disa.12369>

Mamani, I. A. (2019). *Desempeño docente y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas primarias del distrito de Chucuito – 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNA.

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13075/Mamani\\_Flores\\_Luis\\_Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13075/Mamani_Flores_Luis_Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martínez, G. I., Guevara, A. y Valles, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ra Ximha*. 12(6), 123-134  
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

Martínez, G., Guevara, A., Valles, M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. Universidad Autónoma Indígena de México.  
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

Martínez, S., Lavín, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Congreso internacional de investigación educativa.  
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Minedu (2016). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Biblioteca Nacional del Perú.  
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Minedu (2016). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Biblioteca Nacional del Perú.  
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*.  
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Miranda, S. (2016). The directive management: a concept derived from the understandings of principals and coordinators at public schools in Bogota. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00562.pdf>

- Miranda, S., y Tabares, J. (2015). *Un enfoque Humanista de la Gestión Directiva en las Organizaciones Escolares*. Bogotá: Ave Viajera S.A.S.  
<https://www.amazon.com/-/es/Sorangela-Miranda-Beltrán-ebook/dp/B013F3V51G>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. y Romero, H.E. (2018). *Metodología de investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis*. (5ª Edición)
- Nobile, J.D. (2015). The directive communication of Australian primary school principals. *Revista Journal homepage* 18(6), 239-258 <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13603124.2014.932437>
- Núñez, L. C. (2019). *Monitoreo pedagógico y desempeño docente en la Institución educativa Simón Bolívar, Otuzco-2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. Repositorio Institucional UCV.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38204/nu%C3%B1ez\\_av.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38204/nu%C3%B1ez_av.pdf?sequence=1)
- Otto, N. (2016). *Employes report workers? Financial issues affecting job performance: employers report workers? Financial issues affecting job performance*. *Employee benefot News* (Online),  
<https://www.proquest.com/trade-journals/employers-report-workers-financial-issues/docview/1911870946/se-2?accountid=37408>
- Pérez, F. L. (2019). Análisis de la importancia del planeamiento educativo. *Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI*, 3(1), 135-141. DOI:  
<https://doi.org/10.36314/cunori.v3i1.89>
- Pérez, C. A. (2016). *La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red Brisas del Chinchipe de Puerto Huallape, del distrito de Santa Rosa de la provincia de Jaén*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC.  
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1268/LA%20GESTI%C>

3%93N%20DIRECTIVA%20Y%20SU%20RELACI%C3%93N%20CON%20  
EL%20DESEMPE%C3%91O%20DOCENTE%20EN%20LAS%20INSTITU  
CIONES%20EDUCATIVAS%20DE%20LA.pdf?sequence=1

Sacsara, A. M. (2018). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa "María Parado de Bellido". Cangallo-Ayacucho*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26090/sacsara\\_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26090/sacsara_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf>

Siddque, C.M. (2017). National culture and the learning organization: A reflective study of the learning organization concept in a non-western country. *Management Research Review*, 40 (2), 142-164. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/national-culture-learning-organization/docview/1865678673/se-2?accountid=37408>

Solis, M.C., Núñez, C., Contreras, I., Vásquez, N. Ritterhausen, S. (2016). Entering Professional Teaching: Problems and achievements of new teachers. *Revista Estudios pedagógicos* 42(2) <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052016000200019>

Tinka, V.V., de Jong, J.P. & Smulders, P.G.W. (2020). The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands. *Career Development International*, 25(3), 229-246. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0155>

Villegas, F. y Valderrama, C. (2021). Propuesta de un modelo de gestión para la docencia: experiencia de una universidad estatal chilena. *Hallazgos*, 18(35), 149-179. <https://doi.org/10.15332/2422409X.5848>

Vizcaino, A., López, K. L., & Klimenko, O. (2018). Creencias de autoeficacia y desempeño docente de profesores universitarios. *Revista Katharsis* (25), 75-93. <http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis>

Xu, X., Grant, L.W., & Ward, T.J. (2016). Validation of a statewide teacher evaluation system: Relationship between score from evaluation and student academic progress National Association of Secondary School Principals. *NASSP Bulletin*, 100(4), 203-222 doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0192636516683247>

Yáñez, O., Sánchez, C. & Held, B. (2016). Attributes of quality teaching in higher education: a systematic review. *Pedagogical studies* [online] 42(3), .483-506. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052016000400026>.

