

# GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE AUCARÁ, LUCANAS, AYACUCHO - 2022

*por* Elmer Flores Llamocca

---

**Fecha de entrega:** 01-mar-2023 02:53p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2026392302

**Nombre del archivo:** EDUTIVAS\_DE\_AUCAR\_,LUCANAS,\_AYACUCHO\_-\_2022\_CORRECTO\_ACTUAL.doc (758K)

**Total de palabras:** 13841

**Total de caracteres:** 77019

10

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO  
BENEDICTO XVI**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN  
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES  
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE AUCARÁ, LUCANAS,  
AYACUCHO - 2022**

**Tesis para obtener el grado académico de  
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y  
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

**AUTOR**

**Br. Elmer Flores Llamocca**

**ORCID 0000-0002-7860-0706**

**ASESOR**

**Dra. Mirtha Mercedes Fernández Mantilla**

**ORCID 0000-0002-8711-7660**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y Calidad Educativa**

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**

## I. INTRODUCCIÓN

Los estudios más recientes evidencian de la variedad de problemas que se vivencian en las instituciones educativas de Latinoamérica, como por ejemplo la confrontación o violencia entre estudiantes, egoísmo y peleas entre padres de familia, descontentos entre directivos y docentes; en algunos casos la desintegración de las relaciones interpersonales por asumir la conducción institucional, las cuales impactan en el proceso aprendizaje del estudiantado, como en el desempeño de docentes y directores (Misad et al., 2022).

Los investigadores latinoamericanos como Cuenca y Cáceda (2017), en su trabajo científico acerca del liderazgo directivo en Latinoamérica, han concluido que todos los directivos deben generar una mancomunidad educativa a través del trabajo en equipo, impartiendo una sana convivencia (clima escolar), práctica de valores, la empatía, asumiendo las debilidades y el compromiso de superar las dificultades dentro del campo laboral. En Brasil, sobre la designación de directivos, Sendra y Marconi (2021) concluyeron que el ser líder es el eje para la práctica de clima escolar positivo que se relaciona con la eficiencia en el sector educación que se demuestra con el logro pedagógico.

Para el Banco Mundial (2018) las reformas educativas se benefician exitosamente porque requiere de una buena estructuración de políticas educativas; aunque esto es sumamente complicado; esta entidad mundial propone cuatro prioridades fundamentales para la mejora y fortalecimiento letal de la gestión directiva como: superar la habilidad de gestión de las autoridades nacionales en el sector de educación para planificar estrategias adecuadas, mejorar el sistema de aprendizaje en base a la informática y control del sector de educación, reconstruir la estructura de las instituciones y grupos de sistemas educativos con miras de fortalecer la gestión de las escuelas educativas y formación de directores exitosos.

De acuerdo con la UNESCO (2017), en la mayoría de los colegios de Brasil, México, Guatemala, etc., los directivos tienen ciertas dificultades en sus capacidades y habilidades para conducir instituciones educativas porque no fortalecen el perfil de desempeño y calidad actitudinal de la dirección. Esto no solo pone en entredicho la competencia global de sus personalidades, sino que también afecta a los educadores, educandos y otros agentes que conforma la institución.

Del mismo modo, Kochen (2020) aprecia un cambio de la gestión directiva a causa del Covid-19, porque es parte de la política educativa la aplicación de las diversas formas y estrategias del retorno a las aulas; es por eso, la tarea complicada del equipo directivo es ¿De qué manera retornar a las aulas? ¿Cómo podemos volver a la normalidad? (p. 11). Por dichas dificultades el grupo directivo, coordinadores pedagógicos, docentes y el personal administrativo tienen una ardua tarea de planificar y aplicar una serie de acciones para tener un retorno seguro a las aulas.

Por dichas conclusiones, se consideran álgidos problemas de desempeño del profesorado a causa de insuficiencia de diversas actitudes referente a sus cualidades, habilidades y otras potencialidades que deben poseer los maestros en la actualidad y sobre todo para un futuro globalizado. Asimismo, los patrones indiscutibles que escasea en la interacción directivo-docente es la planificación y aplicación de un proceso de enseñanza aprendizaje motivador basado en la inclusión, la creatividad, retroalimentación, proximidad y cordialidad y la práctica de valores con los estudiantes.

En el ámbito nacional, con referencia al estudio de Chinchayhuara y Sánchez (2021), quienes tuvieron como población de estudio escuelas públicas del norte del Perú, que el 29,8% de estas presentan quejas basadas en los errores más significativos de los administradores de las instituciones, tales como la ausencia de práctica de valores por parte de docentes-estudiantes y viceversa y deserción escolar; el 17.8% mostró errores graves, de los cuales el más destacado fue la ausencia prolongada de docentes de las instituciones educativas, lo que significa interés personal y dedicación de su tiempo libre en actividades fuera del desempeño como docente de aula, lo que se concluye como desinterés en el aprendizaje de la comunidad estudiantil. (pp. 1-2).

Verídicamente como indica Mayuri (2019), la crisis educativa peruana en las instituciones educativas se sitúa en serios problemas sobre todo por la emergencia sanitaria que nos tuvieron confinados por casi dos años, por ende, influye rotundamente la actitud de los grupos políticos. Esta crisis es estructural, por lo que han pasado diversos intentos de reformas educativas en diferentes gobiernos quienes plantearon excelentes currículos educativos, han promulgado leyes que no tuvieron éxito en su ejecución, los mismos problemas que fluctúan históricamente que siguen siendo y serán latentes en nuestro país, lo que se considera un problema casi eterno en la vida en toda la época republicana.

Por su parte, Vásquez (2020) afirma que la administración directiva y la labor del educador en las instituciones educativas del Perú muestran una deficiente accionar, es decir, los equipos directivos no toman las riendas de liderar adecuadamente dentro de sus centros de labores, esto a causa de muchos factores, como la falta de capacidad, desconocimiento, vocación de servicio, entre otros.

En el Perú la infraestructura educativa es un problema perenne de hoy y siempre, dado que se aprecia anualmente al inicio del año escolar, sin embargo, esta causa se ha vuelto más crítico durante el periodo de pandemia, por lo que fue evidente al retornar a la presencialidad, y por ente muchas de las instituciones educativas no fueron adecuadas para acoger estudiantes (Valdivieso, 2022). Esta problemática siempre será la sombra de nuestro país, porque la inversión económica, el fortalecimiento y/o reforzamiento de capacidades de los directivos y educadores en las diferentes áreas curriculares, falta de interés y dedicación de algunos docentes en la prestación de servicios por vocación y no por ocasión, padres de familias irresponsables y estudiantes con poco compromiso de aprendizaje, siempre permanecen en nuestro contexto.

Con respecto a lo tratado, a nivel local se observó similar problemática que suele suceder a nivel nacional, puesto que la gestión directiva es deficiente, inadecuada cultura organizativa, escaso de trabajo que guarda relación con el aprendizaje colaborativo, poca iniciativa en la creación de métodos y estrategias nuevas, falta de compromiso en la labor educativa, las cuales afectan el un buen trabajo docente y aprendizaje de ritmo considerable de los estudiantes (Flores, 2021, p. 10).

Literalmente, en una multitud de instituciones educativas de Ayacucho se observa la ausencia del estado en cuanto apoyo, evaluación y seguimiento de la realidad cuanto a las diversas necesidades; específicamente en los colegios del distrito de Aucará, provincia Lucanas, se percibe la falta de una adecuada y oportuna gestión administrativa y el trabajo consecuente del grupo docente, lo que hace que el logro y calidad de formación de estudiantes se sitúen por debajo de otros departamentos de nuestro país. Estas causalidades son permanentes y casi irreversibles, ya que las responsabilidades no solo competen al director y docentes, sino también recae a las autoridades locales y nacionales, organizaciones sociales, asociaciones comunales, etc., quienes se muestran como ajenos a esta tarea educativa.

Dicho esto, esta investigación se justifica a nivel teórico porque consiste en describir los conocimientos teóricos que existe para la investigación que tiene como fin de reducir la problemática de estudio, se puede usar distintos argumentos para connotar la importancia del presente estudio. El análisis exploratorio brinda una epistemología teórica detallado basados a la gestión directiva y la labor docente, teniendo como un marco teórico amplificado para la comunidad científica. Estas variables de estudio a pesar de las exigencias y puesta en práctica de manera voluntaria, no constituyen resultados favorables para una educación óptima y de calidad. Por ello, es considerado como un estudio de carácter preeminentemente teórica porque se busca identificar la coherencia entre gestión directiva y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas pertenecientes al distrito Aucará, provincia Lucanas y región Ayacucho, las cuales permitirán a la sociedad ser parte de la transformación educativa según el avance de la ciencia en los diferentes aspectos.

Del mismo modo se justifica a nivel técnico por lo que se enfoca al cumplimiento de los objetivos planteados en base a la certificación y los pagos que se efectúan durante el proceso de investigación, el cual está enmarcada de acuerdo a la siguiente secuencia de actividades: preparación de la temática de investigación, búsqueda de informaciones en los diferentes sitios virtuales y/o autores, publicación del estudio en las plataformas virtuales pertinentes y las declaraciones de los agentes participantes en dicho proyecto.

Asimismo, se justifica metodológicamente porque su estructura está compuesta por la adaptación y uso apropiado de instrumentos adecuados para dicho propósito, estas han servido para recoger datos e informaciones de la muestra mediante los cuestionarios. Según Bernal (2010) un estudio científico se justifica cuando se planifica y ejecuta un nuevo método o estrategia de estudio que cumple la función de incluir conocimiento válido y confiable para dicho propósito (p.71).

Finalmente, el presente estudio se justica a nivel social, ya que los efectos y conclusiones permitirán al equipo directivo y jerárquico para analizar críticamente y reestructurar la forma y estrategia de trabajo productivo hasta lograr un nivel destacado en sus funciones. Asimismo, con referencia a la labor docente, mediante estos resultados los docentes tendrán un objetivo claro y preciso de mejorar el nivel de prestación de servicio que se debe impartir a los estudiantes de manera categórica.

Por ello, esta magna investigación tuvo como <sup>2</sup> problema general formulado ¿Qué relación existe entre gestión directiva y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas Ayacucho 2022? y como <sup>4</sup> problemas específicos ¿Cuál es el nivel de la gestión directiva en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas Ayacucho 2022?, <sup>1</sup> ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas Ayacucho 2022?, <sup>3</sup> ¿Existe relación entre la dimensión institucional y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas Ayacucho 2022?, ¿Existe relación entre la dimensión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas Ayacucho 2022?, ¿Existe relación entre la dimensión administrativa y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas Ayacucho 2022? y ¿Existe relación entre la dimensión comunitaria y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022?