Zafar, M., Sarwar, A., Zafar, A., y Sheeraz, A. (2021). Impact of Compensation Practices on Employee Job Performance: An Emperical Study. *Volumsen* 1191 AISC, Pages 315 – 324. [https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-030-49889-4\\_26](https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-030-49889-4_26)

## Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Gestión directiva y desempeño laboral en profesores de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021.

**Presentado por:** Br. Flores Vega, Flor de María

**Asesor:** Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Ricardo Nicolás

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b> <b>Pg:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y el desempeño laboral en profesores de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> <b>Pe1:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021? <b>Pe2:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021? <b>Pe3:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021? <b>Pe4:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021?</p>	<p><b>Objetivos generales:</b> <b>Og:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño laboral en profesores de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021.</p> <p><b>Problemas específicos:</b> <b>Oe1:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021. <b>Oe2:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021. <b>Oe3:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021. <b>Oe4:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>Hg:</b> Existe relación entre la gestión directiva y el desempeño laboral de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021.</p> <p><b>Problemas específicos:</b> <b>He1:</b> Existe relación entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021. <b>He2:</b> Existe relación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021. <b>He3:</b> Existe relación entre la gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021. <b>He4:</b> Existe relación entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021.</p>	<p><b>VARIABLE 1</b> Gestión directiva</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeamiento</li> <li>• Organización</li> <li>• Conducción</li> <li>• Evaluación</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b> <b>Desempeño laboral</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>• Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>• Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</li> <li>• Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Básica <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Diseño:</b> Descriptivo correlacional. <b>Población:</b> 34 docentes de una Institución educativa pública de Ayacucho, 2021. <b>Muestra:</b> 34 docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de análisis de datos:</b> Estadístico SPSS versión 25.0. <b>A nivel descriptivo:</b> Tablas de contingencia. <b>A nivel inferencial:</b> Estadígrafo de Rho Spearman</p>

## Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles o rango de medición	Valoración
Gestión directiva	Es un conjunto de pasos que dirigen el que hacer de quienes poseen la función fundamental de liderar la administración de las instituciones educativas, de igual modo, otorga la posibilidad para convertir y construir en el ámbito educativo, del mismo modo, se encuentra sumergida en la dinámica educativa usual que se sustenta en las políticas públicas actuales. (Miranda y Tabares, 2015).	Fue medida a través del instrumento cuestionario, que consta de cuatro dimensiones y dieciséis ítems; la escala de medición fue ordinal, sus valoraciones oscilan entre 1 a 3.	Planeamiento	- Desarrollo de la matrícula. - Contribuye a la elaboración del PEI, PAT. - Desarrolla Proyectos de innovación.	1,2,3,4	- Nunca (4 - 8) - A veces (9 - 12) - Siempre (13 - 16)	<b>Ordinal</b> - Siempre/Todo/Bueno(a)=3  - A veces/Algunos/Regular=2  - Nunca/Ninguno/Malo(a)=1
			Organización	- Se distribuye las funciones apropiadamente. - Participa en la elaboración de documentos que rigen la vida institucional. - Da a conocer el reglamento interno.	5,6,7,8	- Nunca (6 - 13) - A veces (14 - 16) - Siempre (17 - 25)	
			Conducción	- Asesoría y monitoreo a los profesores. - Practica la coordinación sobre el aprendizaje con los padres de familia. - Se firman convenios. - Desarrolla fortalecimiento de las competencias de los docentes.	9,10,11,12	- Nunca (14 - 18) - A veces (19 - 25) - Siempre (26 - 32)	
			Evaluación	- Administración de los recursos. - Sistematiza la evaluación en la institución. - Administración del control de asistencia.	13,14,15,16	- Nunca (19 - 30) - A veces (31 - 38) - Siempre (39 - 48)	
Desempeño docente	Martínez y Lavín (2017), expresan que el desempeño docente, tiene un lugar con las actividades o prácticas indistintas a la convocatoria de instrucción.	Fue medida a través del instrumento cuestionario, que consta de cuatro dimensiones y veinte ítems; la escala de medición fue ordinal, sus valoraciones oscilan entre 1 a 4.	Preparación para el aprendizaje	- Prepara la sesión de los aprendizajes en función de las características de los estudiantes. - Reconoce el nivel socio cultural de los estudiantes. Organiza la sesión en función del currículo. Identifica las estrategias de los procesos pedagógicos. Elige estrategias didácticas.	1,2,3,4	- Inicio (4 - 8) - Proceso (9 - 12) - Logro esperado (13 - 16)	<b>Ordinal</b> - 1=Deficiente. - 2=Regular. - 3=Bueno. - 4= Excelente.  <b>Recategorización</b> - Inicio (1). - Proceso (2). - Logro esperado (3).
			Enseñanza para el aprendizaje	- Mantiene un clima afable. Maneja estrategias didácticas asertivas. Desarrolla la evaluación formativa de forma constante.	5,6,7,8,9,10,11,12	- Inicio (8 - 16) - Proceso (17 - 21) - Logro esperado (22 - 32)	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	- Gestiona las actividades escolares en función a la comunidad. Participa en las actividades de la comunidad. Gestiona los aprendizajes de los contenidos y necesidades de la comunidad.	13,14,15,16	- Inicio (16 - 22) - Proceso (23 - 36) - Logro esperado (37 - 60)	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	- Asume con asertividad el desempeño profesional. Respeta los principios y valores donde se desempeña. Cumple con su deber como miembro de una sociedad democrática.	17,18,19,20	- Inicio (20 - 36) - Proceso (37 - 68) - Logro esperado (69 - 80)	