Como objetivo general de este estudio <sup>1</sup> fue: Determinar la relación entre la gestión directiva y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022 y los objetivos específicos planteados: <sup>6</sup> Identificar el nivel de gestión directiva en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022, <sup>6</sup> Identificar el nivel del desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022, <sup>3</sup> Determinar la relación entre la dimensión institucional y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022, Determinar la relación entre la dimensión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022, Determinar la relación entre la dimensión administrativa y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022 y Determinar la relación entre la dimensión comunitaria y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.

De igual manera, para el desarrollo de la investigación se ha determinado como <sup>9</sup> hipótesis general: La gestión directiva se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022, y como hipótesis específicas: La dimensión <sup>8</sup> institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas

de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022; La dimensión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022; La dimensión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022 y La dimensión comunitaria se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.

En la elaboración del presente estudio, a nivel internacional se tuvo a los siguientes antecedentes, como la de Ochoa (2020) quien planteó a dar respuesta de la relación entre la gestión directiva el desempeño docente en la Escuela “Efrén Avilés Pino” – Guayaquil – República del Ecuador 2020. La investigación estuvo enmarcada de tipo no experimental y diseño correlacional y enfoque cuantitativo, se aplicaron dos instrumentos para ambas variables. En la identificación de resultados se halló la dimensión orientación de la planificación curricular concuerda significativamente con el desempeño docente siendo el valor de  $Rho = 0,707$ , asimismo la dimensión aprendizaje colaborativo guarda relación con el desempeño docente siendo el valor de  $Rho = 0,825$  y  $0,03$  bilateral, del mismo modo, la dimensión monitoreo de estrategias pedagógicas tiene relación significativa con la segunda siendo el  $Rho = 0,707$  y  $0,022$  de significancia bilateral, que implica una correlación muy positiva y alta, por último la gestión directiva se relaciona significativamente con el desempeño docente conforma al valor obtenido de  $Rho = 0,759$  y  $0,01$  de significancia que representa una correlación apropiada.

De igual forma Macías (2019) ha tenido como resumen de su trabajo académico “Gestión directiva y desempeño educativo en la E.E.B. José Martínez Queirolo, República del Ecuador, 2018”, tiene como objetivo explorar el grado de relación de la gestión directiva y el trabajo docente a través de enfoques sociológicos, con metodología cuantitativa y diseño descriptivo correlacional. La encuesta fue instrumental, siendo importante el cuestionario como herramienta para la primera variable y la ficha de observación para la segunda variable, ambas validadas por expertos y del ministerio de educación del país de Ecuador. Ambos instrumentos fueron aplicadas a 25 docentes de esta institución. La variable 1 está constituido de cuatro dimensiones y 12 indicadores, la variable 2 está conformada por tres dimensiones y ocho indicadores. El punto de partida fue la hipótesis de que la gestión directiva guarda una correlación significativa con el



desempeño docente, y finalmente se estableció la existencia de una correlación positiva significativa. Los resultados fueron, en primer lugar, la corroboración de investigaciones previas y una búsqueda de las referencias encontradas, y en segundo lugar, porque sus conclusiones indicaban una cierta falta de dimensión de los procesos de enseñanza y aprendizaje que resultaba más problemático, en tercer lugar, según el aspecto teórico, medios y recursos debe ser utilizada beneficiosamente para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, en cuarto lugar, con los resultados alcanzados con base en el marco de discusión se contrastó la utilidad de orientar la gestión de las instituciones educativas para un mejor desempeño educativo.

Del mismo modo se tuvo a Morales (2019) quien planteó como objetivo de investigación identificar el nivel de relación entre gestión directiva y desempeño docente de la U.E. “Lautaro Aspiazú Sedeño” República de Ecuador 2018, detectando el álgido problema sobre la escasa suficiencia de gestión directiva y trabajo docente en los tiempos recientes. En esta investigación se aplicó el método cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. La composición de ambas variables está enfocado a los criterios de acreditación utilizados por ley de acuerdo a los objetivos propuestos a nivel ecuatoriano y del exterior y sigue una estructura alineada en las dimensiones de variables y estudios de correlación. La totalidad de la muestra estuvo conformada por 40 personas entre gestores y educadores que prestan servicios en dicha institución, quienes fueron entrevistados imparcialmente a través de una forma estratégica no probabilística. Se utilizaron dos cuestionarios divididos en 18 preguntas para la primera variable y 19 preguntas para la segunda variable, con sus correspondientes dimensiones y variables y validado con alto grado de precisión y credibilidad. Para la determinación de resultados se empleó mediante la prueba estadística r de Pearson, lo cual es una herramienta importante para detectar correlaciones entre dos o más variables y probar hipótesis, con un nivel de relación alto, directo y significativo de 0,01 (Sig. = 0,000 y < 0,01).

Y, por último, Reyes (2021) en su exploración científica se planteó como objetivo determinar la relación entre gestión directiva y el trabajo en equipo en la Unidad Fiscal “Durán” situada en la República de Ecuador. El diseño para esta investigación fue descriptivo correlacional, tipo de estudio es correlacional y con método descriptivo. La muestra fue constituida por 100 docentes de esta, para recoger los datos sobre gestión directiva y el trabajo en equipo se aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario. Los

resultados arrojaron según el Rho Spearman igual 0,676\*\* y una significancia = 0,000 < 0.01 este valor admite <sup>5</sup> la correlación entre la gestión directiva y trabajo en equipo es alta, directa y significativa al nivel 0.01; en la que se validó optar la hipótesis alternativa planteadas en este estudio.

Por su parte, a nivel nacional se tuvo los antecedentes como la de Ramos (2022), quien en su trabajo científico se ha propuesto delimitar <sup>5</sup> la relación entre la gestión directiva y el compromiso docente en una Institución Educativa Estatal de la ciudad de Huancayo, 2021; empleó una estructura metodológica de tipo aplicado basado al enfoque cuantitativo, con método exploratorio deductivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal; teniendo como población a 120 docentes y la muestra de 92 docentes detectado mediante el muestreo probabilístico simple; se empleó dos cuestionarios para recoger información de las variables en estudio que <sup>2</sup> fueron validadas por los expertos en dicha línea determinando la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Los resultados arrojaron <sup>2</sup> el 34,8% de docentes confirmaron que la gestión directiva en dicha I.E. es considerable, del mismo modo el 65,2% afirma eficiente, por su parte el 1,1% afirma que el compromiso docente es bajo, el 75,0% considera medio y el 23,9% afirman alto, por dicha causa se rechazó la hipótesis nula optando por la alternativa.

Asimismo, Robledo et al, (2021) han tenido como objetivo general precisar la coincidencia entre la variable gestión directiva y la calidad del servicio educativo en la I.E. “César Vallejo” Buldibuyo, Patate, La Libertad – 2020. Para dicho fin, el estudio se concretó en base al enfoque cuantitativo correlacional de diseño correlacional no experimental de corte transversal. La totalidad de muestra estuvo contemplado por 32 personas, y como instrumentos se usó dos cuestionarios en la escala de Likert, en la cual el cuestionario 1 consta de 30 ítems y el cuestionario 2 de 16 ítems, ambos fueron validados por tres expertos obteniendo la confiabilidad precisa mediante el procesamiento del alfa de Cronbach mayores a 0.7, una vez procesado esta dísticamente las informaciones se comprobó a través de la correlación r de Spearman, obteniendo  $r = 0.621$  y un valor de significancia  $p = 0.000$ , siendo inferior al error de 0.05.

Por otro lado, <sup>2</sup> Chinchayhuara y Sánchez (2020) se propusieron como objetivo identificar <sup>4</sup> el grado de relación entre la gestión directiva y la práctica docente en las II. EE. “Abad López de la Cruz” y “Antenor Sánchez” Chimbote – 2019. El estudio fue de carácter correlacional, basado en <sup>1</sup> método hipotético deductivo y de diseño descriptivo

correlacional no experimental de corte transversal. Los integrantes de la muestra fueron 30 profesores y 2 directores de dichos colegios, a quienes se hizo la encuesta con dos cuestionarios elaborados por los investigadores las cuales fueron necesarios para recoger información sobre las variables gestión directiva y práctica docente. Se encontró una correlación moderadamente positiva con  $p\text{-valor} = 0.687$  entre las variables para la recolección de resultados. La conexión también es significativa al 5%, por dicha razón se acepta la hipótesis alternativa comprobando que existe una conexión entre ambas variables.

Finalmente, Guevara (2020) retrató la conexión entre la gestión directiva y compromiso del trabajo docente en una investigación titulada “Gestión directiva y compromiso laboral en profesores de una Institución Educativa Estatal de la provincia de Callao, Lima, Perú 2019”. Este experimento es de tipo correlacional alineado en enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo y de diseño correlacional no experimental. La población total estuvo conformada por 92 docentes, con una muestra de tipo censal. Se utilizaron como herramientas encuestas y cuestionarios que constan de 20 ítems basados en una escala de tipo Likert. Estos instrumentos han sido certificados por expertos a través de la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach. El análisis de los datos reveló una correlación significativa entre la variable 1 y 2 en los profesores de la provincia del Callao. El nivel de correlación de Rho Spearman = ,894 lo que demuestra una correlación positiva con un nivel alto, siendo el  $p\text{ valor} = ,000$  que equivale menor  $p = ,050$ .

Recopilando los antecedentes locales, se tuvo a Flores (2021) quien planteó como objetivo conocer la relación que hay entre gestión directiva y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Pública de Ayacucho 2021. Es un estudio básico de diseño descriptivo correlacional. En total la población base fue 34 docentes y la muestra constituyó el 100% de la población base, se aplicó el muestreo no probabilístico. Se utilizó el cuestionario para acopiar datos necesarios, con cuya ayuda se procesaron los datos mediante el software SPSS versión 25,00. Este estudio demostró una relación significativa y positiva las variables estudiadas, lo cual fue probado por el estadígrafo Rho Spearman con un valor de 0.746, que reconoce un nivel alto y positivo entre la variable 1 y 2, respectivamente, el  $p\text{ valor} = 0,000 < 0,05$ . Según la encuesta, el 76,5% confirma que la gestión del programa es buena y el 79,4% indica que la actitud docente en su trabajo es de logro esperado. El resultado arrojado es  $r = 0.746$ , valor de  $p = 000 < 0.05$ .