Anexo 3: **Instrumentos de recolección de datos**

**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA**

**Estimado docente:**

Solicito su apoyo con el llenado de este instrumento. El presente instrumento habla sobre la gestión directiva en su centro de labor; por lo que, como conocedor de esa realidad, acudo a su persona con el interés de conseguir la información apropiada.

**Instrucciones:**

A continuación, te presento un conjunto de Ítems, por favor antes de marcar con un aspa (X) lea detenidamente y medite los enunciados y respuestas. Le solicito que no deje preguntas sin contestar, recuerde, no hay respuesta buena o mala. De antemano mis agradecimientos por su colaboración. Recuerde el cuestionario es anónimo.

	<b>I. PLANEAMIENTO</b>	Siempre = 3	A veces = 2	Nunca = 1
<b>01</b>	Se publica oportunamente el cronograma de matrícula en la Institución Educativa. (I.E):			
<b>02</b>	Los agentes educativos participan en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI):			
<b>03</b>	En la I.E. se trabaja en función de lo enfoques de gestión de: liderazgo, participativa, transformacional, basada en procesos y prospectivo:			
<b>04</b>	En la I.E. se ejecutan proyectos de Innovación			
	<b>II. ORGANIZACIÓN</b>			
<b>05</b>	Conoces el Manual de Organización y Funciones de tu I.E:	<b>Mucho</b>	<b>Poco</b>	<b>Nada</b>

<b>06</b>	La Dirección te convoca para participar en la elaboración del Reglamento Interno de tu I.E:	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
<b>07</b>	Los agentes educativos conocen los procedimientos administrativos de la I.E:	<b>Todos</b>	<b>Algunos</b>	<b>Ninguno</b>
<b>08</b>	Los Directivos difunden el Reglamento Interno de la I.E. entre los agentes educativos de tu institución:	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
	<b>III. CONDUCCION.</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
<b>09</b>	Los directivos supervisan tu desempeño en aula			
<b>10</b>	Consideras que la coordinación entre directivos, profesores y padres de familia es permanente:			
<b>11</b>	La I.E. firma convenios con otras instituciones para fortalecer el trabajo educativo.			
<b>12</b>	Los directivos de la I.E. promueven eventos de capacitación y actualización para tus profesores:			
	<b>IV. EVALUACION.</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Mala</b>
<b>13</b>	La administración de los ingresos y los egresos de la Institución Educativa es:			
<b>14</b>	Cómo calificas al plan de evaluación institucional de tu I.E:			
<b>15</b>	La evaluación al personal que ingresa a trabajar y trabaja en tu institución educativa se puede considerar como:			
<b>16</b>	El control de asistencias e inasistencias aplicado a todos los agentes educativos es:			

## FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DIRECTIVA</b>
Autor	Méndez Sosa, Joseph Martín – Universidad César Vallejo (2017)
Empleado por	Flor de María Flores Vega
Objetivo	Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño laboral en profesores de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021.
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planeamiento</li><li>• Organización</li><li>• Conducción</li><li>• Evaluación</li></ul>
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 20 minutos.
Validez	El cuestionario sobre la gestión directiva fue empleado con autorización del autor a través de una carta. Instrumento ya validado por el juicio de expertos que determinaron la validez del instrumento para proceso de acopio de la información.
Índice de fiabilidad	La confiabilidad se obtuvo a través del alfa de Cronbach que arrojó niveles de buena confiabilidad (0.902)
Escala de medición	Las categorías con las que fueron medidos los ítems son las siguientes: Siempre/Todos/Bueno(a) = 3 A veces/Algunos/Regular = 2 Nunca/Ninguno/Malo(a) = 1
Ámbito de aplicación	Una Institución educativa pública de Ayacucho.
Forma de Administración	Colectivo