Otro estudio a nivel local como la de Polack (2021), quien orientó su trabajo sobre la relación entre <sup>1</sup> gestión directiva y desempeño docente en la I.E.P. “Simón Bolívar” Andrés Avelino Cáceres en Ayacucho – 2021. Es un <sup>1</sup> estudio de tipo básico no experimental, de enfoque cuantitativo para comprobar hipótesis y <sup>1</sup> con diseño descriptivo correlacional. La población fue de 35 educadores, esta misma cantidad equivale al tamaño de la muestra porque se trabajó con la totalidad de la población. Como instrumentos de recolección de datos se utilizaron cuestionarios que fueron analizados y procesados con SPSS versión 25,00. Viendo los resultados que arrojó la prueba se confirma la conexión entre ambas variables, las cuales fueron validadas por r de Spearman, identificando un valor adecuado de 0.711, esto muestra que la correlación de las variables es alta y considerable, porque se identifica el valor de  $p = 0,000 < 0.05$ .

De la misma manera, Guillén (2020), en su <sup>1</sup> trabajo académico titulado: Gestión directiva y Clima Laboral de la I.E. “Mariscal Cáceres” Ayacucho – 2018. Se ha propuesto como objetivo general hallar el nivel de conexión <sup>1</sup> entre la gestión directiva y clima laboral; está basado <sup>4</sup> de tipo de estudio descriptivo con método hipotético deductivo y de diseño correlacional. En cuanto a los resultados obtenidos según los análisis y procesamiento de las informaciones se identifica <sup>4</sup> la correlación precisa entre la gestión directiva y clima laboral <sup>4</sup> en dicha I.E., este resultado determinó que la relación es estadísticamente significativa con 0,898 que indica alta y precisa entre las dos variables, siendo la magnitud de confianza 95% con un margen de error de 5%. Por lo tanto, el coeficiente de variabilidad es de  $r^2 = 0,806$  indica que el clima laboral está identificado en un 80,6% por la gestión directiva en la I.E. Público “Mariscal Cáceres” Ayacucho 2018.

Por último, se consideró a Huarcaya (2018) quien tuvo como objetivo en su estudio de investigación identificar la correspondencia de <sup>1</sup> calidad de gestión directiva y clima laboral <sup>1</sup> en los educadores de la Escuela de Educación Pública Santa Isabel de Ayacucho 2017. Metodológicamente es un estudio básico, su diseño es descriptivo – correlacional. La población fue compuesta por 35 encuestados y la muestra es el original a la cantidad de la población, todos ellos laboran dentro de la institución educativa de estudio. Los cuestionarios fueron imprescindibles para la recolección de las informaciones que fueron comprobados su confiabilidad con el alfa de Cronbach y validados por los expertos quienes conocen la estructuración y contenido. El procesamiento de datos se ha ejecutado correctamente, así como la comprobación de hipótesis con el SPSS, en las que se llegó a

concluir que se comprueba la conexión de la calidad educativa y clima laboral de los profesores en dicha institución educativa, siendo la magnitud de correspondencia bajo y significativo con un valor Rho Spearman = 0,476 y valor de  $p = 0.004$ .

Referente al marco conceptual, López, et al. (2019), la gestión directiva es la capacidad de establecer interacciones y relaciones adecuadas entre fenómenos tales como entornos sociales, estructuras, objetivos, estrategias, sistemas, estilos y formas de convivencia (pág.06).

En otra secuencia de ideas, Poma y Granda (2020) definen que la gestión directiva es el proceso de identificar, fortalecer y activar las escuelas desde diversos aspectos la gerencia, la comunidad y organizaciones colectivas con miras a la búsqueda de una educación de nivel.

De forma independiente, las ideas planteadas por Florentino y Durán (2021), es que la gestión directiva primero surgió en las líneas del mercado, próximamente se asimiló en el espacio educativo reconstruyendo un sistema de muchas demandas y necesidades conducentes a la transformación vinculadas a la conducción educativa (p.60).

Otro aporte de la Secretaría del Diagnóstico Educativa del <sup>1</sup>Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de Argentina (2019), la gestión directiva se enfoca a la función del equipo directivo y los monitores/supervisores son esenciales para que los estudiantes logren potencializar sus saberes, potencialidades y conocimientos que permiten ingresar con confianza a la sociedad competitiva, también para fomentar en la superación de la comunidad con una variedad de realidades problemáticas.

En fin, la gestión directiva es un grupo de actividades para el logro de un objetivo en un determinado tiempo mediante la administración de una entidad pública o privada ya que es una pieza clave entre la planeación y los objetivos que se pretende alcanzar (Madueño, et al., 2020).

Generalmente la gestión directiva implica poseer de una <sup>11</sup>capacidad de tomar decisiones firmes, resolución de problemas y sobre ello hacer que los objetivos planteados se cumplan, estos objetivos se hallan en los instrumentos de gestión como el PEI (Proyecto Educativo Institucional) y el PCI (Proyecto Curricular Institucional) de cada I.E. (Apaza y Rivera, 2022).



Esto significa sinónimo del deber y funciones del equipo directivo con miras a la superación y adquisición de la excelencia educativa través de la enseñanza aprendizaje de carácter evolutivo las cuales son perdurables y sobresalientes desde un punto de vista educativa con justicia; una buena gestión directiva activo puede marcar una calidad educativa común, enmarcando una secuencia de trabajos colectivos y estratégicos en función a los retos y desafíos, priorizando un clima institucional idóneo, las cuales se perfilan con rumbo hacia la mejora de los aprendizajes de los educandos.

Con respecto a las teorías que se orientan y se relacionan a la gestión directiva. Se consideró varias concepciones las cuales fueron pertinentes para alimentar y brindar sentido estructural a este estudio.

Teoría Contingencia de Mary Parker Follet (1920). Las ideas que aportan a la gestión están relacionadas a la gestión de la ciencia y se enfocan a la disminución de conflictos y/o problemas que suscitan con frecuencia en el ámbito empresarial o cualquier otro grupo humano. En base a ello, la gestión cumple la función de cómo mantener o cambiar al personal, esto depende de la calidad de liderazgo que propicia la persona ideal que maneja al grupo. De aquí se concluye que el empleado no debe socializarse en su trabajo, porque toda actividad tiene un límite.

Teoría Neoclásica de Peter Drucker (1925-1945). Con base en las ideas de la gerencia, se pretende buscar una mayor mecanización de los bienes y recursos a su mando, disminución del tiempo de observación de la mano calificada de los empleados, aumento de la jornada laboral a causa del aumento de horas de trabajo, todo ello enfocado hacia el camino correcto para el alcanzar el objetivo planeado.

Teoría X Douglas McGregor (1960). Se ocupa con la actitud disciplinar del ser humano en diferentes grupos sociales, como empresariales e institucionales; se direcciona en la gobernabilidad de recursos humanos. En concreto, existen la teoría X, que supone el control y gerencia de recursos humanos, y la teoría Y, que supone que los laboriosos buscan y desean puestos de categoría bajo la conducción de un líder gerencial.

Teoría de Relaciones Humanas, George Elton Mayo (años 30). Se originó en EE.UU. y se concretizó real a través de los desarrollos correspondientes en las ciencias humanas. Esta teoría se orientó a estudios de organización colectiva como la aplicación de estrés,

problemas psicológicos, autoestima, sentido de pertinencia e interacciones sociales en el contexto.

La gestión directiva también está contemplado al estudio de sus dimensiones, Guizado (2022) concede estas menciones que se muestran a continuación:

Primero, el aspecto institucional se encamina a las habilidades y competencias de la gerencia institucional quienes aspiran como desafío para mejorar aún más el prestigio de la institución con la intención a ser mejor reconocida en el contexto. Por tanto, adapta a la institución a diversos cambios que sufre el tiempo y la ciencia, de acuerdo con la misión y visión planteada. La protección de los intereses institucionales es el objetivo irrevocable y la puesta en práctica de la gestión escolar oportuno (Cárdenas et al., 2022, p. 107).

Luego, la dimensión pedagógica en concordancia con la afirmación de Cárdenas et al. (2022), quienes discuten sobre la aplicación y socialización de una enseñanza aprendizaje de índole en beneficio de los educandos mediante el dominio de varias estrategias y métodos pedagógicos en sus diferentes formatos, incluyendo materiales, herramientas y recursos que se asemejan al ritmo de los logros que se desean identificar.

Del mismo modo, la dimensión administrativa consiste en el accionar de la dirección de la I.E. que fomenta en base a lo financiero y contable, gestión académica, recursos físicos, administración y servicios complementarios y habilidades humanas para convertirse vital en el proceso educativo, cabe sustentar la contemplación de la administración directa sobre todo de los recursos económicos tanto ingresos como egresos. La concepción de una de las instituciones del estado es que existe una parte administrativa que no solo lucha por los intereses y requerimientos de los colegios, sino que también toma decisiones sobre los recursos económicos que dispone para invertir en los rubros más importantes de la institución (Ministerio de Educación, 2011).

Finalmente, la dimensión comunitaria como indica García (2021) que existe una amplía correspondencia entre la familia y la escuela, lo que incide significativamente en los objetivos sobre el énfasis de aprendizaje y la orientación hacia la cúspide en la materia. Esto surge efecto por la colaboración permanente de la comunidad en base al enfoque holístico que potencia una mejor educación sin marginar por raza, color, religión, etc. (p.09). Por su parte, los seres humanos son seres sociales y, como tales tienen la potestad de organizarse en diferentes circunstancias para cooperar con actividades a lo largo de la

vida vinculadas hacia la orientación del bien común. Desde tiempos inmemoriales, las personas han trabajado en comunidad, sindicatos, entre otras agrupaciones que ayudan a prosperar las actividades educativas direccionadas en el trabajo cooperativo (Guizado, 2022).

En cumplimiento a las dimensiones mencionadas, como indica Llorent et al. (2017), se busca tener una gestión escolar adecuada para una nueva escuela que queremos, para ello, es necesario poner en práctica cuatro aspectos fundamentales que son la columna vertebral de esta causa, como: liderazgo pedagógico, la planificación, la ejecución y monitoreo y evaluación, respectivamente.

Con respecto al desempeño laboral, Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) consolidan como habilidades y comportamientos mediante actitudes favorables o desfavorables, estas acciones son comprobadas en la práctica durante la interacción de tareas en el campo laboral, además, el aporte y sacrificio brindado son un logro en beneficio personal (p. 114).

Del mismo modo, el desempeño laboral se define como la capacidad de realizar actividades laborales de manera rápida y eficiente que se basan a la seguridad, garantía y satisfacción de los trabajadores y sobre todo de la institución (Ordoñez, 2020).