## Anexo 5. Autorización del autor para empleo de instrumento

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

DEL : Mg. Joseph Martín Méndez Sosa  
A LA : Bach.. Flor de María Flores Vega

Presente

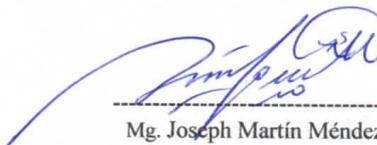
Asunto: Autorizo el empleo del Instrumento de Evaluación.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y así mismo, manifestarle que he tomado conocimiento que Ud. Pretende emplear el instrumento- cuestionario de mi autoría para desarrollar su trabajo de investigación en la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Este, promoción 2021 aula 8.

Para el logro del proyecto de investigación Gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa pública. Ayacucho, 2021, **autorizo el uso del instrumento de evaluación** (Cuestionario) en su variable independiente Gestión directiva.

Esperando contribuya en el logro de su objetivo, me despido de Ud.

Atentamente,



Mg. Joseph Martín Méndez Sosa  
DNI N° 44750783

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

### Introducción

El presente instrumento tiene como objetivo medir el desempeño docente de los maestros que vienen laborando en la Educación Básica Regular, dentro del Marco del Buen desempeño docente dirigido por el Ministerio de Educación.

**Autores:** Ministerio de Educación.

**Adaptado:** Guerra Olivares, Yris Zoraida

Empleado: Flores Vega, Flor de María

### Instrucciones:

- Responda todas las preguntas
- Solo elija una alternativa
- Las categorías o valores son las siguientes:

**1: Deficiente** : 1

**2: Regular** : 2

**3: Bueno** : 3

**4: Excelente** : 4

### Desarrollo:

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.						
COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN			OBSERVACIONES
			1	3	5	
<b>Competencia 1</b> Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
		Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.				

<b>Competencia 2</b> Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	3	Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					
	4	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SIC/SA					
<b>PUNTAJE PARCIAL:</b>							<b>A =</b>
<b>DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
<b>Competencia 3</b> Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	5	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
	6	Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.					
<b>Competencia 4</b> Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.	7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
	8	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.					
	9	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al					

		propósito de la sesión de aprendizaje.				
<b>Competencia 5</b> Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.	10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
	11	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
	12	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
<b>PUNTAJE PARCIAL:</b>						<b>B =</b>
<b>DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>						
<b>Competencia 6</b> Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.	13	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
	14	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.				
<b>Competencia 7</b> Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados	15	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
	16	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				

<b>PUNTAJE PARCIAL:</b>							<b>C =</b>
<b>DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>							
<b>Competencia 8</b> Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	<b>17</b>	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.					
	<b>18</b>	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
<b>Competencia 9</b> Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	<b>19</b>	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE.					
	<b>20</b>	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					
<b>PUNTAJE PARCIAL:</b>							<b>D =</b>

**Puntaje Final:** A+B+C+D= En números..... Nivel alcanzado:.....

## FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

<b>Instrumento</b>	<b>Cuestionario sobre desempeño docente</b>
Autores	Ministerio de Educación
Origen	Sistema de evaluación del desempeño docente. MED 2012
Ámbito de aplicación	Instituciones educativas públicas
Administración	Individual
Objetivo	Valorar el desempeño docente
Dimensiones	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Adaptación	Br. Guerra Olivares, Yris Zoraida
Campo de aplicación	de Docentes de las instituciones educativas públicas.
Duración	El tiempo de aplicación de este instrumento es de 90 minutos aproximadamente.
Calificación	La escala de valoración 1 = Deficiente 2 = Regular 3 = Bueno 4 = Excelente <b>Recategorizadas</b> Inicio (1) Proceso (2) Logro esperado (3)

## CARTA DE AUTORIZACIÓN

A LA : Bach.. Flor de María Flores Vega  
DE LA : Mg. Yris Zoraida GUERRA OLIVARES  
FECHA : 24 de mayo de 2021

### Presente

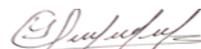
Asunto: Autorizo el empleo del Instrumento de Evaluación.