Asimismo, el desempeño laboral es una descripción específica del logro alcanzado durante la ejecución de una acción o programa en la ejecución de metas, objetivos, la misión y visión del grupo social o empresarial (Rita, et al., 2018)

En consecuencia, se precisa que el desempeño laboral la evaluación del estilo de desempeño de un empleado durante la acción ejecutora de sus cualidades al prestar servicios a una entidad pública o privada, aquí se pueden evaluar también el desempeño de manera individual basado en el esfuerzo y sacrificio del empleado.

Finalmente, la superación del desempeño depende de sí mismo y del equipo, quienes prestan servicio de calidad o deficiente, se rigen también con el cumplimiento de horas efectivas, clima favorable, interacción a través de valores, el cuidado de los materiales de trabajo y uso responsable de ello, cuidado del medio ambiente, promoción de empleo saludable, comunicación afectiva y con proximidad, y sobre todo prestación de servicios con convicción.



Las teorías que sustentan el desempeño laboral son evidentes que correlacionan de manera formal, entre ellos se conoce:

En primer lugar, la teoría de Herzberg. En esta serie se utilizan dos dimensiones llamados verdadera higiene y motivación que son base para determinar la satisfacción o desagrado que son comunes en los seres humanos. En general, la dimensión higiene se relaciona con las necesidades detectadas en un trabajador. La motivación como segunda dimensión se vincula con la en los requerimientos de fondo, como las emociones y sentimientos.

En segundo lugar, la teoría de la equidad llamado también la teoría de justicia, es un conjunto de postulantes teóricos que examinan de qué manera las percepciones de distribución justa o injusta afectan la convivencia armoniosa en sociedad. Desde otro ángulo, se ha visto la influencia de esta teoría, el sentir de las personas al comparar con otros teniendo en cuenta si dicha apreciación es ecuánime.

Finalmente, se consideró la teoría de las expectativas de Vroom. Se basa en gran medida en personas que intentan actuar de manera concreta y se centra en trabajos remunerados (ninguno trabaja gratis en la actualidad muy difícil). Por tanto, si la recompensa es obvia, el resultado será satisfactorio, pero si no lo es, el resultado no será como lo esperado.

La evaluación del desempeño permite identificar las fortalezas y debilidades (avances o retrasos) del trabajador, como manifiesta Grijalva et al. (2021) la medición del desempeño laboral es identificar el logro alcanzado de las competencias que constituye el trabajador educativo, el cual integra sumamente la comunicación clara, el acompañamiento de las personas con cargos superiores y reconocer el logro adquirido como premio con motivación personal (p.02). Por ello, Pérez (2021) fundamenta factores para evaluar el desempeño en el trabajador las cuales serán evaluados realmente, estos son: las habilidades y cualidades, asistencia o aporte del individuo, nivel o potencial en el campo, conocimiento y dominio en su campo, calidad de prestación de servicios, interacción adecuada con los demás, estado emocional, y síntesis y análisis, todos estos durante la expresión laboral.

Por su parte la calificación del desempeño es importante porque ayuda a identificar la empatía, el rendimiento y potencialidad, mejora de las relaciones con sus pares, comunicación adecuada, hacer conocer sus necesidades y fortalezas, todos ellos con el fin

de ofrecer ayuda, tomar decisiones para ascender, despedir, motivar el rendimiento, establecer metas, reducir la degradación del desempeño, establecer recompensas, facilitar la educación continua, superar la gerencia de recursos.

Los beneficios más auténticos del desempeño laboral, es que incrementa sustancialmente la competitividad de sus capacidades, esto significa el interés por buscar y aplicar nuevas técnicas y estrategias con miras a metas claras y mejora del ambiente laboral.

En el marco conceptual, la valoración del trabajo es una herramienta que sirve para obtener información principal sobre el rendimiento laboral de los colaboradores. También genera méritos para la empresa como para los laboriosos, porque prioriza y efectúa buenas prácticas (excelencia en el desempeño) y reconoce las atribuciones negativas contribuyendo los productos esperados.

Entre las dimensiones más resaltantes del desempeño laboral se pudo abordar los créditos de Aller (2019) en su trabajo de científico titulado “**Motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática Simón Bolívar de Moquegua**”, en donde considera cinco dimensiones esenciales que un docente debe enfocarse en su totalidad para posicionarse en un nivel destacado, entre ellos:

En primer orden se sitúa, la dimensión responsabilidad en el desempeño. La definición más apropiada es completar una tarea asignada, realizar tareas requeridas por su trabajo y estar presentes para sus acciones y cumplir y promover los objetivos de la organización. La responsabilidad en la escuela es cumplir con las actividades por igual o como hacer tareas encomendadas, estudiar para alguna lección pretendiendo siempre efectuar de manera correcta (Moheno, 2022).

<sup>14</sup> En el campo de la educación, las responsabilidades en el trabajo docente son imprescindible, porque recae muchos deberes de como educador por situarse frente a estudiantes con diferentes problemas; por ello se rechaza la inasistencia al centro de labores. Por ello, se debe practicar con veracidad las siguientes normas de convivencia: llegar temprano a la I.E., asumir y ejecutar las diversas funciones asignadas, cumplir con el horario de trabajo, cuidar y proteger los materiales de trabajo, interactuar de manera asertiva, fomentar un buen clima y adaptación con el resto y participar en todas las acciones organizadas por la I.E.

En segundo lugar, encontramos a la dimensión capacidad pedagógica. Para desarrollar este apartado es necesario tener conocimientos teóricos y técnicos de la realidad (características) donde se trabaja, lo que fortalece saber de manera específica la estructuración de la pedagogía. En el sector educativo, se viraliza una tarea ardua del docente quien se responsabiliza de lo que sucede dentro del aula con estudiantes de diferentes culturas, saber manejar estrategias diversas para dar solución a una serie de problemas. Es decir, es la carrera más sacrificada y menos remunerada en la actualidad, a pesar de sacar hacia adelante a los adolescentes que pasan por una etapa muy complicada y propensos a caer en malos caminos. Entonces podríamos decir, que la capacidad docente es muy amplia porque aparte de brindar conocimientos pedagógicos, se educa en base a los valores, principios éticos, emprendimiento, toma de decisiones, entre otros.

Seguidamente se estudió la emocionalidad como una de las dimensiones, se deslinda como un elemento y fisiológico y actitudinal que se verifica en la emoción, una medida de estímulo respuesta de una persona. Las emociones específicas como el carácter y temperamento repercuten frecuentemente en las personas, las cuales son parte de la vida cotidiana tanto en malos y buenos momentos, cabe decir, alegría, tristeza, miedo, ira, etc.

Según las concurrencias de Machiut et al. (2020), la emotividad se manifiesta desde la etapa de la infancia con tendencia a observar respuestas sensibles de forma impulsiva. Los niños en su mayoría tienen una posibilidad mínima de controlar su estado emocional, porque ellos muestran con libertinaje sus necesidades o comodidades dentro de una agrupación humana, comunicándose libremente y por naturaleza obviando el temor hacia el entorno.

Luego, se acopió teorías sobre relaciones interpersonales como una de las dimensiones de la segunda variable. Se conoce porque se basa en la socialización entre dos o más integrantes, aquí se comprende el desarrollo y la ejecución de su personalidad mediante el intercambio de sus sentimientos y emociones de manera asertiva. Aquí se conoce una concepción de Montez (2016), quien cree que las relaciones interpersonales ocupan un lugar prioritario dentro de la sociedad, en donde se comparte perspectivas, ideas, sugerencias, inquietudes y otros; estas acciones conducen a una convivencia armoniosa entre sociedades de diferentes culturas e ideologías, por supuesto grupos humanos con educación razonables y profesionalismo.

En mención a la gestión escolar y actitud laboral, esta dimensión se sitúa como eje de las actitudes de los participantes educativos, ya que se busca promover las relaciones adecuadas entre todos partiendo del manifiesto de un clima favorable, comunicación asertiva, confianza colectiva y el fomento del trabajo en equipo armonioso.

Por último, se tiene a los resultados como dimensión que juega un rol en el trabajo. Por ello, se atinó las conclusiones de Pérez (2021) que indica que la evaluación del trabajo por resultados hace que se pueda medir los objetivos cuantitativos, estos pueden incluir metas, rentabilidad, crecimiento, nuevos productos, nuevos clientes, optimización estratégica, mejoras de calidad de servicios, entre otros.

En el marco del desempeño laboral, son los resultados positivos la que se busca concretar, de hecho, superando las dificultades que se han vivido o experimentado en la realidad. En toda actividad laboriosa, se tiene como único propósito sustancial las consecuencias exitosas y prósperas que beneficiaran a todos los agentes que forman parte del grupo empresarial y/o institucional.

En cuanto al trabajo docente, se aprecian en la calidad de estudiantes que forma como profesional, esto se detecta a través de la observación directa dentro y fuera de la institución; entonces se juzga o se premia el trabajo docente según los resultados de los estudiantes quienes lo demuestran con su actitud e inteligencia. Si los resultados en su mayoría de veces son deficientes, entonces la sugerencia para el docente es buscar momentos de actualización y capacitación en base a los intereses y necesidades de los educandos.

## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Objeto de estudio

#### <sup>8</sup> Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica correlacional, como indica Arias (2021), en este tipo de estudio no se resuelve ningún problema de manera inmediata, por lo contrario, sirven de base teórica profunda para otros tipos de investigación, que se pueden plantear estudios con alcances exploratorios, descriptivos o hasta correlacionales (p. 68).

Del mismo modo, una investigación descriptivo correlacional por naturaleza se analiza la manera de visualizar un fenómeno y sus factores y luego se pretende identificar de qué manera se relaciona diversos fenómenos entre sí, o por lo contrario no exista la relación, lo principal es que cómo se comporta una variable con relación a la otra (Cevallos et al., 2017, p. 06).

#### Método de investigación

Este estudio exploratorio está encaminado al método hipotético deductivo, que es considerado como un enfoque de investigación que inicia en base a una búsqueda de información teórica genérica. Un estudio revela cómo existen métodos de argumentación que consisten en sacar conclusiones a partir de un estudio general para adquirir explicaciones particulares. (Morán y Alvarado, 2010, p. 12).

Es una manera de afrontar la investigación que comienza con textos escritos que se relacionan con las hipótesis, mediante la comprobación se acepta o se rechaza la situación planteada y se espera los resultados a manera de conclusiones (Bernal, 2010).

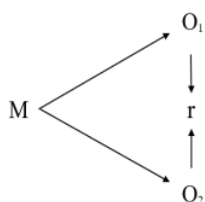
#### Diseño de investigación

Es de estructura no experimental transversal, como manifiesta Arias (2021) quien asevera que no existe incentivos ni condiciones experimentales que puedan exponerse a las variables de estudio, los integrantes de la muestra son medidos naturalmente, sin variación ni adecuación de su originalidad (p. 78).

De manera global, el presente estudio está sujeto al enfoque cuantitativo correlativo, no experimental que implica la no manipulación causal o directa con la muestra, no obstante, la indagación sobre las informaciones de las variables es importante para el procesamiento de los datos.

El diseño determinado es el más adecuado y pertinente y de gran utilidad para corroborar la correlación de las variables 1 y 2, gestión directiva y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.

El esquema se muestra a continuación:



Donde:

M = muestra

O<sub>1</sub> = variable 1 (Gestión directiva)

O<sub>2</sub> = variable 2 (Desempeño laboral)

r = Correlación entre ambas variables

### **Población**

Las afirmaciones de Arias et al. (2016) indican que la población grupo de situaciones flexibles, modificables y accesible que forma la totalidad para la elección de la muestra, este tiene como requisito de cumplimiento de varios criterios establecidos (p. 202).

Por ello, en el presente estudio investigativo la población fue constituida por 81 docentes de los tres niveles educativos del distrito de Aucará distribuidos de la siguiente manera: 12 docentes de las instituciones educativas de nivel inicial, 33 docentes del nivel primaria, y 36 docentes del nivel secundaria, respectivamente.

### Muestra

La muestra fue conformada por 36 trabajadores educativos entre directores y personal docente de las instituciones de educación secundaria como: Institución Educativa Secundaria “Andrés Avelino Cáceres”, Institución Educativa Secundaria “Agropecuario Santa Ana”, Institución Educativa Secundaria Técnico Agropecuario “Salomón Dumet Jorge” e Institución Educativa Secundaria “Técnica Agropecuaria Aucará”, todas pertenecientes al distrito Aucará, provincia Lucanas y región Ayacucho.

Aquí el interés se insta sobre quiénes son los participantes para el acopio de estudio, se tiene en cuenta las características para describir con libertad y es de condición favorable según la cercanía geográfica (Hernández et al., 2014, p. 172).

Institución Educativa	Docentes	Porcentaje
Andrés Avelino Cáceres	8	22
Agropecuario Santa Ana	8	22
Salomón Dumet Jorge	8	22
Técnica Agropecuaria Aucará	12	33
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

### Muestreo

Fue de método no probabilístico, basado en el muestreo intencional o de conveniencia, ya que permitió el fácil acceso e interacción del investigador con los integrantes de la muestra. Por ello, Hernández y Carpio (2019) afirman que el método no probabilístico del muestreo intencional o conveniencia se conoce por identificar con mucha dedicación y paciencia que cumplen con las características que el investigador busca, además se tiene facilidad y relaciones con los individuos en momento y lugar adecuado para concretar con el estudio de investigación (p.78).

Esto indica, que la muestra surge generalmente desde una población finita que se conoce el total de sujetos que formaron parte del estudio según las características, necesidades y accesibilidad.

Por ende, se empleó la técnica muestreo intencional o de conveniencia debido a que se seleccionó a un grupo de docentes que pertenecen a un nivel educativo. Además, por ciertos factores como la ubicación geográfica, posibilidad más adecuada de estudio, cordialidad con los sujetos de estudio, entre otras ventajas que fueron posibles.

### **Variables y operacionalización**

Al respecto, Hernández et al. (2014) manifiestan que la acepción operacional forma un grupo de procesos que delinea específicamente acciones que se deben emplear para ganar las expectativas sensoriales, esto indica la existencia de una definición teórica. A través de ello se busca confirmar la hipótesis, por lo tanto, se describe a continuación:

V1: Gestión Directiva. Fue medido a través de un cuestionario como instrumento que está constituido por cuatro dimensiones y 20 preguntas, y la escala de medición fue ordinal con sus valoraciones que oscilan entre 1 – 5, respectivamente.

Dimensión 1. Institucional, sus indicadores fueron cinco: uso de espacios adecuados, distribución de tiempo, <sup>4</sup>comisiones de trabajo, deberes, funciones y procedimientos y reglamento interno de la I.E.

Dimensión 2. Pedagógica, cuyos indicadores fueron: orientación educativa, documentos técnicos pedagógicos, actualización docente, didáctica y procesos de enseñanza y enfoque de evaluación.

Dimensión 3. Administrativa, sus indicadores son: relación con el ministerio de educación, administración de recursos, buenas relaciones y clima institucional, gestión de bienes y enseres y planes y programas.

Dimensión 4. Comunitaria, sus indicadores son: trabajo en equipo, proyección social, relación con los padres de familia.



V2: Desempeño Laboral. Fue medido mediante un cuestionario como instrumento de adquisición de datos, está estructurado de cinco dimensiones y 20 preguntas, cuya escala de medición es ordinal, con valoración de 1 – 5.

Dimensión 1. Responsabilidad, sus indicadores se mencionan como: puntualidad y responsabilidad.

Dimensión 2. Capacidades pedagógicas, cuyos indicadores son: conocimiento laboral, métodos y técnicas, empatía y elaboración de documentos.

Dimensión 3. Emocionalidad, consta de tres indicadores: actitud positiva, normas y reglas e información oportuna.

Dimensión 4. Relaciones interpersonales, tiene dos indicadores: conducta dinámica y sentimientos y emociones.

Dimensión 5. Resultados, consta de tres indicadores: revisión de labores, evaluación de labores y autoevaluación.

Las dimensiones de ambas variables fueron medidas mediante la aplicación de la escala de Likert, cuya escala es: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre, después de ellas se obtienen los siguientes niveles muy malo, malo, regular, bueno y muy bueno.

## **2.2. Técnicas e instrumentos**

### **Técnica**

En esta investigación se aplicó la encuesta directa como técnica que fue notable para recoger informaciones e identificar la situación estructural actual de las variables y sus dimensiones que enmarcan su potencial en cuanto a la gestión directiva y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas que forman parte de la muestra.

Arias (2020) manifiesta, toda encuesta se aplica con la finalidad de recolectar datos en un estudio de investigación científica, que consiste recoger informaciones de interés de un grupo de fenómenos denominados muestra de estudio. La estructura de las encuestas debe constituir respuestas sistematizadas estadísticamente y contener preguntas, cerradas, abiertas, estructuradas y no estructuradas (p. 19).

### Instrumentos de recolección de datos

Sánchez (2022) aprecia que los cuestionarios consisten en una serie de preguntas que comprenden medir las variables de estudio que fueron contempladas en la investigación, estas interrogantes (ítems) suelen ser abiertas o cerradas y su modo de aplicación puede ser virtual o presencial a través de llamadas telefónicas, por internet o de manera personal (p. 38).

El cuestionario es un instrumento imprescindible que beneficia recolectar datos en una investigación científica que consta de un conjunto de interrogantes acerca de los hechos o aspectos que se busca a través del estudio las cuales son respondidas verdídicamente por los encuestados que deben tener características como: operativos, fidedignos y válidos.

Ficha Técnica: Gestión Directiva

Nombre original	: Cuestionario sobre calidad de gestión educativa. Se aplicó en la Tesis: “Calidad de gestión educativa y clima laboral en la Institución Educativa Santa Isabel, Ayacucho 2017”.
Autora original	: Huarcaya Quispe, Rosa (2018).
Nombre actual	: Cuestionario sobre Gestión Directiva. Aplicado en la Tesis: “Gestión directiva y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022”.
Adaptación	: Br. Elmer Flores Llamocca (2022).
Objetivo	: Medir la gestión directiva de los docentes de las I.I.EE. del nivel secundaria de Aucará, Lucanas, Ayacucho.
Usuarios	: Docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Aucará, Lucanas, Ayacucho.
Administración	: Encuesta directa.
Tiempo de aplicación	: 20 minutos.

Estructura : Consta de cuatro dimensiones basado en la Escala de Likert con cinco alternativas.

#### Ficha Técnica: Desempeño Laboral

Nombre original : Cuestionario de encuesta sobre desempeño docente. Se aplicó en la tesis denominado “Motivación y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Emblemática Simón Bolívar de Moquegua, 2018”.

Autora original : Aller Cama, Yaneth Pamela (2019).

Nombre actual : Cuestionario sobre Desempeño Laboral empleado en la tesis titulado “Gestión directiva y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022”.

Adaptación : Flores Llamocca, Elmer (2022).

Objetivo : Medir el desempeño de los docentes de las I.E.E. del nivel secundaria de Aucará, Lucanas, Ayacucho.

Usuarios : Docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Aucará, Lucanas, Ayacucho.

Administración : Encuesta directa.

Tiempo de aplicación : 20 minutos.

Estructura : Consta de cinco dimensiones, basado en la Escala de Likert con cinco alternativas.

#### Validez

Se ha diseñado dos instrumentos: primero de 20 preguntas sobre gestión directiva y sus cuatro dimensiones, y el segundo 20 preguntas sobre desempeño laboral con sus cinco dimensiones.

Según los expertos, las cuales han verificado la estructura general y específica de dichos instrumentos, indicaron que son válidos para ser empleados a los encuestados. Estos expertos están conformados por tres integrantes quienes dejaron una constancia de validación:

- Jesús Felipe Cayllahua Rojas – Magister en Educación – Aplicable.
- Williams Rojas Pauca – Magister en Educación – Aplicable.
- Noshar Rivera Fernández – Magister en Educación – Aplicable.

### **Confiabilidad**

Se ha superpuesto una prueba piloto a 36 sujetos de la muestra con el propósito de identificar la calidad de confiabilidad de dichos instrumentos. Los resultados obtenidos por el estadígrafo Alfa de Cronbach se muestran a continuación:

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,976	20

Esta evidencia representa a ambas variables, ya que la correlación es precisa.

### **2.3. Análisis de la información**

Los datos estadísticos son considerados como herramientas primordiales en una investigación científica que se utiliza para el análisis conciso y verídico de los datos hallados en un estudio de tipo cuantitativo. Para la ejecución del procesamiento de los datos estadísticos existen una diversidad de softwares como IBM-SPSS, SAS, StatGraphics, Stata, Epi Info, R, etc. (Hidalgo, 2019, p. 30).

Para hallar los resultados estadísticos se tubo como herramienta importante a IBM SPSS Statics Versión 28 y el Microsoft Excel las cuales han permitido procesar cálculos estadísticos que fueron importantes para los resultados. Estos paquetes estadísticos han permitido analizar y procesar los datos de manera sistemática que permitieron **determinar la relación entre las dos variables y los** niveles de las dimensiones de estudio. Obteniendo la prueba estadística de normalidad Shapiro Wilk y la correlación mediante el estadígrafo Rho Spearman.