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y así mismo, manifestarle que he tomado conocimiento que Ud. Es estudiante del programa de Maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Este, promoción 2021 aula 8, y pretende emplear el instrumento de mi autoría.

por el cual acopiará la información necesaria así desarrollar su trabajo de investigación. Para ello, Para el logro del proyecto de investigación Gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa pública. Ayacucho, 2021, **autorizo el uso de del instrumento de evaluación** (Cuestionario) de mi autoría en su variable independiente Desempeño docente.

Segura que Ud. Logrará su objetivo, me despido de Ud. Expresándole mis sentimientos de respeto y deferencia.

Atentamente,



Mg. Yris Zoraida Guerra Olivares

DNI 22241761

## **Anexo 6. Prueba de normalidad**

*Prueba de normalidad de la variable gestión directiva y el desempeño laboral de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021*

### **Pruebas de normalidad**

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión directiva	,527	34	,000
Desempeño docente	,498	34	,000

#### a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados hallados en la tabla muestran que el nivel de significancia  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ), es inferior al nivel crítico; por lo tanto, la distribución es no normal según la corrección de significación de Lilliefors valorada con el test de Shapiro -Wilk; este resultado, permite desarrollar las pruebas de hipótesis, utilizando la prueba de Rho de Spearman, para muestras relacionadas.

### Anexo 7: Alfa de Conbrach Gestión directiva

SUJETOS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	TOTAL
01	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
02	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	17
03	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
04	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	18
05	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	46
06	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	3	28
07	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	37
08	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	40
09	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
10	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	39
11	3	3	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	39
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
13	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	35
14	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	40
15	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	1	39
16	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	3	33
17	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	35
18	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	34
19	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	37
20	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	38
21	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	39
22	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	3	24
23	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	40
24	1	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	3	25
25	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	33
26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	42
27	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	3	26
28	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	36
29	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	38
30	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	39
31	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	25
32	3	3	3	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	26
33	3	1	3	2	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	36
34	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	32
<b>Varianza</b>	0.5995	0.6194	0.4196	0.4991	0.596	0.6929	0.5329	0.4844	0.5917	0.3607	0.6021	0.5718	0.5164	0.4394	0.5753	0.2777	<b>8.37889273</b>

α (Alfa) =	0.90265268
k (numero de items) =	16
Vi (Varianza de cada Items)=	8.37889273
Vt (varianza total)=	54.4922145
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$	
α (Alfa) =	0.90265268

## Alfa de Cronbach Variable Desempeño laboral

SUJETOS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	TOTAL
01	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	48
02	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	37
03	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	2	2	2	3	52
04	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	50
05	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	56
06	1	1	1	1	2	4	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	54
07	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	59
08	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	3	1	57
09	3	3	3	3	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	63
10	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	4	57
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	1	55
12	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	50
13	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	60
14	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	4	1	1	59
15	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	3	4	1	1	1	4	4	49
16	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	53
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
18	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	4	4	62
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	53
20	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	50
21	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	53
22	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	48
23	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	1	63
24	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	56
25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	62
26	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	63
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	55
28	2	2	3	3	3	2	3	3	4	1	4	1	3	3	1	1	2	3	1	2	47
29	2	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	61
30	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	67
31	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4	4	67
32	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	49
33	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	1	3	55
34	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	2	4	4	63
Varianza	1.1315	1.2777	1.2189	1.34	1.1142	1.346	1.34	1.1946	1.3815	1.2042	1.1393	1.2664	1.0865	1.1696	1.4083	1.4152	1.4715	1.4187	1.5813	1.6099	19.6470588

α (Alfa) =	0.8881078
k (numero de items) =	20
Vi (Varianza de cada Items)=	19.647059
Vt (varianza total)=	125.70286
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$	
α (Alfa) =	0.8881078

## Anexo 8: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 31 de Mayo de 2021

**Carta P. 110-2021-UCV-EPG-SP**

Mg. Magister  
NOEMÍ BETTY TORRES CALDERON  
DIRECTORA  
Institución Educativa Pública "Señor de los Milagros"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **FLORES VEGA , FLOR DE MARIA**; identificado(a) con DNI N° 06663751 y código de matrícula N° 7002529210; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**Gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa pública. Ayacucho, 2021**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