### **2.4. Aspectos éticos**

- Esta investigación está elaborada en base al enfoque de valores como la calidad de servicios, hospitalidad, responsabilidad, verdad, calidad, respeto, solidaridad y libertad, así como los principios éticos las cuales son el eje para todos que forman parte de este estudio.

- Las faltas y sanciones están inmersos de manera categórica, porque se rige a las normas y leyes que amparan los derechos de autoría y demás estipulaciones que comprende un estudio científico legal.
- La autenticidad del presente estudio garantiza una mayor esperanza y credibilidad en cuanto a al uso de autores y colaboradores debidamente citados según las normas establecidas en la actualidad.
- Para el acopio de las informaciones de la muestra de estudio, se petitionó oportunamente la ordenanza escrita al equipo directivo y plana docente de las II.EE. del nivel secundaria: “Andrés Avelino Cáceres”, “Agropecuario Santa Ana”, “Salomón Dumet Jorge” y “Técnica Agropecuaria Aucará”.
- La autenticación y fiabilidad de estos dos instrumentos para la recolección de datos se concretó con apoyo incondicional de los expertos en la materia.
- Los resultados obtenidos a través de esta investigación son de suma importancia y beneficioso para los interesados.
- La redacción estructural de esta investigación fue a través de las Normas APA, séptima edición.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Presentación y análisis de los resultados

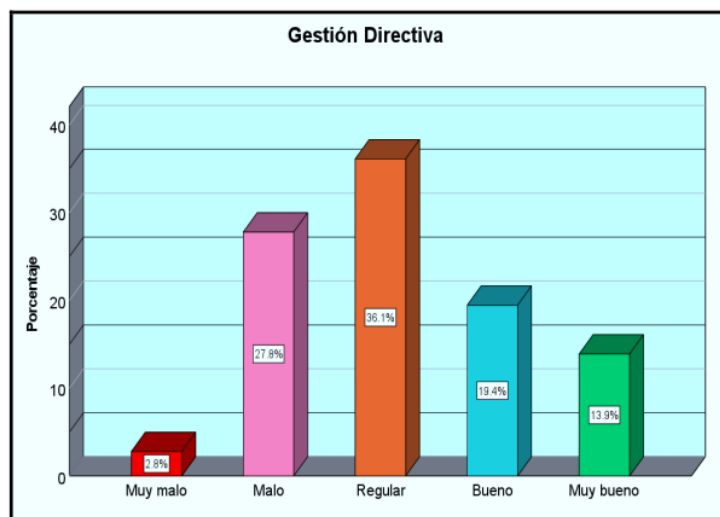
**Tabla 1**

*Nivel de gestión directiva en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.*

	Nivel/Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo (20 - 36)	1	2.8
	Malo (37 - 52)	10	27.8
	Regular (53 - 68)	13	36.1
	Bueno (69 - 84)	7	19.4
	Muy bueno (85 - 100)	5	13.9
	<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Figura 1**

*Representación gráfica del nivel de gestión directiva en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.*



**Descripción:**

En la tabla 1, se muestra los resultados reales y concretos las cuales se han conseguido al haber aplicado la encuesta (cuestionario) <sup>1</sup> sobre el nivel de la gestión directiva del grupo directivo y docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria que comprende el distrito de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.

Se requirió la colaboración de 36 docentes y directivos como muestra entre damas y varones de las instituciones educativas en mención, pudiendo resaltar que, 5 docentes que comprende el 13.9% de la muestra consideran que existe muy buen nivel de la gestión directiva en la interacción docentes, directivos y demás agentes educativos, 7 docentes que comprende el 19.4% de la muestra afirman que la gestión directiva posee un buen nivel de interacción, 13 docentes que representa 36.1% consideran que la dimensión institucional es regularmente aplicado y 1 docente que representa el 2.8% cree que la dimensión institucional es mala. En conclusión, en estas instituciones la gestión directiva tiene un grado de nivel considerable y/o rescatable (ni bueno ni malo), el cual permite una calidad educativa de regular nivel para los estudiantes.

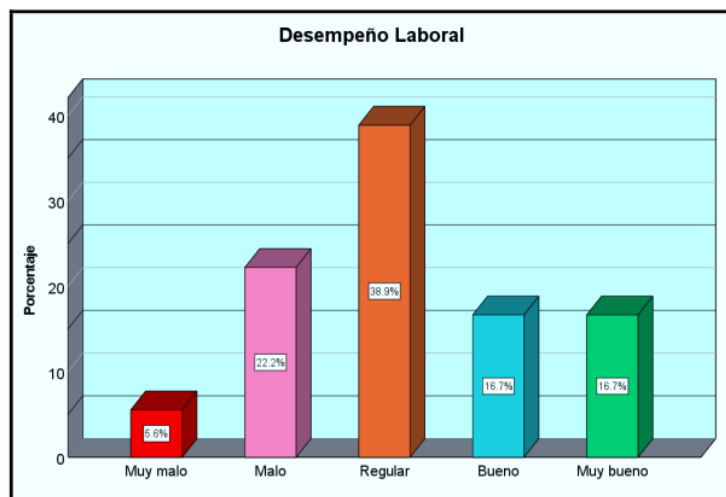
<sup>6</sup>**Tabla 2**

*Nivel del desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará. Lucanas, Ayacucho 2022.*

	Nivel/Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
	<sup>1</sup> Muy malo (20 - 36)	2	5.6
	Malo (37 - 52)	8	22.2
Válido	Regular (53 - 68)	14	38.9
	Bueno (69 - 84)	6	16.7
	Muy bueno (85 - 100)	6	16.7
	<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Figura 2**

Representación gráfica del nivel de <sup>1</sup>desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.

**Descripción:**

En la tabla 2, se presenta los resultados identificados una vez aplicado la encuesta (cuestionario) sobre el nivel del desempeño laboral de los directivos y profesores que laboran en los colegios de nivel secundaria del distrito de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.

La muestra fue integrada por 36 individuos entre directores y trabajadores docentes de las instituciones de educación secundaria, en donde 6 docentes que constituye el 16.7% poseen muy buen nivel en su actividad laboral, 6 docentes que constituye el 16.7% afirman tener buen nivel de desempeño laboral, 14 docentes que representa 38.9% consideran que es regular el nivel de su actividad laboral, 8 docentes que constituye el 22.2% dicen que es malo, y 2 docentes que representa el 5.6% afirman que es muy mala. En conclusión, la mayoría de docentes confirman tener un aceptable desempeño laboral mediante la práctica de un clima institucional, relaciones sociales, práctica de valores y sobre todo los resultados se evidencian el esfuerzo de los trabajadores de la I.E.



### Prueba de normalidad de datos

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de datos.*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión directiva	.897	36	.003
Desempeño laboral	.905	36	.005

*Nota.* Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Según la presentación de la tabla 5, la prueba de normalidad fue comprobado mediante la prueba de Shapiro-Wilk, porque la muestra esta fue constituida por 36 docentes, lo que indica menor a 50, se aprecia que presentan una distribución normal, siendo el  $p = \text{valor}$  (0,005) es menor al nivel de significancia 0.05, por dicha determinación se optó la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

### 3.2. Prueba de hipótesis

**Tabla 4**

*Relación entre gestión directiva y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.*

			Gestión directiva	Desempeño laboral
Rho Spearman	Gestión Directiva	Coefficiente de correlación	1.000	.975**
		Sig. (bilateral)	!	<.001
		N	36	36
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.975**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	!
		N	36	36

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

### Análisis e interpretación

En base al planteamiento de las siguientes hipótesis:

- **H<sub>0</sub>**: No existe una correlación significativa entre gestión directiva y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.
- **H<sub>a</sub>**: Existe una correlación significativa entre gestión directiva y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.

Obteniendo el valor de Rho Spearman = 0.97500 lo que confirma una idoneidad mayor y significativa entre gestión directiva y desempeño laboral, con valor de p equivalente a 0,001, y es menor a 0,05. Es de correlación alta y significativa.

Se deniega con credibilidad y seguridad la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) porque existe una correlación alta y significativa entre las variables gestión directiva y desempeño laboral del equipo directivo y plana docente de los colegios de educación secundaria que pertenecen al distrito Aucará, provincia Lucanas y región Ayacucho 2022, a través del estadígrafo normal (Rho Spearman) con el 5% de nivel de significancia ponderable.

**Tabla 5**

*Relación entre dimensión institucional y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.*

		Institucional	Desempeño laboral
Rho Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.864**
	Sig. (bilateral)	!	<.001
	N	36	36
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.864**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	!
	N	36	36

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

### Análisis e interpretación

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas:

- **H<sub>0</sub>:** No existe una correlación significativa entre la dimensión institucional y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.
- **H<sub>a</sub>:** Existe una correlación significativa entre la dimensión institucional y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.

Siendo el valor de Rho Spearman = 0.86400 lo que confirma una idoneidad alta y significativa entre la dimensión institucional con el desempeño laboral, cuyo valor de  $p = 0,001$  es totalmente menor a 0.05, lo que concluye un nivel significativo y alto.

Por ende, se decide rechazar con fundamento y credibilidad la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa en vista de que existe una conexión alta y significativa entre la dimensión institucional y desempeño laboral del equipo directivo y educadores de los colegios de educación secundaria del distrito Aucará, provincia Lucanas y región Ayacucho 2022.

**Tabla 6**

Relación entre dimensión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.

		Pedagógica	Desempeño laboral
Rho Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	.895**
	Pedagógica		<.001
	N	36	36
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.895**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	36	36

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

### Análisis e interpretación

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas:

- **H<sub>0</sub>:** No existe una correlación significativa entre la dimensión pedagógica y desempeño laboral de los docentes de las instituciones de educación secundaria del distrito Aucará, provincia Lucanas y región Ayacucho 2022.
- **H<sub>a</sub>:** Existe una correlación significativa entre la dimensión pedagógica y desempeño laboral de los docentes de las instituciones de educación secundaria del distrito Aucará, provincia Lucanas y región Ayacucho 2022.

Siendo el valor de Rho Spearman = 0.89500 que afirma una correlación alta y significativa entre el aspecto pedagógico y desempeño laboral, con el valor de p equivalente a 0,001 inferior a 0,05 que indica un nivel alto y significado.

Como desenlace final, se rechaza con credibilidad la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se opta por la alternativa, verificando que existe una correlación alta y significativa entre la dimensión pedagógica y desempeño laboral de los directivos y docentes de los colegios de educación secundaria del distrito Aucará, provincia Lucanas y región Ayacucho 2022.

**Tabla 7**

Relación entre dimensión administrativa y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.

		Administrativa	Desempeño laboral
Rho Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	.787**
	Administrativa	Sig. (bilateral)	<.001
	N	36	36
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.787**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	!
	N	36	36

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

### Análisis e interpretación

Considerando las hipótesis planteadas:

- **H<sub>0</sub>:** No existe una correlación significativa entre la dimensión administrativa y desempeño laboral de los docentes de las instituciones de educación secundaria del distrito Aucará, provincia Lucanas y región Ayacucho 2022.
- **H<sub>a</sub>:** Existe una correlación significativa entre la dimensión administrativa y desempeño laboral de los docentes de las instituciones de educación secundaria del distrito Aucará, provincia Lucanas y región Ayacucho 2022.

Siendo el valor de Rho Spearman = 0.78700 que implica una correlación alta y significativa entre dimensión administrativa y desempeño laboral, con valor de p equivalente a 0,001 inferior a 0,05 lo que indica un nivel muy alto y significativo.

Por lo tanto, se ha decidido rechazar la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y admitir la hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>) corroborando que se halla una conexión muy alta y elocuente entre dimensión administrativa y desempeño laboral del equipo directivo y plana docente de los colegios de educación secundaria del distrito Aucará, provincia Lucanas y región Ayacucho 2022.

**Tabla 8**

Relación entre dimensión comunitaria y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.

		Comunitaria	Desempeño laboral
Rho Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	.895**
	Sig. (bilateral)	!	<.001
	N	36	36
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.895**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	!
	N	36	36

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

### Análisis e interpretación

Teniendo en consideración las hipótesis planteadas:

- **H<sub>0</sub>:** No existe una correlación significativa entre la dimensión comunitaria y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.
- **H<sub>a</sub>:** Existe una correlación significativa entre la dimensión comunitaria y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022.

Hallando el valor de Rho Spearman equivalente a 0.89500 que comprueba una correlación alta y elocuente entre la dimensión comunitaria y desempeño laboral, siendo el valor de  $p = 0,001$  que es inferior a 0,05 (5%) lo que indica un nivel muy alto y significativo.

Se determina denegar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y asumir la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) verificando que hay una correlación alta y revelador entre la dimensión comunitaria y desempeño laboral de los directivos y docentes de los colegios de educación secundaria que pertenecen al distrito Aucará, provincia Lucanas y región Ayacucho 2022.

## IV. DISCUSIÓN

### Discusión de resultados

En este apartado se somete a presentar la discusión de los resultados obtenidos, para ello fue importante identificar las conclusiones por el equipo investigador que fueron estructuradas en base a los antecedentes, marco teórico y conceptual de las variables y dimensiones estudiados aquí.

Con respecto al objetivo general, se empleó los instrumentos denominados cuestionarios, el primero: cuestionario sobre **gestión directiva y el** segundo: cuestionario sobre **desempeño laboral**, ambos fiables y validados por expertos conocedores de la materia, a través de ello se identificó una correlación alta y significativa entre la gestión directiva y desempeño laboral en docentes de las instituciones de educación secundaria del distrito Aucará, provincia Lucanas y región Ayacucho 2022, siendo el valor de Rho = 0.97500, con valor de p que equivale a 0.001 que es inferior a 0.05 que indica un nivel categórico y significativo. Se constató que hay una correlación altamente positiva, esto quiere decir que mientras haya una buena gestión directiva habrá resultados positivos y más fructíferos del trabajo interactivo de los docentes de en las instituciones educativas. Este presenta una similitud de estudio de Ochoa (2020) quien identificó una correlación alta y significativa entre la gestión directiva el desempeño docente en la Escuela Efrén Avilés Pino de la República de Ecuador que estuvo basado en la teoría de Gutiérrez et al. (2017) quienes conceptualizan a la gestión directiva como una serie de actividades que se desarrollan al mando de un líder institucional, aquí la persona dirige el grupo humano tiene la obligación de transformar la estructura general de la institución. Otro estudio similar de Chamilco y Moreno (2021), basándose en una investigación correlacional, quienes se han propuesto detectar **la relación entre gestión directiva y desempeño docente**, ha logrado identificar que hay una correlación muy baja que indica que el éxito de las variables no depende del otro, sino de otros factores que fluyen en el ámbito institucional.

En concordancia con el primer objetivo específico, se aplicó el instrumento del cuestionario acerca de la gestión directiva, donde se puedo hallar la calidad de gestión directiva **en los docentes de las instituciones educativas de** Aucará, Lucanas, Ayacucho, con respecto a los resultados encontrados, de los 36 docentes encuestados, el 13.9% que equivale a 5 participantes lograron alcanzar muy buen nivel de gestión directiva, el 19.4%



que equivale a 7 docentes encuestados han asumido que la gestión directiva es buena, el 36,1% que corresponde a 13 docentes consideraron que el nivel de la gestión directiva es regular, por el contrario en base al lado negativo se verificó el 2.8% que representa a un docente indica que es mala la interacción de la gestión directiva, estas informaciones fueron reales ya que el instrumento de acopio de datos son fiables y validados categóricamente.

Para generar una discusión se tomó en cuenta la frecuencia de Zagaceta (2018) quien identificó los siguientes resultados sobre el nivel de gestión directiva: un docente que equivale al 1% de encuestados consideran que es muy deficiente, 108 docentes que asciende el 79% de encuestados consideran que es eficiente, 28 docentes que representa el 20% de encuestados consideran que el nivel de gestión directiva es medio eficiente. Asimismo, otro resultado se asemeja crecientemente al de Felipe (2020) que se planteó identificar la frecuencia de la gestión directiva, lo cual encontró una respuesta parecida que indican el 73.3% tienen un nivel muy eficiente, y por lado contrario, ningún docente cuenta con actitud deficiente. Ambas definiciones son similares y concuerdan con sus conclusiones habiéndose identificado que calidad de demostración de la gestión directiva en las instituciones educativas es eficiente por la respuesta de la mayoría de docentes, esto significa una marcha exitosa de la situación educativa actual.

En base al segundo objetivo específico, se pudo aplicar un cuestionario de encuesta sobre el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022, en la que se detectó los siguientes resultados: 6 docente que forma el 16,7% de la muestra han afirmado que el nivel de desempeño es muy bueno dentro de su campo laboral, de manera que 14 docentes que representa al 38,9% manifestaron que es regular su desempeño, y por lado contrario solo dos docentes creen que es muy malo su desempeño dentro de su campo laboral, esto connota que el nivel de desempeño de los actores educativos son considerados regulares. Recogimos otras concepciones similares que concuerdan con los resultados, Zagaceta (2018) quien tuvo los siguientes resultados: de los 137 integrantes de la muestra, 27 docentes que forma el 20% afirmaron que es regular el nivel de su desempeño, y 110 docentes que representa el 80% afirmaron que es buena el desempeño laboral. De mismo modo, se recogió las tareas definidas de Cortijo (2020) quien tuvo un trabajo similar a la situación estudiada, sus resultados en cuanto al nivel de desempeño docente y sus dimensiones arrojaron: la



planificación del aprendizaje del estudiante fue eficiente con un promedio de 8,4 de docentes encuestados, enseñanza aprendizaje del estudiante fue eficiente con un promedio de 7,5 docentes, intervención de la institución en la comunidad fue aceptable con un promedio 6,6 de docentes, por último, profesionalidad e identidad fue aceptable con un total 7,3 de docentes que respondieron la encuesta.

De manera general teniendo en cuenta estos aportes similares, se infiere <sup>4</sup> que el nivel o calidad de desempeño laboral de los docentes del Perú se ubican en un rango eficiente que muestra una categoría muy pertinente, siempre y cuando el trabajo sea vinculado con los diferentes entes educativos como los padres y/o apoderados, autoridades de turno y la comunidad en general, en lo que todo ello fortalece la calidad de una enseñanza y prestación de servicios a los futuros ciudadanos competentes capaces de dar alternativas de solución a la diferentes problemáticas del entorno.

Por su parte, en relación al objetivo secundario 3, se encontraron resultados en cuanto a la relación entre el aspecto institucional y segunda variable de estudio (desempeño laboral), ello, <sup>1</sup> en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho <sup>1</sup> 2022, siendo el valor de  $Rho = 0.86400$  lo cual confirma una conexión alta y elocuente <sup>1</sup> entre la dimensión institucional y desempeño laboral, con el valor de  $p$  equivalente a 0.001, lo que quiere indica inferior a 0,05 (5%). Por dicha causa se niega la hipótesis nula y se admite la alternativa.

Para generar una discusión neta se tuvo en cuenta la definición que arribaron Chávez y Olivos (2019) quienes han obtenido exitosamente los resultados en su investigación de tipo cuantitativo: según la Correlación de Spearman = 0,878 en la que se evidencia una correlación alta y elocuente con un valor de  $p=0.000$  que es menor al 5% ( $p<0.05$ ), por eso se halla que existe una correlación alta y representativo entre el aspecto <sup>7</sup> institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Modelo de Trujillo 2018. La gestión institucional como eje fundamental de la gestión escolar es la base para una conducción orientadora de la institución educativa, generalmente en base a la estructura totalitaria de todos los factores que se vinculan con las Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que cuenta y requiere la institución para el logro de una educación que se busca en la actualidad en base al uso e interacción de los medios y recursos tecnológicos que apremian las necesidades y el tiempo. Considerando estas concepciones para confrontar la

dimensión institucional, se asume que una buena gestión institucional depende de una buena carga laboral de todos los integrantes educativos.

Con respecto al cuarto objetivo específico, denominado <sup>1</sup> la relación entre la dimensión pedagógica y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022. Se tuvo como resultados mediante el procesamiento de datos de IBM-SPSS Statics y se comprobó con la correlación de Rho Spearman = 0.86400,  $p=0,001$  que significa menor a 0,05, por ello se afirma que hay una correlación alta y elocuente <sup>1</sup> entre la dimensión pedagógica y la variable desempeño laboral en los docentes de la muestra; por tanto, se ha optado por rechazar la hipótesis nula y admitir con confianza la hipótesis alternativa planteada. Este resultado indica que las actividades pedagógicas de los docentes se hacen efecto positivo cuando haya un desempeño laboral favorable y consciente, por lo contrario, la respuesta sería negativa, en otras palabras, la acción pedagógica va de la mano con la carga laboral de calidad de los docentes en los colegios.

Entrando a un conflicto de ideas, se tuvo como referencia los estudios de Chávez y Olivos (2019) quienes cuentan con un resultado similar en cuanto a <sup>6</sup> la dimensión pedagógica y desempeño docente, en donde  $r$  equivale a 0.875 con el valor de  $p = 0.000$ , esto es inferior a 0,05 (5%), esto tiene como manifiesto <sup>7</sup> que el aspecto pedagógico como segunda dimensión se relaciona elocuentemente con el desempeño docente del nivel secundario en la I.E. “Modelo” de la ciudad de Trujillo – 2018. De la misma manera se tuvo otra referencia científica para corroborar la similitud de resultados, Chamilco y Moreno (2021) quienes se plantearon como objetivo específico determinar la relación entre la gestión pedagógica y desempeño docente en la I.E. N° 88240 “Paz y Amistad” del distrito de Nuevo Chimbote – 2019. Aquí los resultados hallados fueron el valor de  $p = 0,02$  o sea es inferior a 0,05, dicho esto, se admite la hipótesis alternativa y se niega la nula, porque  $r = -0.1$ , esto quiero decir que la relación es muy baja <sup>6</sup> entre la dimensión pedagógica y desempeño docente dentro de la muestra de estudio.

Respecto al quinto objetivo específico que se denomina <sup>2</sup> “Determinar la relación entre la dimensión administrativa y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022”, en la que se tuvo como resultado según la correlación de Rho = 0.78700, con valor  $p = 0,001$  es menor a 0,05, que indica una conexión alta y expresivo <sup>1</sup> entre el aspecto administrativo y desempeño laboral de los

docentes, por ello se rechazó con claridad la hipótesis nula y se tomó la hipótesis alternativa de manera que sí corresponde según los resultados identificados después del procesamiento de datos a través del software IBM-SPSS Statics. De acuerdo a estos resultados se asume que los objetos de estudio dependen de uno al otro y viceversa, o sea, cuando haya mejor gestión administrativa habrá menor desempeño en los trabajadores educativos o cuando haya mejor desempeño habrá mejor gestión administrativa en la institución educativa, de todos modos, en base a todos los aspectos y factores que permitan desarrollar con mayor eficacia en este caso.

En momentos de discusión, se ha logrado identificar un resultado estadístico similar al planteamiento de la hipótesis, como de Chinchayhuara y Sánchez (2021) quienes se han planteado como objetivo específico determinar la relación entre la dimensión administrativa con la práctica docente en las I.EE. de la ciudad de Chimbote – 2019, en la que los resultados arrojaron los siguiente: En la tabla 6 se aprecia que  $r = 0.534$ , con un nivel de significancia 0.023 es menor a 0,05 (5%), tiene un nivel de relación moderado y también es significativa. Identificado los resultados se niega la hipótesis nula y se acepta la alternativa; por ello se considera que estos objetos de estudio siempre coinciden y son determinantes para su efectividad en los docentes.

Con respecto al sexto objetivo específico propuesto en este estudio que se denomina “Determinar la relación entre dimensión comunitaria y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho 2022”, se logró arribar a los resultados siendo el valor de  $Rho = 0.89500$ , valor de  $p=0,001$  es menor a 0.05 (5%), con estos resultados se admite que la correlación es alto y significativo con un nivel alto también significativo. Literalmente se manifiesta que, la dimensión comunitaria y desempeño laboral depende mutuamente entre sí, ya que los resultados de estudio indican una buena gestión comunitaria surge efecto con un buen desempeño laboral por lo que guardan una relación alta y significativa, asimilándonos en función real, la comunidad y los padres y/o apoderados son importantes en el colegio porque la educación es tarea de todos, el aporte en diversas líneas desde la comunidad como costumbres, valores, cultura, ciencia, deporte, entre otros las cuales son acciones favorables que se busca construir en el proceso educativo de los estudiantes vinculados a los enfoques transversales según el Currículo Nacional de la Educación Básica Regular que emana el Ministerio de Educación del Perú.

Procediendo entrar en discusión con otros planteamientos que tuvieron similares resultados sobre la <sup>12</sup> dimensión comunitaria y desempeño docente, se encontró a Rosario (2016) en su investigación descriptivo correlacional de carácter cuantitativo, se planteó como objetivo específico “Determinar la relación que existe entre la gestión comunitaria y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra, Lima – 2016”, se reporta  $r = 0,812$  (donde  $p < 0,05$ ) indica una vinculación entre dimensión comunitaria y desempeño docente, tiene un valor de significancia de 0,002 que se encuentra dentro del valor permitido, a causa de este se admite la  $H_1$  y se desestima la  $H_0$ . Identificado estos resultados se reafirma que el aspecto comunitario como sexta dimensión se relaciona de manera expresiva con el desempeño del docente, esto concreta que el trabajo docente con la comunidad se vincula predominantemente en las diversas acciones cuyos objetivos es la mejora de un buen nivel en el sector de educación peruana.

Finalmente, con relación a las líneas de investigación denominada “Gestión y calidad educativa”, se enfoca en la mejora y desarrollo del nivel y excelencia educativa en las diferentes instituciones educativas, esto debe surgir a partir de una buena dirección educativa y trabajo docente por vocación de servicio, lo cual son base fundamental para superar las diversas dificultades persistentes hace muchos años atrás. Es por eso nace esta línea de investigación para encaminar con un solo propósito de brindar servicios educativos de calidad a todos los estudiantes sin distinguir el color, sexo, religión, idioma, entre otros, en base a los enfoques transversales, valores y actitudes que practiquen de manera asertiva para socializarse en este mundo competitivo y de problemas diversos.

## V. CONCLUSIONES

### Conclusiones

**Primero.** Se identificó la existencia de una relación alta y significativa entre gestión directiva y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de Aucará, Lucanas, Ayacucho, con  $r$  equivalente a 0.97500 que indica un nivel significativo, el nivel de significancia es de 0.001 lo cual es inferior a 0.05 (5%), esto indica que la hipótesis planteada es aceptada con seguridad y garantía.

**Segundo.** El nivel de la variable gestión directiva es regular, evidenciado por un 36.1% del total de la muestra, quienes indicaron que se sitúan en un nivel regular, mientras tanto el 13.9% de encuestados indican tener muy buen nivel de gestión directiva, y es importante señalar que el 2.8% afirmaron que existe mala gestión directiva.

**Tercero.** En cuanto al nivel de desempeño laboral en los docentes, se identificó el 38.9% del total de encuestados afirman tener regular desempeño laboral, asimismo solo el 16.7% tienen un alto nivel de desempeño laboral, y podemos informar también que el 5.6% de docentes y/o directivos consideran tener malo su desempeño laboral.

**Cuarto.** Se encontró que existe una correlación alta y elocuente entre dimensión institucional de la gestión directiva y desempeño laboral, siendo el valor de  $Rho = 0.86400$ , con valor de  $p$  equivalente a 0,001 inferior a 0,05 es decir un nivel alto y significativo, esto garantiza que la primera dimensión institucional y variable desempeño laboral dependen de uno al otro entre sí.

**Quinto.** En la tabla 6 se muestra los resultados que se halló una correlación alta y expresiva entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y desempeño laboral, siendo el valor de  $Rho = 0.89500$ , con valor  $p = 0,001$  menor a 0,05 (5%) que indica un nivel alto y significado.

**Sexto.** Según los resultados de la tabla 7, se identificó una correlación alta y significativa entre el aspecto administrativo de la gestión directiva y desempeño laboral de los docentes de las instituciones de la muestra, siendo el

valor de Rho Spearman = 0.89500, con valor  $p = 0,001$  menor a 0,05 (5%) que indica un nivel alto y significado.

**Sétimo.** Según la tabla 8 que muestra el resultado en la que se halló una correlación alta y significativa entre el aspecto comunitario como dimensión de la gestión directiva y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de la muestra, siendo al valor de Rho Spearman = 0.89500, con valor  $p = 0,001$  menor a 0,05 (5%) lo que indica un nivel muy alto y significativo.



## VI. RECOMENDACIONES

Una vez arribado a los resultados y conclusiones se plantean las siguientes sugerencias las cuales permitirán mejorar las diversas situaciones problemáticas encontradas a través de esta investigación:

**Primero.** El personal directivo debe fomentar en todos los actores educativos una gestión directiva pertinente para alcanzar una buena calidad de trabajo docente en base a los principios, objetivos y metas, así como la misión y visión institucional para encaminarse con una sola idea como la acreditación institucional que es parte de la mejora del nivel de prestación de servicios educativos en la actualidad.

**Segundo.** Al equipo directivo y docentes para superar el nivel de gestión directiva involucrándose en su totalidad mediante el trabajo en equipo, actividades colectivas, el uso de buen clima docente, manejo de situaciones emocionales, asimismo, las actualizaciones y capacitaciones para enriquecer sus metodologías y estrategias de enseñanza, de esa manera proponer y aplicar actividades placenteras y motivadoras en función a la enseñanza en el aula.

**Tercero.** Al equipo directivo y docentes para superar las dificultades en cuando al nivel de desempeño laboral, asumir funciones diversas tanto en el cumplimiento en al aula y en las actividades extracurriculares con el fin obtener los productos y/o resultados para la mejora de la imagen institucional.

**Cuarto.** Se sugiere a la comunidad educativa con el propósito de mejorar la imagen institucional vinculados con trabajo docente eficiente en todos los aspectos manteniendo una comunicación oportuna y adecuada, clima institucional favorable para organizarse y efectuar todas las actividades que se realicen dentro y fuera de la I.E., esto permitirá el direccionamiento de algunas debilidades que suele fluctuar permanentemente.

**Quinto.** A los docentes de las diferentes áreas curriculares para enriquecer sus capacidades pedagógicas, mediante la participación en los diferentes cursos y talleres que tienden a mejorar su desempeño docente y luego brindar una educación de nivel destacado a los estudiantes.

**Sexto.** Al equipo directivo para efectuar una conducción responsable del sector administrativo, participar en cursos sobre gestión administrativa y gestión directiva que proporciona el Ministerio de Educación y otras entidades.

**Sétimo.** A la Asociación de padres de familia (APAFA) y la comunidad para formar parte de una educación como tarea de todos, involucrarse de manera frecuente en las diferentes actividades que requiere los estudiantes y los docentes, esto con la finalidad de fomentar uno de los aspectos (dimensiones) de la gestión escolar.



# GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE AUCARÁ, LUCANAS, AYACUCHO - 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="https://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="https://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1%

9	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	<1 %
10	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.cidecuador.org Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
14	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
15	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorioslatinoamericanos.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %

