



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”
Palenque, Ecuador, 2018.

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

AUTOR:

Lic. Morales Santillán Santiago Rubén (ORCID: 0000-0002-2636-5687)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

Dedicado con sentimientos de gratitud a aquellas personas que siempre están ahí para darme su apoyo y amistad, colocando en primer lugar a Dios nuestro creador, que por su gracia me he mantenido perseverante en este caminar, a mis padres, quienes han estado dándome su voz de aliento, a mi esposa, a mis hijas para quienes soy un ejemplo a seguir, a mis estudiantes a quienes le dejo la tarea de luchar por sus sueños y alcanzar sus metas.

Santiago.

AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso guiador de mi vida, a mi familia quienes siempre han estado a mi lado apoyándome para que yo sea la persona que he logrado ser, gracias a mis compañeros de curso en este largo proceso educativo, los que hemos compartido tristezas y alegrías siempre animándonos los unos a los otros para no desmayar y continuar nuestros estudios, a los compañeros administradores y profesores de la Unidad educativa “Lautaro Aspíazu Sedeño” quienes fueron partícipes protagonistas de este trabajo de investigación y a todos los que de alguna manera colaboraron a culminar con éxito esta maestría.

El autor.

PÁGINA DEL JURADO

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02/02 Versión : 09 Fecha : 29-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **MORALES SANTILLÁN SANTIAGO RUBÉN**, cuyo título es: "Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" Palenque, Ecuador, 2018. ", Reunido en fecha 11 de julio de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole

el *califica por Merito* calificativo de:

Piara, 11 de julio de 2019



Dra. León More Esperanza Ida

PRESIDENTE



Dr. Saavedra Olivos Juan José

SECRETARIO



Dr. Calle Peña Edilberto

VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo Santiago Rubén Morales Santillán, estudiante de posgrado del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad "Cesar Vallejo", sede Piura, identificado con el CI N° 1203966658, presento mi trabajo de tesis titulado: "Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño, palenque, Ecuador 2018".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados ni copiados por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.
5. De identificarse fraude (Datos falsos), plagio (Información sin citar a autores), auto plagio (Presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (Uso ilegal de información ajena) o falsificación (Presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad "Cesar Vallejo".

Piura, julio del 2019



Santiago Rubén Morales Santillán

SANTIAGO RUBEN MORALES SANTILLAN

CI N° 1203966658

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	21
2.1 Tipo y diseño de investigación	21
2.2. Operacionalización de variables.....	23
2.3. Población, muestra y muestreo	25
Criterio de selección.....	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5. Procedimiento	27
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN.....	39
V. CONCLUSIONES.....	43
VII. REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1 Población y muestra para la investigación.....	25
Tabla 2 Alpha de Cronbach	29
Tabla 3 Tabla de datos sobre el objetivo general de la investigación.....	30
Tabla 4 Tabla de datos sobre el primer objetivo específico de la investigación	31
Tabla 5 Tabla de datos sobre el segundo objetivo específico de la investigación.....	33
Tabla 6 Tabla de datos sobre el tercer objetivo específico de la investigación.....	34
Tabla 7 Correlación entre las variables Gestión directiva y Desempeño Docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, cantón Palenque, Ecuador.....	35
Tabla 8 Correlación entre gestión interna y Desempeño docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador.....	36
Tabla 9 Correlación entre Liderazgo y Desempeño docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador.....	37
Tabla 10 Correlación entre Capacidad resolutive y Desempeño docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador.	38
Figura 1 Relación entre gestión directiva y desempeño docente.....	30
Figura 2 Relación entre gestión interna y desempeño docente	32
Figura 3 Relación entre liderazgo y desempeño docente	33
Figura 4 Relación entre capacidad resolutive y desempeño docente.....	34

RESUMEN

El presente trabajo investigativo pretendió determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente de la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” Palenque, Ecuador 2018, con base en la problemática detectada en esta institución, respecto a la baja eficiencia en la gestión directiva y el desempeño docente en los últimos períodos. Por lo cual, se utilizó como hipótesis, que existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” Palenque, Ecuador, 2018. Este estudio se realizó a través del método cuantitativo, de tipo correlacional asociativo con un diseño descriptivo – correlacional. La estructura de las variables se estableció en variados estándares de acreditación ya normalizados a nivel nacional e internacional en su contexto de acuerdo a los objetivos de la investigación, por lo cual se siguió una metodología de relación de variables y dimensiones en un estudio de correlación. La muestra estuvo conformada por 40 personas entre directivos y docentes que laboran en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”. Quienes fueron encuestados indistintamente bajo un criterio no probabilístico, aplicando como instrumento dos cuestionarios con estructura de 18 preguntas para la variable gestión directiva y 19 preguntas para el desempeño docente con sus pertinentes dimensiones e indicadores todas ellas validadas en su contenido y construcción con un alto nivel de veracidad. Para el análisis de los resultados de estudio se utilizaron las pruebas estadísticas entre ellas la r de Pearson, las que permitieron determinar la relación entre las variables y comprobar las hipótesis en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, con una correlación alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

.

Palabras clave: Gestión directiva, desempeño docente, liderazgo.

ABSTRACT

This research work aimed to determine the relationship between management and teaching performance of the educational unit "Lautaro Aspiazu Sedeño" Palenque, Ecuador 2018, based on the problems detected in this institution, regarding the low efficiency in management and teacher performance in recent periods. Therefore, it was used as a hypothesis, that there is a significant relationship between management and teaching performance in the Educational Unit "Lautaro Aspiazu Sedeño" Palenque, Ecuador, 2018. This study was conducted through the quantitative method, associative correlation type with a descriptive - correlational design. The structure of the variables was established in various accreditation standards that were already standardized at the national and international levels in their context according to the research objectives, which was followed by a methodology of the relationship of variables and dimensions in a correlation study. The sample consisted of 40 people among managers and teachers who work in the educational unit "Lautaro Aspiazu Sedeño". Those who were surveyed indiscriminately under a non-probabilistic criterion, applying as an instrument two questionnaires with a structure of 18 questions for the directive management variable and 19 questions for the teaching performance with their relevant dimensions and indicators, all validated in their content and construction with a high level of truthfulness. For the analysis of the results of the study, the statistical tests were used, among them Pearson's r, which allowed to determine the relationship between the variables and check the hypotheses. For the analysis of the results of the study, statistical tests were used, including Pearson's r, which allowed to determine the relationship between the variables and check the hypothesis in the educational unit "Lautaro Aspiazu Sedeño" of Palenque canton, Ecuador, with a high, direct and significant correlation at the 0.01 level ($\text{Sig} = 0.000 < 0.01$).

Keywords: Management, teaching performance, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo se encuentra en un proceso de cambio a pasos acelerados, lo cual genera nuevos retos en diferentes ámbitos para todos los pueblos que buscan el camino del desarrollo social, la educación y una economía creciente. Donde, predomina lo humanístico por medio de las gestiones directivas que aporten confianza hacia nuevos e innovadores proyectos. Debido a esto, los constantes cambios que sufre la sociedad como, la migración, el avance en el uso de las tecnologías, así como la búsqueda de nuevos y mejorados conocimientos, permite efectuar un estudio a la gestión ejercida por el directivo desde diferentes enfoques y en todos los aspectos. Por lo tanto, la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente no puede darse de manera aislada, sino que debe responder a la transformación social actual.

Debido a lo anterior, se evidencia la necesidad social de contar con instituciones educativas de calidad que afronten el gran reto de responder con una formación académica dinamizadora para lograr el cambio social ideal. Esto, gracias a las decisiones que se tomen de manera acertada por parte de los docentes de las diferentes unidades educativas en los cuales se desempeñan (Olmedo de Leiva, 2015). En la misma línea, Guillen (2016) expresó que todos aquellos espacios definidos por la autoridad correspondiente, están inmersos en la gestión directiva. Para lo cual, deben crear y aplicar diferentes estrategias, que prevengan y organicen, el desarrollo armónico del liderazgo dentro de la institución educativa, así como su proyección ante la sociedad.

De igual forma, el estudio de Pérez (2016), señaló que gran parte de los rectores no muestran la capacidad necesaria para liderar y acompañar a sus educandos. También, determinó que no tienen la capacidad para realizar una buena organización de sus actividades académicas, por lo cual es indispensable enriquecer su capacidad para un liderazgo eficiente. Es ahí, donde juega un papel primordial la gestión directiva para transformar este gran proceso y ser el pilar para el trabajo docente en equipo. Todo lo cual, establece que el directivo educativo, debe desempeñar diferentes responsabilidades.

Ahora bien, las responsabilidades del directivo educativo no son solo pedagógicas. Sino también, administrativas, organizacionales y de liderazgo pertinente. Esto, con el fin de optimizar su misión de directivo – líder para transformar las instituciones educativas en centros funcionales y dinámicos. Los cuales tengan la capacidad de brindar a la sociedad mejoras en la calidad educativa y produzcan bachilleres competentes. A partir del

desarrollo educativo realizado en forma razonada dentro de la institución, con pertinencia y eficacia administrativa, pedagógica y organizacional (Olmedo de Leiva, 2015). De esta manera, evidencia que la administración directiva y el desempeño profesional docente cumplen un rol destacado dentro de la educación. De ahí, surge la obligación de establecer qué conexión existe entre estos dos elementos y cómo intervienen en la selección de un adecuado perfil profesional de acuerdo con las necesidades y características del cargo a ocupar en la institución (Revilla, 2016).

Por otra parte, la gestión directiva tiene como tarea reconocer y establecer diversas estrategias, habilidades, y técnicas de actuar, para contribuir a la unión de docentes y directivos, desde lo más común y particular. Esto con el objetivo de encaminarse hacia una sola vía de gestión y educación que los lleve a lograr uno a uno los objetivos y metas propuestos en la planificación institucional. De esta forma, la gestión directiva se presenta para el directivo como un desafío a su capacidad, debido a que debe concretar lo planificado dentro del marco organizacional propuesto para tal objetivo. Para lo cual, debe valerse de diversas estrategias como la motivación de su personal, del establecimiento de buenas relaciones profesionales y de las competencias laborales de los docentes. Todo esto, contribuirá a un mejor rendimiento organizativo, encaminado a proponer y brindar una mejora en la calidad educativa.

De la misma manera, la gestión directiva describe la manera como el centro educativo está dirigido. Por lo tanto, sobre todo esta área se centra el direccionamiento de una buena estrategia, la cultura de la institución, el ambiente laboral y el consejo escolar, así como, las interrelaciones que mantiene con la comunidad. De ahí que, según Tenorio (2016), la gestión del directivo de una institución educativa se convierta en una vía de gran importancia para alcanzar la excelencia de su proyecto directivo. Ahora bien, este no es la única, pero sí una de las más importantes.

Considerando lo anteriormente expuesto, se puede señalar que para lograr una mejor gestión directiva en las instituciones educativas se debe evaluar periódicamente su desempeño. Esto, para mejorar la gestión de su administración y sus buenos lazos interprofesionales con los docentes. También, para ser usado como un instrumento para la evaluación periódica que permitirá abrir el portal para analizar cómo se ha venido realizando el manejo directivo. Cabe acotar en este punto que, la calificación y evaluación de autoridades anteriormente se hacía cada 24 meses. Esto, mediante un curso de

capacitación dictado por algún delegado de la Dirección de Educación de la Provincia, ahora llamada Coordinación Zonal o por algún directivo de otra institución educativa.

Sin embargo, en esas “evaluaciones” no se presentaba un examen que avalara la aprobación o desaprobación, tampoco se valoraba si los evaluados estaban o eran aptos para continuar en sus cargos, ni existía la opción para cambiarse de institución. Esto evidenciaba, una débil estructura del desempeño directivo, por la falta de capacidad de los docentes que ejercían esta labor educativa. Lo cual, ha generado deserciones de padres de familia, profesores y estudiantes. Quienes manifestaban la inconformidad con desenvolvimiento de los directivos provocando una contraposición en su legalidad en el acuerdo firmado por el ministerio y la Ley de Carrera Profesional y Categorías docentes (Salinas, 2012).

Debido a esto, el Ministerio de Educación, como solución y con la mejor intención de ofertar una enseñanza que de calidad, propone los diferentes estándares para la calidad educativa (Ministerio de Educación del Ecuador, 2017). Cuyo objetivo es orientar, monitorear y apoyar las acciones de los docentes del sistema educativo dirigido hacia la excelencia continua, por lo cual surge la necesidad de evaluar el desempeño de los docentes. El cual, abarca diversas estrategias y acciones que están organizadas y dirigidas de acuerdo a las interacciones y necesidades académicas. Esto, se sostiene del conocimiento de la ciencia y el conocimiento escolar con las participaciones socio - culturales, como lo señala el Instituto Nacional de Evaluación (INEVAL). Lo cual, permitirá mejorar el desarrollo del perfil competitivo de todos los docentes para generar acciones didácticas y formativas en favor de los aprendizajes de los estudiantes (Medina, 2017).

A partir de esto, la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” no debe ser vista como una institución apartada de los fenómenos sociales en un mundo en pleno desarrollo. Donde es imprescindible tener directivos en las instituciones educativas que se comprometan con su rol de líderes y tengan la capacidad y el dinamismo necesarios para cumplirlo. Debido a que, ellos son los encargados de tomar las decisiones más acertadas, para el logro de los objetivos en los centros educativos. Por lo tanto, el autor del presente estudio decidió tomar como contexto para su investigación la mencionada institución educativa.

Ahora bien, la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” se encuentra ubicada en el Cantón Palenque de la Provincia de Los Ríos en Ecuador, cuenta con 1 auxiliar de servicios, 876 estudiantes, 37 docentes y 3 directivos. Dónde, después de realizar el respectivo diagnóstico se determinó como posible problemática que, la gestión directiva y el desempeño docente no han sido los más adecuados en los últimos períodos. Razón por la cual, el autor del presente estudio decidió realizar esta investigación a fin de determinar la relación que podría existir entre la gestión directiva y el desempeño de los docentes. Para lo cual, se valió de instrumentos estadísticos de investigación que le permitieran dilucidar las interrogantes detectadas. Finalmente, se pueden señalar algunos aspectos negativos detectados en el área de gestión directiva como, falta de motivación en el mejoramiento de la institución, bajo rendimiento académico de los bachilleres y escasas en la demanda educativa.

Por todo aquello y después de realizar una minuciosa indagación bibliográfica referente a la gestión directiva y el desempeño docente, se encontraron algunos estudios internacionales y nacionales relacionados con el tema a tratar en esta investigación y que se utilizarán como guía básica para la misma. Los cuales, se presentan a continuación:

Revisando diferentes estudios relacionados con este trabajo en el ámbito internacional el investigador Olmedo de Leiva (2015), en Perú realizó una investigación titulada “La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en el Liceo Salvadoreño”, con un enfoque cuantitativo, no experimental en un modelo de diseño descriptivo - transaccional, donde la muestra estuvo formada por 268 estudiantes. Considerando como variables dependiente e independiente el desempeño docente y la gestión directiva respectivamente y como dimensiones en pedagogía, administración, liderazgo y organización en la gestión directiva. Además, se utilizó como instrumentos tres cuestionarios estructurados para la población que se estudió, entre ellos como instrumento de medición, el estadístico de Pearson. Lo cual, le permitió arribar a las siguientes conclusiones: en el liceo, aunque son variadas las propuestas educativas, coinciden en lo siguiente, la mayoría se ha propuesto mejorar significativamente lo real, pero enfocados desde nuevas perspectivas. Se da el caso que los centros educativos que tienen a su cargo los Hermanos seguidores de María en el “Liceo Salvadoreño” que, por medio de su desafío evangelizador, pretende incrementar la calidad educativa de los nuevos bachilleres y con ello el avance educativo de la comunidad según los objetivos propuestos. También, se logra determinar que existe evidente relación

para la gestión directiva y el desempeño docente en esta institución de muy buena, lo que significa que es aceptable, pero debe mejorar aún más. Se puede concluir diciendo que, existe una positiva pero debilitada relación entre la dimensión de base en la pedagogía de la gestión directiva y el desempeño docente. Lo cual, se convierte en una fortaleza y genera una buena labor de los docentes en las actividades programadas. Sin embargo, se debe repotenciar el grado de compromiso por parte de los docentes en el ámbito laboral y el mejor trato direccionado a los educandos (De Leiva, 2015).

Revilla (2016), también en Tacna, Perú se hizo un trabajo de investigación de título “Gestión Directiva y Gestión Académica en el I.E.S.T.P. José Carlos Mariátegui de Moqueragua - 2015”, de diseño no experimental, transaccional, de elaboración correlacional, la muestra estuvo formada por 83 trabajadores, de los cuales 59 (71%) tienen nombramiento y 24 (29%) están en modalidad de contratados. Considerando como variables dependiente e independiente la gestión académica y la gestión directiva respectivamente. Revilla utilizó como herramienta la escala de Likert para obtener resultados en medidas de la gestión directiva y gestión académica, cada una con validación en su contenido y en construcción. Lo cual, le permitió arribar a las siguientes conclusiones: prepondera la correlación buena con el manejo de la gestión del directivo y el uso del currículo en la gestión de la educación del centro educativo en estudio, para el periodo 2015, con el nivel significativo del 1% y su coeficiente correlacional $r = 0.615$, por lo tanto, Revilla (2016) concluye expresando, “una gestión directiva que busca la calidad educativa del estudiante, promueve lograr que los docentes adopten un diseño curricular en contexto con la necesidades del entorno laboral local, regional y nacional” (p.102). Además, la correlación es positiva en la práctica de la gestión del directivo y el desempeño del ejercicio pedagógico, que incluye la asesoría, en la gestión de conocimientos académicos de la institución en el periodo 2015, teniendo un nivel de significancia del 1% y un coeficiente correlacional $r = 0.792$. Estos promedios evidencian que la gestión directiva centralizada en los educandos, mejora significativamente las labores pedagógicas y la consejería de los estudiantes. Así mismo, se evidencia una correlación positiva para el desempeño de la gestión del directivo y el seguimiento de carácter académico, donde se incluye la titulación, lo que respecta a la gestión académica del centro educativo, en el año 2015, con un grado de significancia del 1% y un coeficiente correlacional $r = 0.703$. Se puede concluir entonces, que la gestión directiva encaminada al trabajo en el seguimiento académico del lado del docente, mejora el nivel educativo; siendo el docente un

protagonista activo en la finalización óptima de la formación profesional, subiendo los promedios altos de alumnos que alcancen titularse, logrando de esta manera el perfil profesional requerido (Revilla, 2016).

Guillen (2016), igualmente en Perú trabajo en una investigación titulada “Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015.”, ajustada al diseño descriptivo correlacional no experimental, la muestra estuvo formada por 38 empleados. Considerando como variables dependiente e independiente el clima institucional y la gestión directiva respectivamente. Guillen usó la técnica del fichaje para recoger datos y se valió de la encuesta donde utilizó como herramienta para examinar la gestión directiva y el clima institucional el cuestionario. Esto le permitió arribar a las siguientes conclusiones: se logró demostrar mediante el estudio del proceso estadístico utilizado, que hay presencia de una señalada relación entre las variables en estudio, teniendo como producto el siguiente coeficiente correlacional de Pearson de $r= 0,787$. Lo cual, demuestra que al alto nivel de gestión directiva le pertenece un alto nivel de clima institucional, logrando un valor de T calculado de 7,65 como resultado del análisis de la hipótesis T Student de Correlación. Donde, se evidencia la aprobación de la hipótesis alterna. Además, aquellos resultados hacen evidente la directa relación entre gestión directiva y la comunicación en la institución, teniendo como resultado un coeficiente de correlación de Pearson de $r= 0,761$ entre la gestión directiva y la comunicación; logrando un valor de T calculado de 7,03 medido por medio del análisis de la hipótesis T Student de Correlación que señala la hipótesis alterna en aceptación. Por último, los datos obtenidos demuestran la existencia de correlación directa entre gestión directiva y la motivación en esta institución, teniendo un factor de correlación de Pearson de $r= 0,610$ entre la gestión directiva y la motivación, obteniendo un valor de T calculado de 4,62 evaluado a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aprobación de la hipótesis alterna (Guillen 2016).

Perez (2016), en Jaén, Cajamarca – Perú realizó otra investigación titulada “La Gestión Directiva y su relación con el Desempeño docente en las instituciones de educación de la Red Brisas Del Chinchipe de Puerto Huallape, del Distrito de Santa Rosa de la Provincia de Jaén”, con diseño correlacional, cuya muestra en estudio se le realizó a un número de 12 encuestados, como instrumento utilizó el cuestionario con estructura en base a 33 ítems. Considerando como variables dependiente e independiente el desempeño docente y la

gestión directiva respectivamente. Esto, le permitió arribar a las siguientes conclusiones: se evidencia una correlación positiva moderada (0, 541) entre la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas N° 16181 y 16355 de la Red Brisas de Chinchipe de Puerto Huallape del distrito de Santa Rosa de la provincia de Jaén. Lo cual, indica una correlación directa, es decir, hay mejora de manera positiva moderada si la variable gestión directiva mejora en la misma intensidad el desempeño docente. En la variable de gestión directiva de las instituciones educativas N° 16181 y 16355 de la Red Brisas de Chinchipe de Puerto Huallape del distrito de Santa Rosa de la provincia de Jaén la dimensión institucional y pedagógica es normal; en la dimensión administrativa es buena; y en la dimensión comunitaria es regular. En fin, la propuesta del plan para mejorar la gestión se ha considerado tomando en cuenta una gestión directiva de alta calidad que mejorará significativamente el desempeño de los docentes de las instituciones de educación de la Red Brisas de Chinchipe de Puerto Huallape del distrito de Santa Rosa de la provincia de Jaén. Debido a que, se propone en ella los indicadores requeridos en las dimensiones como promotor directivo de la institución, de lo pedagógico, de administración y también comunitario (Perez, 2016).

En la misma línea de investigación a nivel nacional nos encontramos con Salinas (2012), en Ambato, Ecuador realizó una investigación titulada “Importancia de la Gestión Administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011”, diseñado con un enfoque predominantemente cualitativo, la muestra estuvo integrada por uno de los centros de educación más representativos de la provincia de Tungurahua, Colegio Nacional Experimental “Ambato”. Considerando como variables dependiente e independiente el desempeño docente y la gestión administrativa respectivamente. Se aplicó como instrumentos la observación y la encuesta por lo cual utilizo como instrumento un cuestionario para la evaluación del desempeño docente, que permitió reconocer todas aquellas debilidades y fortalezas del desempeño de los profesores y así aplicar correctivos necesarios. La población y muestra constaba de 2010 sujetos. Sin embargo, por ser muy elevado el número de estudiantes se aplicó el instrumento a una pequeña porción considerada como muestra la cual fue de 145 estudiantes. Para dar validez a las hipótesis se empleó el estadístico de Pearson, docentes y estudiantes. Esto le permitió arribar a las siguientes conclusiones: se pudo evidenciar que existe marcada incidencia de la gestión

directiva en el desenvolvimiento laboral de los profesores del Colegio Nacional Experimental “Ambato de la provincia de Tungurahua” (Salinas, 2012).

Coronel (2016), en Quito realizó una investigación titulada “Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del Área de Lenguaje del Colegio La Salle de Riobamba, durante el primer quimestre del año lectivo 2012-2013”. Tenía un diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo formada por 10 administrativos y 1.200 estudiantes. Considerando como variables dependiente e independiente el desempeño docente y la gestión de la calidad respectivamente. Se usó como instrumentos la observación y la encuesta. Esto le permitió arribar a las conclusiones siguientes: a primera vista se puede notar que la calidad, depende íntimamente de la aplicación de un modelo educativo que, fue consultado y validado por todos los integrantes del centro educativo, cuyo objetivo se centra en todos los procesos para la enseñanza y aprendizaje. Además, las encuestas realizadas a los alumnos evidencian aspectos frágiles de gestión los cuales han permitido diferenciar a tres tipos de docentes: los primeros quienes, aun teniendo conocimientos mínimos sobre su labor educativa, abarcan un mayor desenvolvimiento en la Gestión de los Aprendizajes; los segundos que frecuentemente hacen notar la inconformidad de los alumnos, lo cual, se refleja en sus aprendizajes por carecer del conocimiento que se debe tener de la gestión del mismo; y los últimos que no quieren participar en cursos de formación y perfeccionamiento para adquirir nuevos aprendizajes y poseer eficacia en la gestión, debido a que son considerados tradicionalistas y convencidos de que su trabajo es el más adecuado. Por último, en el tema de perfeccionamiento docente, se observa la imperiosa necesidad de abordar aspectos lingüístico - pedagógicos, la actitud del profesor y su compromiso con la educación. Por lo cual, será necesario recoger información sobre las necesidades de formación y capacitación de acuerdo a las falencias de los actores durante todo el periodo lectivo por medio de encuestas o entrevistas (Coronel, 2016).

Medina (2017), en Quito realizó una investigación titulada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán – Quito”, de diseño descriptivo, correlacional con una muestra formada por 50 personas que representa a la población de profesores de la UESDG-Q. Considerando como variables dependiente e independiente el desempeño docente y el clima organizacional respectivamente. Además, utilizó como instrumento la técnica SPSS con la correlación de Pearson. Esto le permitió arribar a las siguientes conclusiones:

primero, al comparar las consecuencias de la evaluación de la instancia 0 con la instancia 1, se deduce que el clima organizacional si influye en el desempeño del docente, aunque su nivel de incidencia es muy bajo. Segundo, en los resultados de la evaluación de la instancia 0 dio como resultado que existía una baja incidencia positiva en la variable gestión sobre la variable del desempeño docente, Tanto así que, al medir la instancia 1, la variable de gestión que incidió positivamente baja en relación con el desarrollo profesional del desempeño siendo la responsabilidad. Sobre esta base del resultado de la evaluación del momento 0 se propuso y se diseñó un plan de mejora, utilizando como referencia las variables de gestión directiva que incidieron positivamente en el desempeño docente (Medina, 2017).

Tenorio (2016), en Esmeraldas realizó una investigación titulada “Análisis del Liderazgo Educativo en la Gestión Directiva del colegio Fiscal Luis Tello Ripalda de la ciudad de Esmeraldas en el Año 2014”, de diseño descriptivo cuali-cuantitativa de tipo exploratoria. Tuvo una muestra formada por 230 personas entre directivos, docentes y estudiantes. Considerando como variables dependiente e independiente la gestión directiva y el liderazgo educativo respectivamente. Utilizó como instrumento el registro sistemático y la encuesta/cuestionario con preguntas cerradas bajo el método de muestreo no probabilístico, considerando para ello una muestra de 135 participantes excluyendo el saldo por falta de colaboración. Esto le permitió arribar a las siguientes conclusiones: en el colegio Luis Tello Ripalda la gestión administrativa real es óptima, sin embargo, se debe mejorar el trabajo en equipo porque este se presenta de forma regular. Lo cual, pude ser por el desconocimiento de los objetivos en las instituciones educativas que no son socializados al inicio del correspondiente periodo lectivo. Además, la falta de liderazgo por parte de la autoridad provoca a su vez la falta de organización, afectando notablemente el normal desempeño en las labores diarias. Prevalece la presencia de un liderazgo autocrático lo que provoca que se retrase el normal funcionamiento jerárquico de la organización en los demás niveles (Tenorio, 2016).

Este epígrafe muestra diferentes enfoques conceptuales de la gestión directiva con diferentes teorías que se relacionan con el tema de este estudio. También, señala su impacto en las instituciones educativas que han sido objeto de estudio en relación con el desempeño docente, el cual tendrá su respectivo análisis.

En la variable Gestión directiva mostramos a González (2000), citado por Guillen (2016), la variable Gestión Directiva expone la fundamentación científica, técnica o humanística, como una estrategia de organización y métodos de gestión. La cual, hace partícipes a todos los integrantes de una institución fundamentalmente, para mejorar permanentemente su eficiencia, eficacia y funcionalidad. Algunos principios de gestión directiva se han constituido para el desarrollo de las organizaciones desde un enfoque humanístico de democracia. Por lo tanto, toda institución educativa es una organización específica que necesita reformar y mejorar significativamente sus estrategias de gestión y liderazgo en cada una de ellas (Guillen, 2016).

Ahora bien, para (Carranza, 2010), la gestión define claramente sus objetivos, donde se diseñan y desarrollan en base a su naturaleza las acciones. Esto con el propósito de que participe toda la comunidad educativa en general y de forma clara en diversos ámbitos de gestión e intervención directa a sus funciones. Debido a lo cual, el directivo crea estrategias e involucra a los demás actores para el normal funcionamiento de la gestión en la institución educativa.

Por su parte Asprella (2015), ve desde otro enfoque la gestión directiva, por lo cual, considera que ésta ayuda en gran manera en todo sentido como un dispositivo de saberes, espacios y tiempos para la construcción de sus objetivos. Los cuales, responden a sus necesidades independiente de quien sea el director. Así deja claro que la gestión directiva es de gran relevancia para quien tiene la responsabilidad de ejercerla en las diferentes instituciones educativas. Por lo tanto, se concluye que en la gestión directiva convergen diferentes estrategias metodológicas de organización y liderazgo. Además, el directivo a cargo la utiliza para mejorar la gestión de la institución, atendiendo las necesidades cotidianas del personal docente y a su cargo.

Para realizar este trabajo investigativo se consideraron para su estudio la implementación de las siguientes dimensiones:

La dimensión Gestión interna que Según Coronado (2015), el nivel institucional guía y da origen al mejoramiento notable de la institución educativa. Además, da cumplimiento a lo propuesto en la misión - visión, que establece la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una futura figura institucional propia. Por lo tanto, organiza, distribuye tareas, mejora el clima docente institucional, proporciona direccionamiento estratégico y crea mecanismos de comunicación efectiva, llegando a acuerdos en común. Se podría decir

que es encargada directa del manejo institucional y de ejecutar mejoras en beneficio tanto de la institución como la condición académica de sus docentes.

Por otra parte, (Toro, 2012) considera que la institución educativa es capaz de tener visión propia. Lo cual, aún no es del todo aprobado en vista que se encuentra dentro de un contexto social de educación para formar profesionales. Por lo tanto, integra una calidad holística en el funcionamiento de la gestión interna. Por eso, las organizaciones en su mayoría planifican sus actividades y su respectivo seguimiento dando paso a un nuevo concepto de gestión. En toda institución se realizan trabajos y la gestión institucional marca un referente en materia de gestión ya que son ejes transversales que apoyan la ejecución de los proyectos planteados para lograr obtener resultados favorables (Murias, 2011).

Como segunda dimensión tenemos al liderazgo que según Gardey (2008), el liderazgo es la capacidad que distingue a una persona de los demás con la capacidad de decidir acertadamente para el equipo, grupo o institución a la que preceda, siendo un ejemplo a seguir por los demás. El liderazgo abarca mucho más que una persona que guía y otros que lo sigan y permitan ejercer esta función eficientemente. Además, esta dimensión hace referencia al liderazgo del directivo educativo, quien tiene la capacidad para guiar o conducir a una institución hacia las metas propuestas con el apoyo de quienes le siguen. Por lo tanto, el directivo se convierte en el motor principal de gestiones acertadas para alcanzar los objetivos propuestos.

Por otra parte, el liderazgo que ejercen los directivos debe ir encaminado en la constante búsqueda de mejorar la educación de su institución (Liderazgo.com, 2017). Debido a esto, es necesario implementar estrategias para que se cumplan los objetivos. Lo cual, da como resultado una institución de calidad, organizada, con sentido de pertenencia hacia una cultura organizacional eficiente (Liderazgo.com, 2017). Según Galvis y Ramirez (2016), la comunicación especial en los procesos de gestión de los directivos con los docentes en la mejora de su desempeño no basta para ser considerados líderes. Porque en la institución debe primar la colaboración de todos como administradores del sistema educativo.

La tercera dimensión de este estudio se refirió a la capacidad resolutoria que es uno de los elementos fundamentales que se busca en diferentes situaciones ya sea laborales, sociales y/o profesionales en los que se pretende que una persona efectúe ágilmente acciones para

resolver problemáticas específicas de ese sitio laboral (Bembibre, 2012). Por lo tanto, la capacidad resolutoria es un conjunto de competencias que tienen las personas para resolver problemas o inconvenientes de la mejor manera. Esto siempre tratando que todos salgan ganando y que las partes queden de acuerdo con los resultados obtenidos.

Por otra parte, esta capacidad es considerada como producto de aquellas atenciones favorables. A la cual se le atribuye diversos enfoques asociados al desempeño de la gestión de las instituciones. Por ejemplo, la capacidad de atención a los demás brindando el acceso necesario a la información requerida y su solución (López, 2014). Sin embargo, que muchas instituciones no cuentan con buenas relaciones interpersonales entre los integrantes de la comunidad educativa (Redeamerica, 2019). Esto llama la atención porque en estas instituciones se ha implementado el Proyecto Educativo Institucional (PEI), en alguno caso sin conocer su esencia. La cual, es contribuir al respeto y mejorar la convivencia de sus integrantes. Por lo tanto, esto muestra una baja capacidad resolutoria para el desarrollo institucional.

A continuación se detallan algunas teorías científicas sobre la gestión directiva y en este sentido para Carrasco, Olvera, y Hernández (2017), la imagen directiva y docente son elementos muy relevantes dentro del sistema educativo en los procesos de enseñanza - aprendizaje. Debido a que, los directivos son los encargados directos de los procesos educativos. Por ejemplo, en el Artículo 3 de la Constitución de los Estados Mexicanos los directivos son considerados como las personas por medio de las cuales el Estado hará posible dar una educación con garantías, la selección de los mejores implementos y métodos de enseñanza, la organización, la infraestructura institucional y su competencia académica para el logro de la excelencia educativa. Por lo tanto, frente a las reformas actuales, la gestión directiva realizará numerosas funciones con un aspecto regulador y de un cambio social a través de la Ley General del Servicio Profesional Docente.

Como información complementaria se pudo agregar los tipos de gestión directiva la cual según Nohora, (2012) al hablar sobre la gestión directiva, es necesario nombrar algunos tipos de gestión que hacen referencia a la gestión. Lo cual, se puede hacer recopilando experiencias de muchas instituciones que han adoptado un modelo para cada tipo de gestión. Por ejemplo, gestión de procesos para el aprendizaje, gestión de las técnicas de enseñanza, gestión de manejo de los recursos para el proceso de enseñanza- aprendizaje. Todas, con sus elementos propios, y con la finalidad de concretar estas variables. Pero,

diferenciando los procesos básicos como son: el proceso del aprendizaje, cuyo protagonista al estudiante, y el de enseñanza - aprendizaje con el rol protagonista del docente.

La gestión directiva se enfrenta a factores que la deterioran. Así lo señala Mojica (2012), al advertir sobre una marcada tendencia que se presenta a nivel mundial para unirse a esta propuesta de alcanzar la calidad directiva deseada para los diferentes procesos educativos. Además, el mismo autor manifiesta la necesidad de reconocer que en Pasto, el proceso educativo avanza lentamente. Esto debido, a la resistencia del personal docente que ha interrumpido de cierto modo este avance (Mojica, 2012). También, afirma este autor que, los docentes se muestran renuentes a capacitarse y mejorar en sus funciones con la excusa de tener su cultura nata de organización (Mojica, 2012). Lo cual, solo es el resultado de una oposición natural de un determinado grupo y que tiene como único objetivo dividir las formas de opresión del sistema social al que pertenecen, (Castillo, 2014), cree que en la Gestión directiva es de gran importancia que los directivos institucionales tengan un factor determinante como autoridad comprometidos en sus funciones, con pleno conocimiento de los objetivos a lograr en beneficio institucional.

Entre los diferentes instrumentos que se han considerado para medir la Gestión Directiva y el Desempeño docente constan: el cuestionario y la escala de Cronbach.

Para definir el desempeño docente se deben considerar muchos factores, porque “es un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan” (Martínez y Lavin, 2017). Se podría decir que, son todas aquellas acciones académicas que realizan los docentes en función de su labor educativa en la institución en la que ejerce sus funciones. Mediante las cuales, se puede dar cumplimiento a los objetivos del año escolar propuestos en el currículo. Y así, alcanzar el éxito, la eficiencia y la eficacia en los procesos educativos.

Por su parte, el Instituto Nacional de Evaluación (INEVAL) define el desempeño docente como cada una de las acciones organizadas en su conjunto que van acorde con el ejercicio e interacciones académicas. Las cuales, se dan entre el conocimiento escolar, el conocimiento científico y con las intervenciones socioculturales. Esto permite el fortalecimiento de su desarrollo profesional (Medina, 2017). Sin embargo, el desempeño docente también puede ser considerado como una herramienta conceptual constituida por los aspectos que lo conforman. Además, desempeño se considera como “acción”, por lo

tanto, sería acción docente, la cual será calificada como buena o mala dependiendo del accionar de quien lo ejerza en su práctica profesional de la enseñanza. (Martínez, 2017).

Ahora bien, el desempeño de los docentes se define también como una situación desarrollada en la interacción entre docentes y estudiantes (Hernández, 2016, p. 97). Para lo cual, se debe considerar la docencia como disciplina especializada, sistemática y profesional de adaptabilidad a los diferentes campos para su actuación eficiente en el marco de enseñanza aprendizaje (Hernández, 2016, p. 98).

Para profundizar un poco más en el desempeño de los docentes se han considerado para este estudio las siguientes dimensiones.

Se consideró pertinente utilizar como dimensión principal a la formación pedagógica que según Arenas y Fernández (2009), es el conjunto de cursos, capacitaciones, talleres o actos académicos avalados por los ministerios. El cual, tiene como objetivo principal habilitar la práctica docente y/o actualizar los conocimientos de quienes ejercen esta función, tanto en lo teórico, como en los procesos y las técnicas adecuadas de enseñar. Debido a esto, los docentes comprometidos con la educación y formación de ciudadanos para el desarrollo de los pueblos están en la obligación de capacitarse permanentemente. Para lo cual, asisten y aprueban cursos, talleres, simposios y demás instrumentos que sirvan para mejorar su desempeño docente.

Así mismo, para Lombardi y Mascaretti (2015) esta dimensión es concebida como un grupo de actividades que el docente desarrolla con sus capacidades y habilidades para mejorar notablemente su práctica profesional. Lo cual, garantiza una enseñanza de calidad, aunque en la actualidad aún nos encontramos con docentes con poca formación y que ejercen de manera empírica. Por tal motivo, se hace necesario una capacitarse o especializarse para minimizar esas falencias. (Lombardi & Mascaretti, 2015).

Debido a lo anteriormente expuesto, los docentes que no presentan cursos de capacitación deben actualizarse para mejorar su desarrollo profesional. Porque, esto dará paso a brindar un servicio de calidad a quienes reciben de sus docentes y directivos enseñanzas que sin lugar a dudas determinará del desarrollo de la sociedad (Acosta, Abreu y Coronel, 2015).

Así mismo se consideró a la ética profesional como segunda dimensión la cual según Artavia (2011), el compromiso ético profesional del docente incluye la calidad de lo que se enseña y sus implicaciones, de saber, ser creativo, amar la profesión, combatir

pensamientos mediocres. Por lo tanto, debe ser una persona que se encuentra en plena consciencia de sus facultades y también de sus obligaciones en convivencia con la sociedad. Además, debe cumplir con algunas exigencias como responsabilidad, creatividad, innovación, que siga las reglas, buen trato, comunicación, competente pedagógica y didácticamente. Porque estos aspectos conforman las cualidades deseables de los docentes en toda su dimensión.

De igual forma, el docente debe educar con el ejemplo, siendo un espejo limpio donde se reflejen sus estudiantes. Por eso, se reconocen dentro de la labor docente una gran riqueza de valores humanos, psicológicos, con capacidades de diferentes tipos que se realizan y se desarrollan a lo largo de la vida. Sin embargo, hablar de valores es algo complejo, porque su descubrimiento se manifiesta por medio de las experiencias de los propios actos (Luchetta & GarciaLabandal, 2013). Sobre todo, porque como señala Farfán (2015) la ética es una serie de normas de una ciencia para estudiar el comportamiento de las personas y así poner límites en su comportamiento social. Lo cual, guía el comportamiento docente hacia condiciones apropiadas, para desempeñar sus funciones garantizando la práctica de valores.

Se tomó en cuenta para esta variable una tercera dimensión no menos importante que las anteriores como es la evaluación docente donde supo definir que generalmente, se considera la evaluación como un medio de clasificación. Sin embargo, como lo señala Hidalgo (2017), la evaluación docente tiene como único propósito mejorar significativamente la calidad de la educación y lograr excelencia. Para lo cual, cada docente debe someterse a un proceso formal de evaluación metodológico y ético, para que pueda perfeccionar su ejercicio profesional. Esto implica que la prioridad debe ser la calidad del proceso y el resultado final, cuidando la ejecución eficiente de cada una de las fases de la evaluación mediante evaluadores expertos y utilizando instrumentos de calidad con estándares de evaluación claros y precisos.

Lo anteriormente expuesto, motivará a los docentes en la búsqueda de capacitación, para ser congruente con las tecnologías en este mundo globalizado, demostrando capacidad en el ejercicio de la educación. Lo cual, logrará que la evaluación resulte en un reconocimiento a la preocupación del actuar docente, porque si éste se cohibe, retrae a los demás con su actuación o vulnera derechos los estudiantes, éstos no podrán desarrollar su confianza en aprender y valorar aquellos aprendizajes (Rapp, 2011).

Según Lemonier (2013) existen varios modelos de desempeño docente: el primero basado en competencias medibles mediante estándares de enfoques mixtos. El cual tiene criterios e indicadores de evaluación enfocados en responsabilidades y la profesionalidad de un buen maestro. A quien, le compete adquirir habilidades de dominio básico con un desempeño regulador y de monitoreo. Entre, las cuales se pueden mencionar la mediación, interacción y gestión del saber y la realidad educativa, social y cultural.

Según Lara citado por Bustamante (2016), el rol que asumen los docentes por tradición no es el indicado para satisfacer las necesidades académicas de los alumnos ávidos de conocimientos. Por lo tanto, el docente tiene que adaptarse a las nuevas tecnologías y avances de la actualidad. Para lo cual, debe desarrollar “capacidades de liderazgo, de inspirar, conducir las aspiraciones y que no decaiga ante el pesimismo; como maestro que aprende con sus alumnos, que enrumba la institución educativa hacia el éxito de la creatividad y el emprendimiento” (Bustamante, 2016, p. 8). Esto muestra que, el principal problema es que los docentes incurren reiteradamente en metodologías pasadas e ineficientes. Debido a la falta de capacitación o inexperiencia del docente, lo cual provoca que su labor sea ineficiente impidiendo lograr la excelencia académica de su institución educativa y por ende de sus estudiantes.

Esto con el propósito de considerar esta influencia en el desempeño docente. Sin embargo, a pesar de que se haya identificado ciertos factores que influyen positiva o negativamente en el desempeño docente es importante resaltar que siempre se debe actuar de manera que los estudiantes no sean perjudicados. Sino, más bien la buena práctica docente debe ser la clave para que su accionar influya en la excelencia académica de la institución a la que pertenece.

A continuación se justifica la importancia que tiene el desempeño docente que según Etchegaray, Verónica, & Rojas (2015) la National Academy of Education 2009, afirmó que alumnos de niveles socio-económicos bajos con un docente efectivo durante años consecutivos serían capaces de obtener calificaciones de promedio satisfactorio, equivalentes a estudiantes de clase media. Por el contrario, el autor de este estudio no está de acuerdo con esto, porque considera que para gran parte de los estudiantes su aprendizaje se verá perjudicado con un profesor de baja calidad.

Sin embargo, se debe acotar que la importancia de los docentes en el proceso educativo está influenciada por el pago oportuno a su labor por parte de sus superiores. Lo cual, es un factor que se debería considerar seriamente, porque el rol que el docente desempeña es de gran importancia. Esto debido a que, del docente depende en gran medida el logro del éxito en la educación de una sociedad que aspira surgir, mediante la preparación académica de los jóvenes tal como lo ha manifestado el autor de este estudio en anteriores ocasiones.

Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión directiva y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018?

Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre la gestión interna y la gestión directiva en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018?
2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo y gestión directiva en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018?
3. ¿Qué relación existe entre la capacidad resolutive y la gestión directiva en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018?

En el presente estudio se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica en diversas fuentes, así como una minuciosa revisión de la información proporcionada por la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” para justificar y fundamentar las variables de este trabajo. Con base en lo mencionado por Beltrán (2016), que la investigación debe mostrar su importancia y metodología para ser un aporte a otras instituciones como un espejo. Esto porque, tendrían las mismas problemáticas y mediante este estudio podrían buscar alternativas de solución a su realidad educativa, debido a lo cual, la presente investigación posee su relevancia metodológica. Además, es guarda conveniente, porque permitió realizar un profundo estudio de las diferentes variables que la integran.

Por otro lado, contribuirá al conocimiento científico en materia de gestión directiva en especial, a lo referente a incrementar el nivel de la calidad educacional en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque de Ecuador. Para lo cual, se elaboraron instrumentos que permitieron delimitar niveles en la gestión del directivo y el

desempeño de los docentes, quienes son pilares importantes e imprescindibles en el ambiente educativo. (Condori, 2017). Por lo tanto, la presente investigación tiene pertinencia metodológica.

Además, se fundamentó en los nuevos parámetros educativos establecidos en el Currículo Nacional y brinda la oportunidad de plantear mejoras en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” en la eficacia y eficiencia de la gestión directiva. Esto, en relación con el rol de los docentes debido a que se observó un déficit en estos elementos como falencias y bajo nivel. Lo cual, limita los aprendizajes en los estudiantes, por lo que, su implantación dará paso a posibles soluciones a las dificultades que se presenten al directivo o a los docentes de las diferentes instituciones educativas.

También, se pudo determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente. Esto, con el propósito de evaluar las prácticas directivas que se han venido ejerciendo y así identificar aquellas que guardan relación significativa y directa con el desempeño de los docentes. Para lograr que, se fortalezca la calidad educativa en la institución. Por tal razón, se ha considerado la relevancia de este trabajo en la posibilidad de que sus resultados aporten en la búsqueda de soluciones para el mejoramiento de las variables en estudio. Porque, al mejorar la gestión directiva y el desempeño docente se lograrán cambios significativos en los aprendizajes.

Por otra parte, existen diversos motivos para estudiar la gestión directiva y su relación con el desempeño de los docentes. Por ejemplo, que los directores muestren una gestión solamente administrativa sin considerar las dimensiones que implican la gestión o el bajo nivel en conocimiento de liderazgo pedagógico. Lo cual, no aporta para que se manifieste un buen desempeño docente. Ahora bien, en este estudio los beneficiarios directos de la investigación realizada son los directivos, docentes y toda la comunidad educativa en su entorno social, lo cual permite que sea aplicable en otras instituciones educativas con ciertas adaptaciones a su propio contexto.

Finalmente, este estudio es relevante porque puede servir como punto de inicio a los directivos y docentes para mejorar los niveles académicos de sus estudiantes y el fortalecimiento de la comunidad educativa en general. Por consiguiente, es relevante realizar este trabajo de investigación, que permitirá, demostrar con base en los estudios que la gestión del directivo y el desempeño de los docentes guardan íntima relación.

Hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018.

Hipótesis específicas:

H1: Existe relación significativa entre la gestión interna y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018.

H0: No existe relación significativa entre la gestión interna y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” Palenque, del cantón Palenque, Ecuador, 2018.

H2: Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018.

H3: Existe relación significativa entre la capacidad resolutive y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018.

H0: No existe relación significativa entre la capacidad resolutive y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018.

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018.

Objetivos específicos:

1. Determinar la relación que existe entre la gestión interna y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018.
2. Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018.
3. Determinar la relación que existe entre la capacidad resolutive y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018.

II. MÉTODO

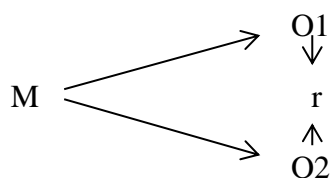
Considerando que este trabajo de investigación tuvo como objeto recolectar información de los directivos y docentes en su contexto laboral, sin influenciar en ellos ni modificar su razonamiento manteniendo un código de ética, se ha elegido por lo tanto el tipo del diseño de investigación no experimental. Así como, la recolección de datos la cual se ejecutó en un único momento y lugar específico, mediante la clasificación de Campbell y Stanley (1966), quienes fueron citados por (Hernández, 2012).

2.1 Tipo y diseño de investigación

El diseño fue de tipo transaccional o transversal, puesto que se llevó a cabo en el mismo contexto institucional para su posterior análisis, y tuvo como objetivo principal descubrir las relaciones entre las dos variables, por consiguiente, este trabajo corresponde al diseño correlacional. Además, es una investigación correlacional causal. Porque, se determinó la influencia de la gestión directiva sobre el desempeño docente.

Para expresar de forma práctica, oportuna y directa a las interrogantes de esta investigación, de diseño no experimental, transaccional, correlacional en base a datos estadísticos y de encuesta, se elaboró el siguiente esquema donde está graficado que, la muestra guarda relación con la variable independiente y con la variable dependiente.

Esquema



Dónde:

Muestra de docentes de Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” = M

Observación 1 sobre la Gestión directiva = O1

Observación 2 sobre Desempeño docente = O2

Relación entre la variable Gestión Directiva y Desempeño Docente = r

Variables

Variable 1: Gestión Directiva

Por un lado, es considerada como una metodología y una estrategia organizativa de la gestión que, posibilita la participación de todos los integrantes de una escuela o colegio con aquel objetivo principal para optimizar significativamente y de manera continua su eficacia, eficiencia y funcionalidad. (Guillen, 2016). Por lo tanto, para la realización de esta investigación se consideró las dimensiones e indicadores que se desprenden de la gestión directiva como, la gestión interna que es la principal dimensión donde se encuentra a su vez la gestión económica, personal y operacional del directivo, la dimensión liderazgo con sus indicadores guía, apoyo y compañerismo, y por último la dimensión capacidad resolutive que tiene como indicadores: la empatía, personalidad y asertividad de cada directivo. Por lo cual, se aplicó una encuesta constituida de 18 preguntas como instrumento para recabar la información necesaria para este estudio.

Variable 2: Desempeño Docente

Por un lado, se considera que son todas aquellas acciones dirigidas y organizadas que, van acorde con las mediaciones e interacciones de la Pedagogía entre el saber de la ciencia, el conocimiento de desarrollo escolar y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas permitiendo así fortalecer su desarrollo profesional así lo define el INEVAL (Medina A. 2017). Por lo tanto, en esta variable están las siguientes dimensiones que facilitaron su estudio: la formación pedagógica del docente con sus indicadores, conocimiento, didáctica y capacitación; la ética profesional con sus indicadores honestidad, puntualidad y responsabilidad; y finalmente, la evaluación docente con sus indicadores portafolio, coevaluación y heteroevaluación. Para lo cual, se utilizó una encuesta constituida de 19 preguntas como instrumento para recabar la información necesaria para este estudio.

2.2. Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión directiva	Es considerada como una metodología y una estrategia organizativa de la gestión que, posibilita la participación de todos los miembros de una institución educativa con el objetivo principal de optimizar significativamente y de manera continua su eficacia, eficiencia y funcionalidad. (Guillen, 2016).	Son diferentes estrategias metodológicas, de organización y liderazgo que el directivo a cargo utiliza para mejorar la gestión de la institución atendiendo las necesidades cotidianas del personal a su cargo.	Gestión interna: Denominada como aquella gestión que se realiza dentro de la institución educativa y conlleva la responsabilidad de obtener o mantener los bienes del mismo. Liderazgo: Aquella capacidad que debe poseer cada directivo que se encuentra al frente de una institución educativa para guiar a sus docentes. Capacidad resolutiva: Todo directivo debe poseer esta capacidad para resolver conflictos dentro de su institución ya sea con padres de familia, estudiantes o docentes.	Economica Personal Operacional Guia Apoyo Compañerismo Empatia Personalidad Asertividad	De intervalo Encuesta

Son todas aquellas acciones dirigidas y organizadas que, van acorde con las mediaciones e interacciones de la Pedagogía entre el saber de la ciencia, el conocimiento de desarrollo escolar y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas permitiendo así fortalecer su desarrollo profesional así lo define el INEVAL (Medina A. 2017).

Son todas aquellas acciones académicas que realizan los docentes en función de su labor educativa en la institución en la que ejerce sus funciones de las cuales dependen el éxito en cuanto a eficiencia y eficacia para lograr los objetivos propuestos en el currículo.

Formación pedagógica: Como profesionales de la educación es deber de cada docente estar capacitado o actualizado pedagógicamente a fin de cumplir sus funciones con eficiencia eficacia y responsabilidad.
 Ética profesional: Considerada como un valor fundamental que debe poseer todo docente y saber que debe llevar con responsabilidad su noble labor.
 Evaluación docente: Todo profesional de la educación debe someterse a evaluación permanente a fin de saber si sus conocimientos se encuentran actualizados acordes a las necesidades y actualizaciones educativas.

Conocimiento
 Didáctica
 Capacitación

Honestidad
 Puntualidad
 Responsabilidad

Portafolio
 Coevaluación
 Heteroevaluación

De intervalo
 Encuesta

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

Según Wigodski (2010), la población es la totalidad de personas, objetos y/o medidas de alguna institución, las cuales tuvieron condiciones de observación medibles con características comunes en un sitio y en un espacio previamente establecido. Por lo tanto, la población objetivo para este proyecto de investigación estuvo constituida por 40 miembros entre directivos y docentes que, laboran en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño, divididos entre directivos y docentes de diferentes áreas.

Tabla 1

Población y muestra para la investigación

Cargo	Sexo		N° de Participantes
	M	F	
Rector		1	1
Vicerrector		1	1
Talento Humano		1	1
Consejo ejecutivo	3	6	9
Junta académica	2	6	8
Docentes	8	12	20
Total de Población	13	27	40

Fuente: Elaboración propia

Según Wigodski (2010), la muestra se refiere a un subconjunto que representa a la población. Existen diversos tipos de recolección de muestra, por lo cual, ésta puede ser: aleatoria, al hacer una selección al azar de los individuos y todos tienen oportunidad de incluirse en la misma; se dice estratificada, al hablar de los estratos o grupos pequeños de acuerdo a la variable en estudio; y del mismo modo es sistemática ya que al establecer un patrón para seleccionar la muestra. Sin embargo, en este estudio la muestra fue censal, porque estuvo determinada antes de la investigación y no se influyó en su conformación. Además, como lo señala Ramírez (1997), la “muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra” (p, 77). Por lo tanto, la muestra es censal porque se seleccionó al 100% de la población, debido a que es una cantidad manejable de individuos. La muestra estuvo conformada por 40 participantes entre autoridades y profesores que trabajan en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño,

divididos entre 20 miembros en calidad de directivos como fueron la administradora, la vicerrectora, talento humano, consejo directivo y junta académica y 20 docentes de diferentes áreas.

Criterio de selección

Los criterios de inclusión considerados fueron: directivos y docentes que forman parte activa de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño. Los criterios de exclusión fueron: los alumnos y personal de conserjería de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño.

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

Técnica

Según (Behar, 2008), al hablar sobre la recolección de datos menciona que existe diversidad de métodos para investigar una determinada situación. Por ejemplo, entrevistas, encuestas, análisis documental, revisión in situ, observación entre otros. Por lo tanto, para estudiar ambas variables de funcionalidad Gestión Directiva y Desempeño Docente se procedió a aplicar la encuesta como técnica escogida para este trabajo. Del mismo modo (Behar, 2008, p. 62), señala que las encuestas “recopilan información de una parte de la población en estudio, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del análisis”. Para lo cual se aplicó la encuesta a la muestra censal.

Instrumentos.

Para Contreras (2013) en su cita a Sabino (2000), los instrumentos son aquellos recursos del cual puede hacer uso el investigador para acceder a los fenómenos y problemas con el fin de obtener la información que se necesita. Para recoger estos datos se consideró como herramienta, el cuestionario que aportó con datos cualitativos precisos, diseñado para las autoridades y profesores que laboran en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque. El cuestionario constaba de 37 preguntas que respondían a los indicadores de las dos variables en estudio. Las cuales fueron elaboradas para obtener la información estadística necesaria e indispensable para lograr los fines propuestos en este proyecto. Además, permitió crear estándares e integrar el proceso de recopilación de los datos. Se utilizó la escala de Likert, la cual, se define como una herramienta para medición que hace diferencia a las preguntas dicotómicas que resultaría útil al investigador para matizar la opinión, por lo cual, las respuestas brindaron el sentir de los encuestados (Llaurado, 2014).

2.5. Procedimiento

Validez

Para Medina (2012), quien afirma que, cada uno de los instrumentos de recolección de los datos pretenden resumir aquellos valores esenciales como: confiabilidad y validez con la cual se determinó al revisar el contenido, su presentación su contraste en cuanto a indicadores e ítems las cuales miden las variables. La validación y aceptación de estos cuestionarios que fueron utilizados para la cogida de aquellos datos se realizó por medio del criterio de jueces o expertos la cual estuvo a cargo del asesor del proyecto, obteniendo el respectivo informe por parte del tutor encargado del curso en concordancia con la matriz de validez establecida por la Universidad Cesar Vallejo.

Igualmente, para Rosenbluth, Cruzat-Mandich & Ugarte (2015), manifiestan que debido a las diversas interpretaciones y definiciones en validación investigativa, lo más apropiado para darle validez a las preguntas era a través del mismo cuerpo académico que ha acompañado este trabajo de investigación. Por lo tanto, se buscó la validación por medio del asesor de tesis. Quien presentó las siguientes conclusiones:

- Los instrumentos utilizados presentan coherencia, dicho de otra manera, estos guardan relación con los diferentes ítems entre las dimensiones y variables de la investigación.
- Los instrumentos proporcionan la comprobación de las hipótesis planteadas en la investigación.

Confiabilidad.

La veracidad y confianza en el uso de la encuesta como herramienta, se calculó aplicando una prueba considerada como piloto en 10 profesores de otra institución educativa donde pudimos obtener del Alfa de Cronbach un coeficiente de 0,705 en la variable Gestión directiva

Ficha técnica.**Ficha técnica de Gestión Directiva.**

Nombre: Cuestionario sobre Gestión directiva

Autor: Santiago Rubén Morales Santillán

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” Palenque, Ecuador 2018.

Población: La población estará constituida por 40 individuos entre directivos y docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” Palenque, Ecuador 2018.

Número de ítem: 18

Aplicación: Encuesta Directa

Tiempo: 20 minutos

Escala: Likert

Niveles: Malo (1), Regular (2), Bueno (3)

Ficha técnica de Desempeño docente.

Nombre: Cuestionario sobre Desempeño docente

Autor: Santiago Rubén Morales Santillán

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” Palenque, Ecuador 2018.

Población: La población estará constituida por 40 individuos entre directivos y docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” Palenque, Ecuador 2018.

Número de ítem: 19

Aplicación: Encuesta Directa

Tiempo: 20 minutos

Escala: Likert

Niveles: Malo (1), Regular (2), Bueno (3)

2.6. Métodos de análisis de datos

En razón que este trabajo investigativo posee valores cuantitativos se realizó el procesamiento en base de datos, usando programas de Microsoft Excel como el Alfa de Cronbach que según Santacruz (2015), en su cita de Oviedo & Campo-Arias (2005) afirma que el valor del alfa de Cronbach, entre 0.70 y 0.90, señala una marcada consistencia interna buena en la escala sobre una dirección y surge como una manera sencilla y de confiabilidad de una medida correlacional entre dos ítems que la componen. También se

usó el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) que es un programa estadístico informático de gran uso en las ciencias sociales y aplicadas (González, 2009). Por medio de la herramienta estadística descriptiva, se realizó el análisis y se pudo analizar los resultados evidentes que se obtuvieron de la muestra. Los cuales fueron presentados en gráficos de porcentajes y frecuencias con sus correspondientes gráficos descriptivos y sus interpretaciones. Así mismo, por medio de la estadística inferencial, se realizó el análisis y respectivo proceso que se siguió para las correlaciones y las pruebas de las hipótesis. Para poder obtener los valores de las correlaciones, se ha utilizado la siguiente regla: “cuando r es positivo, la relación entre las variables es directa; y cuando r es negativo, la relación entre las variables es inversa” (González, 2009).

Tabla 2

Alpha de Cronbach

R	INTERPRETACION
± 1	Correlación perfecta
$\pm 0,80$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta
$\pm 0,60$ a $\pm 0,79$	Correlación alta
$\pm 0,40$ a $\pm 0,59$	Correlación moderada
$\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja
$\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja

2.3.7. Aspectos éticos

Para la elaboración del trabajo investigativo ha realizado se tuvo en cuenta el consentimiento de cada uno de los docentes y directivos participantes previamente informados. Así como, el respectivo anonimato de los encuestados al utilizar los respectivos instrumentos que éstos no sean manipulados de forma subjetiva a la investigación y que sus respuestas no influyan en los resultados de manera objetiva. Además, prevaleció el respeto a todos los derechos de autor y la verdad de toda la información y datos.

III. RESULTADOS

Después de aplicar la encuesta validada a la muestra, se obtuvieron los siguientes resultados descriptivos del objetivo principal de este trabajo de investigación, misma que fue procesada mediante el estadístico IBM SPSS versión 22 lo cual nos arrojó resultados veraces del estudio y que se detallan a continuación.

Tabla 3

Tabla de datos sobre el objetivo general de la investigación

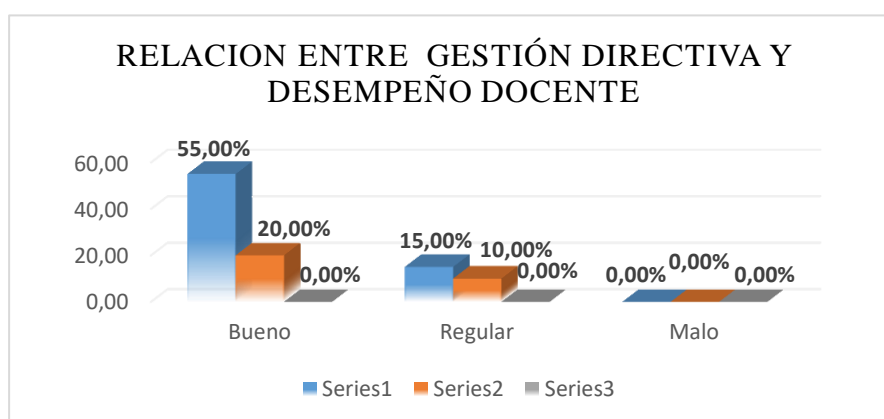
Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018.

		DESEMPEÑO DOCENTE							
		Bueno		Regular		Malo		Total	
GESTION DIRECTIVA	Niveles	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Bueno	22	55	8	20	0	0	30	75
	Regular	6	15	4	10	0	0	10	25
	Malo	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	28	70	12	30	0	0	40	100

Fuente: encuesta aplicada a la muestra

Figura 1

Relación entre gestión directiva y desempeño docente



Fuente: tabla 3

Análisis e interpretación: Como se puede ver en la tabla 3 y figura 1, un 75% de los encuestados para obtener la apreciación de la gestión directiva de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” es bueno, mientras el 25% considera que es regular.

De esto se puede inferir que, los docentes tienen una buena percepción de la gestión directiva y se sienten a gusto con la manera como se está llevando a cabo los procesos educativos por parte de los directivos. Además, se infiere que los directivos se sienten satisfechos con la labor que realizan. Aunque se debe tener cuidado con esto último porque puede generar un estado de conformidad en los directivos. Sin embargo, la percepción docente muestra que en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” no existe ese problema, lo mismo sucede en relación con los niveles de la variable desempeño docente con un 70% ubicándose en nivel bueno, 30% para el nivel regular, dejándonos claro que la labor del docente de esta institución educativa se viene ejecutando de manera eficiente.

Siguiendo con la relación entre la primera dimensión gestión interna y desempeño docente correspondiente al primer objetivo específico de este trabajo de investigación denominado, Determinar la relación que existe entre la gestión interna y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 4

Tabla de datos sobre el primer objetivo específico de la investigación

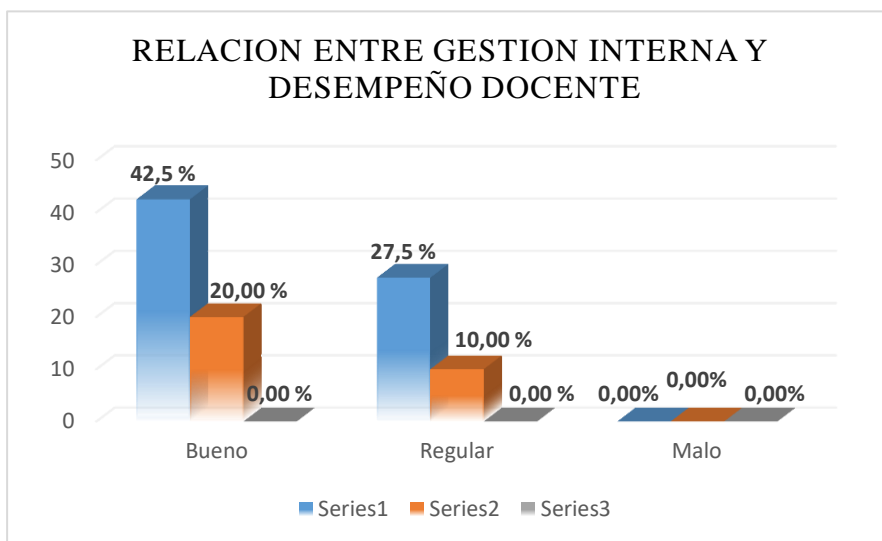
Determinar la relación que existe entre la gestión interna y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018.

		DESEMPEÑO DOCENTE							
		Bueno		Regular		Malo		Total	
GESTION INTERNA	Niveles	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Bueno	17	42,5	11	20	0	0	30	62,5
	Regular	8	27,5	4	10	0	0	10	37,5
	Malo	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	25	70	15	30	0	0	40	100

Fuente: encuesta aplicada a la muestra

Figura 2

Relación entre gestión interna y desempeño docente



Fuente: Tabla 4

Análisis e interpretación

Los indicadores de resultados que se visualizan en la tabla 4 y la figura 2 demuestran claramente que la gestión interna de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” prevalece con un 62,5% de encuestados que la consideran buena mientras un 37,5% la considera regular. De esto se puede inferir que lo concluido en el ítem anterior es correcto, porque vuelven a manifestarse índices elevados de satisfacción sobre la gestión interna, la cual es un indicador de la gestión directiva y responde al primer objetivo específico planteado en este proyecto, que además muestra una marcada relación con la segunda variable del estudio con un 70% para el nivel bueno. En esta misma línea continuamos con el resultado que arrojó el análisis del segundo objetivo específico de esta investigación.

Tabla 5

Tabla de datos sobre el segundo objetivo específico de la investigación

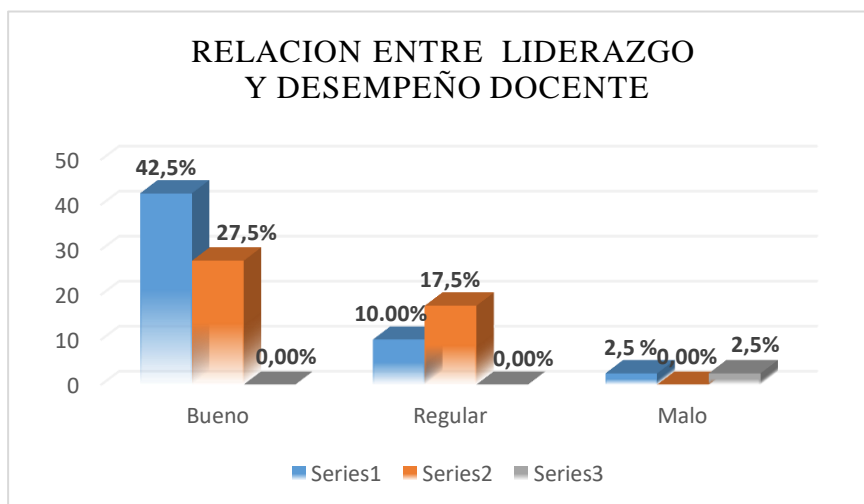
Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018.

		DESEMPEÑO DOCENTE							
		Bueno		Regular		Malo		Total	
LIDERAZGO	Niveles	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Bueno	17	42,5	11	27,5	0	0	30	70
	Regular	4	10	7	17,5	0	0	10	27,5
	Malo	1	2,5	0	0	0	2,5	0	2,5
	Total	22	55	18	45	0	2,5	40	100

Fuente: encuesta aplicada a la muestra

Figura 3

Relación entre liderazgo y desempeño docente



Fuente: Tabla 5

Análisis e Interpretación:

La tabla 5 y la figura 3 nos indica un resultado de 52,5% de encuestados que concuerdan que el liderazgo de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” es bueno mientras un 45% lo considera de nivel regular y un 2,5% lo considera en un nivel malo. De esto, se puede inferir que la mayoría de los docentes sienten que tienen líderes que los están guiando de manera apropiada, ya que el porcentaje que manifiesta lo contrario es muy bajo. Esto es significativo porque, demuestra que la gestión directiva tiene liderazgo, por lo

tanto, es aceptada, reconocida como positiva y se relaciona con la segunda variable. Lo cual, puede influir de manera positiva en el desempeño docente el cual se encuentra en un nivel bueno con un 70%.

Así mismo nos encontramos con los resultados que se obtuvo para el tercer objetivo específico de este trabajo de investigación.

Tabla 6

Tabla de datos sobre el tercer objetivo específico de la investigación

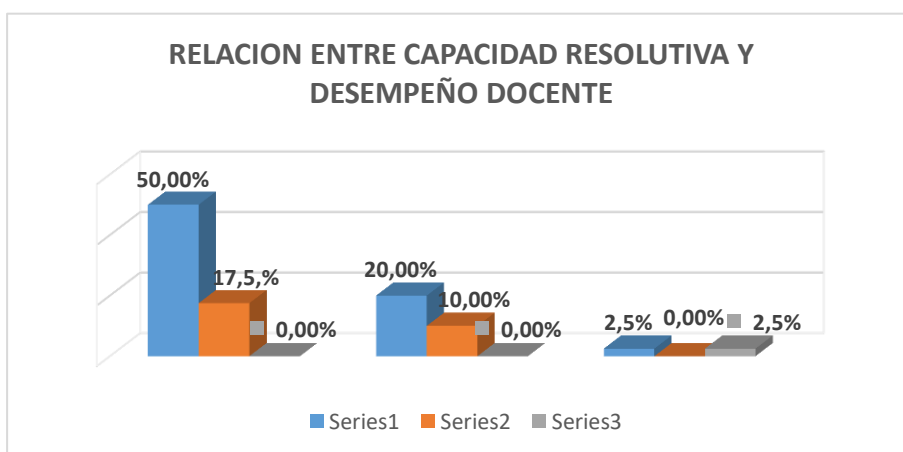
Determinar la relación que existe entre la capacidad resolutive y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, 2018.

		DESEMPEÑO DOCENTE							
		Bueno		Regular		Malo		Total	
CAPACIDAD RESOLUTIVA	Niveles	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Bueno	20	50	7	17,5	0	0	27	67,5
	Regular	8	20	4	10	0	0	12	30
	Malo	1	2,5	0	0	0	2,5	1	2,5
	Total	29	55	11	45	0	2,5	40	100

Fuente: encuesta aplicada a la muestra

Figura 4

Relación entre capacidad resolutive y desempeño docente



Fuente: Tabla 6

Análisis e Interpretación

Como se visualiza en la tabla 6 y la figura 4: el 52,5% de los encuestados en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” expresa que la capacidad resolutoria es buena y un 45% manifiesta que es regular mientras un 2,5% dice que es mala.

De esto se puede inferir que las competencias que muestran los directivos para resolver problemas o inconvenientes son apropiadas desde la percepción de los docentes. Por lo tanto, la gestión que realizan los directivos es buena en cuanto a la solución de problemas, como se puede observar guardan relación con la variable 2 del estudio.

3.1. Resultados inferenciales

Correlación general, que nos demostró los resultados de las pruebas de hipótesis, mismos que fueron analizados con la *r* de Pearson y se expresan a continuación en las siguientes tablas.

Tabla 7

Correlación entre las variables Gestión directiva y Desempeño Docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, cantón Palenque, Ecuador

CORRELACIONES

Variables	Gestión Directiva	Desempeño Docente	
V1 Gestión Directiva	Correlación de Pearson	1	,762**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,762**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Como se observa, la correlación que existe entre la gestión directiva y el Desempeño docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, es alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador.

Conclusión

Existe relación significativa entre la Gestión directiva y Desempeño Docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador.

Tabla 8

Correlación entre gestión interna y Desempeño docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador

CORRELACIONES

	D1 Gestión Interna		V2 Desempeño Docente
D1 Gestión Interna	Correlación de Pearson	1	,715**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,715**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Se puede visualizar que la correlación entre la gestión interna y Desempeño docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, es alta, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre gestión interna y Desempeño docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador.

H₀: No existe relación significativa entre gestión interna y Desempeño docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador.

Conclusión

Existe relación significativa entre gestión interna y Desempeño docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador.

Tabla 9

Correlación entre Liderazgo y Desempeño docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador.

CORRELACIONES

		D2 Liderazgo	V2 Desempeño Docente
D2 Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,735**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,735**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia

Responsable: autor

Análisis e interpretación

La correlación entre el Liderazgo y Desempeño docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, es alta, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Prueba de hipótesis específica 1

Conclusión

Existe relación significativa entre Liderazgo y Desempeño docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador.

Tabla 10

Correlación entre Capacidad resolutive y Desempeño docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador.

CORRELACIONES

		D3 capacidad Resolutiva	V2 Desempeño Docente
D3 capacidad Resolutiva	Correlación de Pearson	1	,711**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,711**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La correlación entre la Capacidad resolutive y Desempeño docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador, es alta, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Conclusión

Existe relación significativa entre Capacidad resolutive y Desempeño docente en la Unidad educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, Ecuador.

IV. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación realizado analiza la relación existente entre las variables gestión directiva y desempeño docente para dar respuesta al objetivo principal de la misma encontrando para ello los siguientes resultados.

Los resultados obtenidos sobre el objetivo general, las puntuaciones alcanzadas en el nivel de la variable gestión directiva se han colocado en un nivel bueno en un 75 %, los mismo que al ser contrastados con la segunda variable desempeño docente la misma que alcanzó un nivel de 70% equivalente a bueno nos deja como evidencia que a una buena gestión directiva le corresponde así mismo un buen desempeño docente, lo cual se confirmó de acuerdo a los encuestados (Tabla 3). De este modo en base a este estudio se puede decir que estos datos difieren del trabajo de Guillen (2016), donde 21 trabajadores que equivalen el 55% de la muestra de estudio perciben una regular gestión directiva. En este sentido la gestión que se realizó define sus objetivos, crea oportunidades e implementa tareas donde se encuentran inmersos los miembros de la comunidad educativa en diversas áreas académicas, la gestión por lo tanto da sentido a nuestra tarea cotidiana para así conseguir una educación de calidad con valores humanos y así poder obtener el éxito laboral (Carranza, 2010).

Ahora bien, los puntajes conseguidos en el nivel de la variable desempeño docente se han ubicado en un nivel bueno con el 70%, lo cual queda confirmado a criterio de los sujetos encuestados. Aspecto que concuerda con lo obtenido por Pérez (2016) en su tesis “La Gestión directiva y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red Brisas del Chinchipe de puerto Huallape, del distrito de Santa Rosa de la provincia de Jaén”, quien concluyó que los porcentuales de la dimensión pedagógica, donde el 58% de encuestados afirman que es buena. Sin embargo, difiere con Medina (2017) en su tesis “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito” donde de manera general el desempeño docente de la UESDG-Q es de 90,3/100 que corresponde a un rango en nivel medio, por lo tanto y en base a estos resultados que la gestión que ejerce el directivo en la institución a referencia de los docentes es buena y se refleja en su labor diaria, dejando por sentado que si llegase a bajar el nivel del directivo también bajaría el nivel laboral de los docentes. En teoría (Salinas, 2012) define al desempeño docente como

el conjunto de reglas regulan la tarea que deben ejercer los docentes para cumplir con su labor de ser guías de las futuras generaciones y que el éxito de la institución depende de gran manera de la competencia docente con eficiencia y eficacia.

Por otra parte, los puntajes que se alcanzaron en el nivel primer objetivo específico que se centra en “Determinar la relación que existe entre la gestión interna y el desempeño docente en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño del cantón Palenque, Ecuador, 2018”, se ubicaron en un nivel bueno con un 62,5%, lo cual quedó confirmado en concordancia con los sujetos encuestados (Tabla 4) y que al ser contrastados estos datos con los obtenidos en el desempeño docente notamos que tanto la primera dimensión de la gestión directiva como la segunda variable se encuentran en un nivel bueno lo que nos expresa que a una buena gestión interna le corresponde un buen desempeño docente. Esta información que difiere de Reeves (2010), donde se muestra en el análisis que solo un 32% de los directivos le dedican tiempo a la gestión interna de la institución, esta información es muy relevante en vista que cuando el director maneja una buena gestión interna en la institución el personal docente tiene más posibilidades de desempeñar su labor con eficiencia al contar con los recursos didácticos necesarios para su efecto. Por todo esto el éxito de la gestión interna depende de sus indicadores los cuales muestran a la institución capacitada para llenar las expectativas educativas locales y de la sociedad en general por sus logros y prestigios obtenidos. (Fernando, Saul & Lorenzo, 2018)

De igual forma, las puntuaciones obtenidas en el nivel del segundo objetivo específico “Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño del cantón Palenque, Ecuador, 2018”, se ubicó en un nivel bueno con un 52,5%, lo cual queda confirmado con el criterio de los sujetos encuestados (Tabla 5) los cuales fueron contrastados con la variable desempeño docente nos permite observar que a un buen liderazgo le corresponde un buen desempeño docente ya que en esta variable también se encuentra con un nivel de 70%. Datos que coinciden con lo expresado por Berrios (2014), donde un 39% de los docentes están de acuerdo con la promoción del liderazgo en la institución, en consecuencia podemos decir que cuando el directivo posee cualidades notables de liderazgo en relación con sus docentes existiría una muy buena comunicación y por lo tanto un mejor desempeño dentro de la Unidad Educativa, por lo tanto se puede decir que el liderazgo se ejerce teniendo en consideración los objetivos institucionales y para lograrlo se debe motivar al docente demostrando ganas

de superarse a sí mismo en base a su esfuerzo para de este modo consolidarse como una institución eficiente (Ramirez, 2011).

Por otra parte, los puntajes obtenidos en el nivel del tercer objetivo específico “Determinar la relación que existe entre la capacidad resolutive y el desempeño docente en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño del cantón Palenque, Ecuador, 2018”, se han ubicado en un nivel bueno con un 70%, lo cual queda confirmado con la opinión de los encuestados (Tabla 6) lo que nos deja como resultado que a una buena capacidad resolutive le corresponde un buen desempeño docente. Este índice coincide con lo expuesto por Ortega (2014), quien manifiesta que un docente competente tiene posibilidades de aumentar su capacidad resolutive o ejecutar sus conocimientos en diferentes contextos, este aspecto se puede expresar como aquella capacidad que posee el directivo para afrontar diferentes situaciones en donde deba solucionar problemas de falta de inmobiliarios, material didáctico, talento humano, entre otros, por lo que sin lugar a dudas se tendría como resultado un mejor desempeño docente, de esta manera la capacidad resolutive guarda absoluta relación con el correcto uso y disposición del material e infraestructura de la institución, (Benia, 2019).

Por su parte, en cuanto al análisis inferencial de la correlación general entre las dos variables gestión directiva y desempeño docente se obtuvo un coeficiente de r de Pearson de $0,762^{**}$. Lo cual indica que la correlación obtenida fue alta, directa y significativa al nivel 0.01, la cual se observa en la (Tabla 9). Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis de investigación (H_i), concluyendo que existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque de Ecuador. Lo anterior, concuerda con lo obtenido por Guillen (2016) en su tesis Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015. Basándose en los resultados que se obtuvieron en la investigación se pudo determinar que existe una relación directa entre las variables gestión directiva y clima institucional de $r = 0,787$. Es decir, a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de clima institucional y a un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de clima institucional.

Por el contrario, difiere con lo hallado por Pérez (2016) con el tema “La Gestión Directiva y su relación con el Desempeño docente en las instituciones educativas de la Red Brisas Del Chinchipe de Puerto Huallape, del Distrito de Santa Rosa de la Provincia de Jaén”, con

diseño correlacional, cuya muestra en estudio estuvo formada por 12 encuestados. Donde se utilizó como instrumento el cuestionario con estructura a 33 ítems, evidenciando una correlación positiva moderada (0, 541) entre la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas N° 16181 y 16355 de la Red Brisas de Chinchipe de Puerto Huallape del distrito de Santa Rosa de la provincia de Jaén. En el cual, se señala una correlación directa, dicho de otra manera, hay mejora de manera positiva moderada y la variable gestión directiva mejora en la misma intensidad el desempeño docente.

En vista de lo expuesto, se considera que esta relación es recíproca, porque las deficiencias que existan en la gestión directiva van a influir de manera significativa en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas investigadas. Es decir, se acepta la hipótesis general, expresada de la siguiente manera: existe relación positiva moderada entre la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas N° 16181 y 16355 de la Red Brisas del Chinchipe de Puerto Huallape del distrito de Santa Rosa de la provincia de Jaén – 2014.

V. CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación, sus resultados dieron lugar a las siguientes conclusiones que responden a los objetivos de la misma.

En lo que se refiere al objetivo general: se logró determinar que existe relación significativa entre la Gestión directiva y Desempeño docente dejando demostrado que a buena gestión directiva le corresponde un mejor desempeño docente, lo cual, es importante para el bienestar de la comunidad educativa.

En lo que se refiere al objetivo específico: establecer la relación que existe entre la gestión interna y la gestión directiva en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque de Ecuador, se logró establecer que existe relación significativa entre Gestión interna y Desempeño Docente con una correlación alta, directa y significativa al nivel 0,0, lo que nos muestra que la gestión interna favorece el desempeño del docente.

En lo que corresponde al objetivo específico: estimar la relación que existe entre el liderazgo y la gestión directiva en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque de Ecuador, se pudo estimar que existe relación significativa entre el Liderazgo y Desempeño docente con una correlación alta, directa y significativa al nivel 0,01, aunque se puede mejorar aún más esta correlación si se llegaran a aplicar mejores técnicas de liderazgo.

Ahora dentro de lo que corresponde al objetivo específico: precisar la relación que existe entre la capacidad resolutive y la gestión directiva en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque de Ecuador, se pudo precisar que existe relación significativa entre la Capacidad resolutive y Desempeño docente. Se determinó que la correlación es alta, directa y significativa al nivel 0,01.

VI. RECOMENDACIONES

Para mejorar las relaciones sociales entre los directivos y docentes que han sido objeto de investigación, se recomienda lo siguiente:

1. A los directivos de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño y de otras instituciones educativas, propiciar plazas que den lugar al desempeño armónico de los docentes. Así como, implementar el código de convivencia entre los estudiantes y profesores a fin de ejercer una pedagogía eficiente. Por otra parte, para mejorar el desempeño docente es necesario que el directivo ponga en acción su función en la institución, equilibrando directrices para no caer en el autoritarismo, ni en persecución a sus docentes dejando a un lado su gestión directiva.
2. A los directivos de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño y de diferentes instituciones educativas, se recomienda prestar especial atención a mejorar el índice de liderazgo con gestiones acertadas, donde se puedan integrar tanto a directivos como docentes. Con lo cual, podría mejorar significativamente la comunicación autoridad - docente en vista que esta dimensión resultó poseer indicadores de regular y malo en pequeños porcentajes.
3. Al personal directivo de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño y de otras instituciones educativas, elevar el nivel de la capacidad resolutive en algunos aspectos disciplinarios evidenciados después de revisar los índices estadísticos de esta dimensión en niveles de regular y malo. Esto, con el fin de fomentar la armonía laboral entre directivos y docentes mediante cursos y talleres sobre relaciones humanas y habilidades blandas.
4. A los directivos de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño y de otras instituciones educativas gestionar capacitaciones periódicas ya sea de manera presencial o virtual para su personal docente. Con el propósito de mejorar su rendimiento académico al momento de ser evaluados por la autoridad correspondiente en vista del resultado poco satisfactoria.
5. Que los directivos de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño y otras instituciones educativas sigan desarrollándose profesionalmente con habilidades coaching. De tal forma que, sigan puliendo sus capacidades administrativas para el trabajo en equipo y la formación profesional.
6. Los caminos que siguen los docentes son largos y de ardua labor debido a que cada día aparecen retos nuevos con diferentes interrogantes, por lo que la investigación

no finaliza de un momento a otro, en consecuencia queda en manos de nuevos investigadores fomentar este estudio sobre la gestión directiva y el desempeño docente como una alternativa de solución a diferentes conflictos o diferencias que podrían presentarse entre ambas partes.

7. A nuevos investigadores preocupados por las relaciones entre las variables que se han estudiado se recomienda profundizar su análisis de tal manera que se desarrollen iniciativas de mejoras en la gestión directiva y el desempeño de los docentes. Para lo cual, se podría considerar nuevas dimensiones de las variables, las cuales pueden surgir en contextos diferentes al de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque de Ecuador.

VII. REFERENCIAS

- Acosta, Abreu y Coronel. (2015). Sistema de Formación Pedagógica en la Universidad de Otavalo en Ecuador. *Scielo, 08*(02).
- Arenas, M., & Fernández, T. (2009). Formación pedagógica y Desempeño académico de alumnos en la Facultad de Ciencias Administrativas de la UABC. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/51022809_2009_Formacion_pedagogica_docente_y_desempeno_academico_de_alumnos_en_la_Facultad_de_Ciencias_Administrativas_de_la_UABC
- Artavia, C. E. (8 de julio de 2011). Ética Profesional Docente: Un Compromiso Pedagógico Humanístico. *Revista Humanidades, 1, 3,4*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4920530>
- Asprella, G. (2015). *Modelos de gestión en Directivos de instituciones educativas de nivel secundario*. Argentina.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Shalom. Recuperado el 12 de Diciembre de 2018, de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Beltrán, S. M. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE, 7*(13).
- Bembibre, C. (8 de octubre de 2012). *Definicion ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/resolutivo.php>
- Benia W, M. S. (2019). *BUENAS PRÁCTICAS EN CAPACIDAD RESOLUTIVA Primer Nivel de Atención del SNIS. 2018*. Recuperado el 2019, de https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/sites/ministerio-salud-publica/files/documentos/noticias/buenas_practicas_en_capacidad_resolutiva.pdf
- Benites, L. H. (15 de septiembre de 2017). Evaluación docente para mejorar el desempeño. (E. Tiempo, Ed.) *Evaluación docente para mejorar el desempeño*, pág. 1.
- Berrios, A. O. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de Educación Básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Portillo y Jose Cecilio del Valle, Municipio del distrito central*. Universidad pedagógica nacional "francisco Morazan", Tegucigalpa.
- Bustamante, M. (2016). Repensando los factores que afectan la práctica docente. 224. Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4564/Repensando%20los%20factores%20que%20afectan%20la%20pr%C3%A1ctica%20docente%20el%20caso%20de%20doce%20docentes%20en%20un%20colegio%20de%20Villa%20El%20Salvador.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos, I. C. (2016). *Análisis del Liderazgo Educativo en la Gestión Directiva del Colegio Fiscal Luis Tello Ripalda de la Ciudad de Esmeraldas en el Año 2014*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, Esmeraldas- Ecuador.

- Carranza, A. A. (2010). *La gestión directiva y su impacto en la calidad educativa*. Tlaquepaque, Jalisco.
- Carranza, A. C. (2010). *La gestión directiva y su impacto en la calidad educativa: reflexiones a partir de la recuperación de una intervención en un centro educativo de la ZMG*. Tlaquepaque, Jalisco.
- Carrasco, M., Olvera, A. C., & Hernández, F. (2017). *Indivisa. Boletín de Estudios e Investigación*, núm. 17, 2017, pp. 69-92. (L. S. Universitario, Ed.) Obtenido de *Indivisa. Boletín de Estudios e Investigación*, núm. 17, 2017, pp. 69-92.
- Castillo, M. (enero de 2014). *Monografias.com*. San Pedro. Obtenido de *Monografias.com*: <http://www.monografias.com/trabajos104/gestion-directiva-y-responsabilidad-social-instituciones-educativas/gestion-directiva-y-responsabilidad-social-instituciones-educativas.shtml>
- Condori, M. R. (2017). *Gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016*.
- Contreras, O. (5 de abril de 2013). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://mscomairametodologiadelainvestigacion.blogspot.com/2013/04/tecnicas-e-instrumentos-de.html>
- Coronado, I. (22 de AGOSTO de 2015). *Qué son las Dimensiones de la gestión educativa*. (C. U. UNIMINUTO, Ed.) Obtenido de <https://es.slideshare.net/jicomato/que-son-las-dimensiones-de-la-gestin-educativa-51937647>
- Coronel, L. (2016). *Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del Área de Lenguaje del Colegio La Salle de Riobamba, durante el primer quimestre del año lectivo 2012-2013*. Quito, 2016.
- Delgado, A. (2012). *Percepción del desempeño docente y rendimiento matemático de estudiantes de segundo grado de primaria en una institución educativa-Callao*. Lima-Perú. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1146/1/2012_Delgado_Percepcion_del_desempe%C3%B1o_docente_y_rendimiento_matematico.pdf
- Delgado, G. (2016). *“Gestión Directiva y Gestión Académica en el I.E.S.T.P. José Carlos Mariátegui De Moquegua- 2015*. Tacna- Perú.
- Educativo, R. R. (jul./dic de 2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Scielo - Scientific Electronic Library Online*.
- Espinoza, F. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje en el nivel de educación Básica superior del centro educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del Cantón Portovelo, Provincia de El Oro en el año lectivo 2013-2014*. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinoza_Galarza_Gina_Fabiola.pdf

- Etchegaray, S., Verónica, M., & Rojas, V. (2015). Importancia de las características del profesor y de la escuela en la calidad docente. (S. Personalizados, Ed.) *SciELO Analytics*(41). Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052015000200014
- Farfán, J. F. (2015). *La Ética en la Función Pública de la UGEL Nº 05 de San Juan de Lurigancho, Perú*. Perú.
- Fernando Javier García Colinal, S. C. (mayo- agosto de 2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2).
- Gajardo, F. G. (2014). *Modelo de competencias profesionales para directivos escolares; Desarrollo y Aplicación al ámbito de la educación particular Subvencionada, Chile*. Chile.
- García, P. S., & Aleix Barrera-Corominas. (s.f.).
- Gardey, u. P. (2008). *Definicion.De*. Obtenido de (<https://definicion.de/liderazgo/>)
- González, J. (2009). *Manual Básico SPSS. Manual de introducción a SPSS*. Talca: Universidad de Talca. Recuperado el 12 de Diciembre de 2018, de https://www.fibao.es/media/uploads/manual_basico_spss_universidad_de_talca.pdf
- Guillen, C. (2016). *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica - 2015*. Peru- 2016. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/129/guillen_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guillen, C. (2016). *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica - 2015*. PERU- 2016. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/129/guillen_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, F. F. (27 de junio de 2016). Evolución de la evaluación del desempeño docente en la Facultad de Medicina; evidencia de validez y confiabilidad. *revista-investigacion-educacion-medica*, 6(22).
- Hernandez, R. (27 de Junio de 2012). *SlideShare*. Obtenido de Diseño de Investigación: <https://es.slideshare.net/Spaceeeboy/diseo-de-investigacion-transversal-y-longitudinal>
- Hidalgo, L. (15 de septiembre de 2017). Evaluación docente para mejorar el desempeño. (E. TIEMPO, Ed.) *Evaluación docente para mejorar el desempeño*, pág. 1. Obtenido de <http://eltiempo.pe/evaluacion-docente-mejorar-desempeno/>
- Lemonier, M. A. (agosto- septiembre de 2013). *Modelo Evaluación Desempeño Docente Basado en Competencias*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/MILEMO/modelo-eval-desempeno-docente-basado-competencias>
- Liderazgo.com. (17 de octubre de 2017). *Liderazgo todo para ser un lider*. (Liderazgo Todo para ser un lider) Obtenido de <https://www.liderazgo.co/liderazgo-educativo/>
- Lino, A. J. (Junio de 2017). La evaluación del desempeño docente: Una práctica de mejora continua en la Universidad Estatal península de Santa Elena. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, v(1), 98.

- Llaurado, O. (12 de diciembre de 2014). *netquest*. Obtenido de <https://www.netquest.com/blog/es/la-escala-de-likert-que-es-y-como-utilizarla>
- Lombardi, M. C., & Mascaretti, S. (2015). *mdp.edu.ar*. (G. d. investigacion, Ed.) Obtenido de [mdp.edu.ar: http://www.mdp.edu.ar/humanidades/pedagogia/jornadas/jprof2015/ponencias/lombardi.pdf](http://www.mdp.edu.ar/humanidades/pedagogia/jornadas/jprof2015/ponencias/lombardi.pdf)
- López, P. P. (5 de mayo de 2014). Procedimiento para medir la capacidad resolutive de los equipos básicos de salud. *Revista Cubana de Salud Pública.*, vol. 40, núm. 4.
- Luchetta, J. F., & Garcia Labandal, L. (2013). *sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle*. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45496/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Martinez, R. S. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revision conceptual sobre su delimitación*. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>, ITESO, Guadalajara, San Luis.
- Martínez, S., & Lavin, J. (2017). *Arproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre delimitación*. San Luis Potosí: COMEI. Recuperado el 18 de Diciembre de 2018, de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Medina, M. I. (2012). *Eumed.net*. Obtenido de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/validacion_confiabilidad.html
- Meliá, J., González, J., & Sánchez, P. (2014). *Portal de revistas electrónicas UAM*. Obtenido de Portal de revistas electrónicas UAM: <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/3124/3322>
- Ministerio de Educación del Ecuador (MinEduc), 2. (2017). *Ministerio de Educacion*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf>
- Miranda, J. C. (2 de mayo de 2018). *SDP noticias.com*. Obtenido de [SDP noticias.com: https://www.sdpnoticias.com/nacional/2018/05/02/sep-gestion-directiva-y-escuela-publica](https://www.sdpnoticias.com/nacional/2018/05/02/sep-gestion-directiva-y-escuela-publica)
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanasLa gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogo. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigacion y el Desarrollo Educativo*, 7(13). Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/60/1/revilla-delgado-german.pdf>

- Mojica, A. R. (enero-junio de 2012). Percepciones y practicas de gestion de directivos y docentes en instituciones educativas del Municipio de Pasto . *Revista Unimar*(59), 13.
- Moreno, S. D. (4 de julio de 2016). *Revista Brasileira de Educação*. Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v23/1809-449X-rbedu-23-e230013.pdf>
- Murias, M. (31 de diciembre de 2011). *cincodias.elpais.com*. Obtenido de cincodias.elpais.com: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2011/12/31/economia/1325312461_850215.html
- Nohora, O. y. (22 de marzo de 2012). <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com>. Obtenido de <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com>: <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>
- Olmedo de Leiva, J. C. (2015). *La gestión directiva y el desempeño docente en el Liceo Salvadoreño*. Lima-Peru. Obtenido de <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/60/1/09.%20Tesis%20%28Olmedo%20Alfaro%2c%20Jeannette%20Carolina.pdf>
- Olmedo de Leiva, J. C. (2015). *La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en el Liceo Salvadoreño*. Lima-Peru.
- Ortega, J. M. (27 de abril de 2014). *Indagar sobre la práctica para desarrollar competencias docentes*. Obtenido de Educación y Formación: <http://www.aristas.org/edufor/2014/04/27/indagar-sobre-la-practica-para-desarrollar-competencias-docentes/>
- Perez, C. (2016). *La gestión directiva y su relacion con el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red Brisas del Chinchipe de Puerto Huallape, del Distrito de Santa Rosa de la Provincia de Jaen*. Jaen, Cajamarca -Peru. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1268/LA%20GESTI%C3%93N%20DIRECTIVA%20Y%20SU%20RELACI%C3%93N%20CON%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DOCENTE%20EN%20LAS%20INSTITUCIONES%20EDUCATIVAS%20DE%20LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramirez, D. Z. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Lima.
- Ramírez, G. y. (2016). *El Liderazgo eje central de una propuesta de gestión directiva, desde una perspectiva humanista en las instituciones educativas distritales Chuniza y Jose Joaquín Castro Martínez*. Colombia.
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas : Panapo.
- Rapp, C. (abril de 2011). La evaluación formativa en docencia universitaria. (<http://red-u.net>, Ed.) *Revista de Docencia Universitaria*, 9(1), 3.
- Redeamérica. (20 de abril de 2019). *Redeamérica*. Obtenido de Redeamérica: <http://www.redeamerica.org/detalleBuenasPracticas/ArtMID/2578/ArticleID/169/Programa-de-mejoramiento-de-la-calidad-de-la-educaci243n-%E2%80%9CTransformaci243n-Educativa-para-la-Vida%E2%80%9D#>

- Reeves, M. (2010). *Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles*. Santiago de Chile. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cf-reeves_mv/pdfAmont/cf-reeves_mv.pdf
- Revilla, G. (2016). *"Gestión directiva y Gestión académica en el I.E.S.T.P. Jose Carlos Mariategi de Moquegua- 2015*. Tacna- Peru. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/60/1/revilla-delgado-german.pdf>
- Revilla, G. (2016). *Gestión directiva y Gestión académica en el I.E.S.T.P. Jose Carlos Mariategi de Moquegua- 2015*. Tacna- Peru. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/60/1/revilla-delgado-german.pdf>
- Rosenbluth, A., Cruzat-Mandich, C., & Ugarte, M. L. (5 de noviembre de 2015). *scielo.org.com*. Chile.
- Salinas, S. (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio Nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011*. Ambato- 2012. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/2653/1/MA-EVA-EDU-951.pdf>
- Santacruz, J. G. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Publicando*.
- Tenorio, J. (2016). *Análisis del Liderazgo Educativo en la Gestión Directiva del Colegio Fiscal Luis Tello Ripalda de la Ciudad de Esmeraldas en el Año 2014*. Esmeraldas- Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/911/1/TENORIO%20CAMPOS%20JOVANNY.pdf>
- Toro, J. (2012). *Gestión interna de la calidad en las instituciones de educación superior* (primera edición ed.). Chile: RiL editores.
- Valladares, M. T. (2011). Relaciones entre ética profesional y Desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de lima. *Revista IIPSI, 14(1)*.
- Wigodski, J. (14 de julio de 2010). *Metodología de la Investigación*. (J. Wigodski, Ed.) Obtenido de Metodología de la Investigación: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>

ANEXOS
Anexo N° 1

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02-02 Versión : 08 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **MORALES SANTILLÁN SANTIAGO RUBÉN**, cuyo título es: "Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazú Sedeño" Palenque, Ecuador, 2018. ", Reunido en fecha 11 de julio de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole

el *aprobado por mayoría* calificativo de:

Piara, 11 de julio de 2019.


.....

Dra. León More Esperanza Ida

PRESIDENTE


.....

Dr. Saavedra Olivares Juan José

SECRETARIO


.....

Dr. Calle Peña Edilberto

VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo N° 2

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller **MORALES SANTILLÁN SANTIAGO RUBÉN**, ha sustentado la Tesis titulada:

"Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño"

Palenque, Ecuador, 2018.

.

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobada por mayoría



Habiendo recomendado siguientes:

Sevanta observaciones presentadas en el dictamen.

Plura, 11 de Julio de 2019

Dra. León More Esperanza Ida

[Signature]

Dr. Saavedra Olivos Juan José

[Signature]

Dr. Calle Peña Edilberto

[Signature]

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo N° 3

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión directiva	Es considerada como una metodología y una estrategia organizativa de la gestión que, posibilita la participación de todos los miembros de una institución educativa con el objetivo principal de optimizar significativamente y de manera continua su eficacia, eficiencia y funcionalidad. (Guillen, 2016).	Son diferentes estrategias metodológicas, de organización y liderazgo que el directivo a cargo utiliza para mejorar la gestión de la institución atendiendo las necesidades cotidianas del personal a su cargo.	Gestión interna: Denominada como aquella gestión que se realiza dentro de la institución educativa y conlleva la responsabilidad de obtener o mantener los bienes del mismo. Liderazgo: Aquella capacidad que debe poseer cada directivo que se encuentra al frente de una institución educativa para guiar a sus docentes. Capacidad resolutive: Todo directivo debe poseer esta capacidad para resolver conflictos dentro de su institución ya sea con padres de familia, estudiantes o docentes.	Economica Personal Operacional Guia Apoyo Compañerismo Empatia Personalidad Asertividad	De intervalo Encuesta

Son todas aquellas acciones dirigidas y organizadas que, van acorde con las mediaciones e interacciones de la Pedagogía entre el saber de la ciencia, el conocimiento de desarrollo escolar y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas permitiendo así fortalecer su desarrollo profesional así lo define el INEVAL (Medina A. 2017).

Son todas aquellas acciones académicas que realizan los docentes en función de su labor educativa en la institución en la que ejerce sus funciones de las cuales dependen el éxito en cuanto a eficiencia y eficacia para lograr los objetivos propuestos en el currículo.

Formación pedagógica: Como profesionales de la educación es deber de cada docente estar capacitado o actualizado pedagógicamente a fin de cumplir sus funciones con eficiencia eficacia y responsabilidad.
 Ética profesional: Considerada como un valor fundamental que debe poseer todo docente y saber que debe llevar con responsabilidad su noble labor.
 Evaluación docente: Todo profesional de la educación debe someterse a evaluación permanente a fin de saber si sus conocimientos se encuentran actualizados acordes a las necesidades y actualizaciones educativas.

Conocimiento Didáctica Capacitación
 Honestidad Puntualidad Responsabilidad
 Portafolio Coevaluación Heteroevaluación

De intervalo Encuesta

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 4

Título: **GESTION DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA “LAUTARO ASPIAZU SEDEÑO” PALENQUE, ECUADOR, 2018**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable 1: Gestión Directiva	D1: Gestión Interna	Económica	1. ¿El Directivo cuenta con financiamiento distrital para mejoras de infraestructuras?
			2. ¿El directivo presenta informes de los recursos económicos de la institución?
		Personal	3. ¿El directivo crea condiciones para una buena relación con los docentes?
			4. ¿El directivo promueve la capacitación de los docentes?
			5. ¿El directivo realiza orientación pedagógica para lograr el desarrollo integral de los docentes?
		Operacional	6. ¿El directivo es competente en el manejo de la función que desempeña?
			7. ¿El directivo se apoya en diversas Técnicas de gestión en el Manejo de personal?
	D2: Liderazgo	Gula	8. ¿El directivo Promueve la proyección social de los docentes de la institución educativa hacia la comunidad?
		Apoyo	9. ¿El directivo Crea condiciones para una buena relación con los docentes a su cargo?
			10. ¿El directivo comparte experiencias académicas con los docentes?
		Compañerismo	11. ¿El directivo genera confianza a los docentes sobre asuntos laborales?
			12. ¿El directivo Conformar comisiones de trabajo en su institución educativa?
		D3: Capacidad Resolutiva	Empatía
	14. ¿El directivo presta atención a las necesidades de los docentes?		
	Personalidad		15. ¿El directivo demuestra liderazgo en su actuar?
			16. ¿El directivo asume la responsabilidad de sus actos?
	Asertividad		17. ¿El directivo brinda atención oportuna a los problemas de los docentes?
			18. ¿El directivo soluciona diferencias entre docentes y estudiantes?

AUTOR: Lic. Santiago Rubén Morales Santillán

ASESOR: Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros.

. Anexo N° 5

Ficha técnica instrumento 1

CUESTIONARIO: GESTION DIRECTIVA

N°

I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre la gestión directiva en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño. Marque con una (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (MALO, REGULAR, BUENO) que crea conveniente por cada pregunta:

II. INFORMACIÓN GENERAL:

A. SEXO: M F

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	MALO	REGULAR	BUENO
	1	2	3
DIMENSIÓN: GESTION INTERNA			
INDICADOR: ECONOMICA			
1. ¿El Directivo cuenta con financiamiento distrital para mejoras de infraestructuras?			
2. ¿El directivo presenta informes de los recursos económicos de la institución?			
INDICADOR: PERSONAL			
3. ¿El directivo crea condiciones para una buena relación con los docentes?			
4. ¿El directivo promueve la capacitación de los docentes?			
5. ¿El directivo realiza orientación pedagógica para lograr el desarrollo integral de los docentes?			
INDICADOR: OPERACIONAL			
6. ¿El directivo es competente en el manejo de la función que desempeña?			
7. ¿El directivo se apoya en diversas Técnicas de gestión en el Manejo de personal?			
DIMENSIÓN: LIDERAZGO			

INDICADOR: GUIA			
8. ¿El directivo Promueve la proyección social de los docentes de la institución educativa hacia la comunidad?			
INDICADOR: APOYO			
9. ¿El directivo Crea condiciones para una buena relación con los docentes a su cargo?			
10. ¿El directivo comparte experiencias académicas con los docentes?			
INDICADOR: COMPAÑERISMO			
11. ¿El directivo genera confianza a los docentes sobre asuntos laborales?			
12. ¿El directivo Conformar comisiones de trabajo en su institución educativa?			
DIMENSION: CAPACIDAD RESOLUTIVA	MALO	REGULAR	BUENO
	1	2	3
INDICADOR: EMPATIA			
13. ¿El directivo Tiene facilidad de expresión verbal hacia los docentes?			
14. ¿El directivo presta atención a las necesidades de los docentes?			
INDICADOR: PERSONALIDAD			
15. ¿El directivo demuestra liderazgo en su actuar?			
16. ¿El directivo asume la responsabilidad de sus actos?			
INDICADOR: ASERTIVIDAD			
17. ¿El directivo brinda atención oportuna a los problemas de los docentes?			
18. ¿El directivo soluciona diferencias entre docentes y estudiantes?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N° 6

Matriz de validación

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO GESTION DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA "LAUTARO ASPIAZU SEDEÑO" PALENQUE, ECUADOR 2018																
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTION DIRECTIVA	GESTION INTERNA	Económica	1. ¿El Directivo cuenta con financiamiento distrital para mejoras de infraestructuras?				✓			✓		✓				
			2. ¿El directivo presenta informes de los recursos económicos de la institución?				✓			✓		✓				
		Personal	3. ¿El directivo crea condiciones para una buena relación con los docentes?				✓			✓		✓				
			4. ¿El directivo promueve la capacitación de los docentes?				✓			✓		✓				
			5. ¿El directivo realiza orientación pedagógica para lograr el desarrollo integral de los docentes?				✓			✓		✓				
		OPERACIONAL	6. ¿El directivo es competente en el manejo de la función que desempeña?				✓			✓		✓				
			7. ¿El directivo se apoya en diversas Técnicas de gestión en el Manejo de personal?				✓			✓		✓				
	LIDERAGO	GUIA	8. ¿El directivo Promueve la proyección social de los docentes de la institución educativa hacia la comunidad?				✓			✓		✓				
		APOYO	9. ¿El directivo Crea condiciones para una buena relación con los docentes a su cargo?				✓			✓		✓				
			10. ¿El directivo comparte experiencias académicas con los docentes?				✓			✓		✓				
		COMPAÑERISMO	11. ¿El directivo genera confianza a los docentes sobre asuntos laborales?				✓			✓		✓				
			12. ¿El directivo Conformar comisiones de trabajo en su institución educativa?				✓			✓		✓				
	CAPACIDAD RESOLUTIVA	EMPATIA	13. ¿El directivo Tiene facilidad de expresión verbal hacia los docentes?				✓			✓		✓				
			14. ¿El directivo presta atención a las necesidades de los docentes?				✓			✓		✓				
		PERSONALIDAD	15. ¿El directivo demuestra liderazgo en su actuar?				✓			✓		✓				
			16. ¿El directivo asume la responsabilidad de sus actos?				✓			✓		✓				
		ASERTIVIDAD	17. ¿El directivo brinda atención oportuna a los problemas de los docentes?				✓			✓		✓				
			18. ¿El directivo soluciona diferencias entre docentes y estudiantes?				✓			✓		✓				

Anexo N° 8

Ficha técnica instrumento 2

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

N°

III. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el desempeño docente en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño. Marque con una (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (MALO, REGULAR, BUENO) que crea conveniente por cada pregunta:

IV. INFORMACIÓN GENERAL:

B. SEXO: M F

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	MALO	REGULAR	BUENO
	1	2	3
DIMENSIÓN: FORMACION PEDAGOGICA			
INDICADOR: CONOCIMIENTO			
1. ¿Los docentes dominan la asignatura que imparten?			
INDICADOR: DIDACTICA			
2. ¿Los docentes Utilizan los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase?			
3. ¿Los docentes Presentan teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes?			
4. ¿Los docentes presentan las planificaciones semanales de sus clases a la autoridad?			
INDICADOR: CAPACITACION			
5. ¿Los docentes asisten a capacitaciones de perfeccionamiento docente?			
6. ¿Los docentes asisten a talleres de formación pedagógica?			
7. ¿Los docentes se encuentran capacitados para impartir sus respectivas cátedras?			
DIMENSIÓN: ETICA PROFESIONAL			
INDICADOR: HONESTIDAD			

8. ¿Los docentes cumplen con el horario establecido?			
9. ¿Los docentes demuestran honestidad académica?			
10. ¿Los docentes son justos al evaluar los aprendizajes de sus estudiantes?			
INDICADOR: PUNTUALIDAD			
11. ¿Los docentes asisten puntualmente a la institución educativa para desempeñar sus labores?			
INDICADOR: RESPONSABILIDAD			
12. ¿Los docentes preparan las clases que imparten?			
13. ¿Los docentes llevan un registro ordenado de sus asignaturas?			
DIMENSION: EVALUACION DOCENTE	MALO	REGULAR	BUENO
	1	2	3
INDICADOR: PORTAFOLIO			
14. ¿Los docentes llevan el registro académico ordenado de sus estudiantes?			
15. ¿Los docentes llevan un control de los documentos académicos?			
16. ¿Los docentes actualizan periódicamente su portafolio?			
INDICADOR: COEVALUACION			
17. ¿Los docentes son capaces de evaluarse entre pares?			
18. ¿Los docentes dan ayuda a sus compañeros para mejorar su desempeño?			
INDICADOR: HETEROEVALUACION			
19. ¿Los docentes son evaluados por el directivo?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N° 10

Título: **GESTION DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA “LAUTARO ASPIAZU SEDEÑO” PALENQUE, ECUADOR, 2018**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable 2: Desempeño Docente	D1: Formación Pedagógica	Conocimiento	1. ¿Los docentes dominan la asignatura que imparten?
		Didáctica	2. ¿Los docentes Utilizan los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase?
			3. ¿Los docentes Presentan teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes?
			4. ¿Los docentes presentan las planificaciones semanales de sus clases a la autoridad?
			Capacitación
		6. ¿Los docentes asisten a talleres de formación pedagógica?	
		7. ¿Los docentes se encuentran capacitados para impartir sus respectivas cátedras?	
	D2: Ética Profesional	Honestidad	8. ¿Los docentes cumplen con el horario establecido?
		9. ¿Los docentes demuestran honestidad académica?	
		10. ¿Los docentes son justos al evaluar los aprendizajes de sus estudiantes?	
		Puntualidad	11. ¿Los docentes asisten puntualmente a la institución educativa para desempeñar sus labores?
		Responsabilidad	12. ¿Los docentes preparan las clases que imparten?
			13. ¿Los docentes llevan un registro ordenado de sus asignaturas?
	D3: Evaluación Docente	Portafolio	14. ¿Los docentes llevan el registro académico ordenado de sus estudiantes?
			15. ¿Los docentes llevan un control de los documentos académicos?
			16. ¿Los docentes actualizan periódicamente su portafolio?
		Coevaluación	17. ¿Los docentes son capaces de evaluarse entre pares?
			18. ¿Los docentes dan ayuda a sus compañeros para mejorar su desempeño?
		Heteroevaluación	19. ¿Los docentes son evaluados por el directivo? ¿Los docentes son evaluados por el directivo?

AUTOR: Lic. Santiago Rubén Morales Santillán

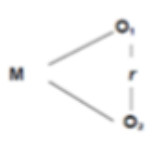
ASESOR: Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros.

Anexo N° 11

Matriz de validación

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO GESTION DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA "LAUTARO ASPIAZU SEDEÑO" PALENQUE, ECUADOR 2018																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO DOCENTE	PEDAGOGICA	CONOCIMIENTO	1. ¿Los docentes dominan la asignatura que imparten?				✓			✓		✓					
		DIDACTICA	2. ¿Los docentes Utilizan los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase?				✓			✓		✓		✓			
			3. ¿Los docentes Presentan teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes?				✓			✓		✓		✓			
			4. ¿Los docentes presentan las planificaciones semanales de sus clases a la autoridad?				✓			✓		✓		✓			
			5. ¿Los docentes asisten a capacitaciones de perfeccionamiento docente?				✓			✓		✓		✓			
		CAPACITACION	6. ¿Los docentes asisten a talleres de formación pedagógica?				✓			✓		✓		✓			
			7. ¿Los docentes se encuentran capacitados para impartir sus respectivas cátedras?				✓			✓		✓		✓			
	ETICA PROFESIONAL	HONESTIDAD	8. ¿Los docentes cumplen con el horario establecido?				✓			✓		✓		✓			
			9. ¿Los docentes demuestran honestidad académica?				✓			✓		✓		✓			
			10. ¿Los docentes son justos al evaluar los aprendizajes de sus estudiantes?				✓			✓		✓		✓			
		PUNTUALIDAD	11. ¿Los docentes asisten puntualmente a la institución educativa para desempeñar sus labores?				✓			✓		✓		✓			
		RESPONSABILIDAD	12. ¿Los docentes preparan las clases que imparten?				✓			✓		✓		✓			
	EVALUACION DOCENTE	PORTAFOLIO	13. ¿Los docentes llevan un registro ordenado de sus asignaturas?				✓			✓		✓		✓			
			14. ¿Los docentes llevan el registro académico ordenado de sus estudiantes?				✓			✓		✓		✓			
			15. ¿Los docentes llevan un control de los documentos académicos?				✓			✓		✓		✓			
		COEVALUACION	16. ¿Los docentes actualizan periódicamente su portafolio?				✓			✓		✓		✓			
			17. ¿Los docentes son capaces de evaluarse entre pares?				✓			✓		✓		✓			
			18. ¿Los docentes dan ayuda a sus compañeros para mejorar su desempeño?				✓			✓		✓		✓			
			19. ¿Los docentes son evaluados por el directivo?				✓			✓		✓		✓			

Anexo N° 12

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión directiva y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" del cantón Palenque de Ecuador?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente de la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" del cantón Palenque de Ecuador.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" del cantón Palenque de Ecuador.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" del cantón Palenque de Ecuador.</p>	<p>Método: Cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio. Correlacional</p> <p>Diseño. Descriptivo-correlacional</p> <p>Esquema.</p>  <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r O2 --- r </pre>	<p>Población. 40 personas entre directivos y docentes</p> <p>Muestra. 3 directivos 37 docentes</p> <p>Muestreo. No probabilístico aleatorio.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión interna y la gestión directiva en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" del cantón Palenque de Ecuador?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo y gestión directiva en la Unidad educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" del cantón Palenque de Ecuador?</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacidad resolutive y la gestión directiva en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" del cantón Palenque de Ecuador?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión interna y la gestión directiva en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" del cantón Palenque de Ecuador.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la gestión directiva en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" Palenque, del cantón Palenque de Ecuador.</p> <p>Precisar la relación que existe entre la capacidad resolutive y la gestión directiva en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" del cantón Palenque de Ecuador.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la gestión interna y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" del cantón Palenque de Ecuador.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la gestión interna y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" Palenque, del cantón Palenque de Ecuador.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" del cantón Palenque de Ecuador.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" del cantón Palenque de Ecuador.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la capacidad resolutive y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" del cantón Palenque de Ecuador.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la capacidad resolutive y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" del cantón Palenque de Ecuador.</p>	<p>M = Muestra O = Variable r = Relación</p>	

Anexo N° 13

Palenque 9 de abril del 2018

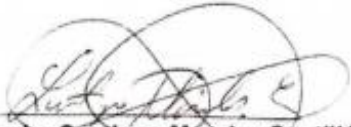
Msc. María Macías Luzarraga

RECTORA (E) DE LA UNIDAD EDUCATIVA "LAUTARO ASPIAZU SEDEÑO"

De mis consideraciones:

Reciba cordiales saludos, Yo Santiago Morales Santillán con numero de cedula 1203966658 solicito a Usted como Administradora de la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" me autorice el permiso necesario para así poder realizar la recolección de datos indispensables para la elaboración y diseño de mi tesis de grado de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo del hermano país Perú, el cual tiene como tema **Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" Palenque, Ecuador, 2018** el mismo que tendrá como fecha de iniciación desde el 16 de abril del año en curso hasta el 27 de julio del mismo año.

Atentamente:


Lcdo. Santiago Morales Santillán
Estudiante de post grado de la UCV

Recibido
09/04/2018.
[Handwritten signature]
09/04/2018

Anexo N° 14

UNIDAD EDUCATIVA
"LAUTARO ASPIAZU SEDEÑO"
Dirección: Km. 1 vía Palenque-Santa Martha
Correo: uelautaroaspiazu@gmail.com
Teléfono: 2917330
Palenque Los Ríos Ecuador

CERTIFICACION

La suscrita MSc. María Leonor Macías Luzarraga, Rectora (E) de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño, CERTIFICA: haber autorizado al maestrante **MORALES SANTILLAN SANTIAGO RUBEN** , la ejecución del trabajo de investigación titulado: **"GESTION DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA "LAUTARO ASPIAZU SEDEÑO PALENQUE , ECUADOR"**, que se realizará desde el 16 de abril hasta el 27 de julio del 2018.


La presente certificación otorgo para que el interesado haga el uso que estime conveniente

Palenque, 16 abril del 2018.

Atentamente


MSc. María Macías Luzarraga
RECTORA (E)


Anexo N° 15

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F05-PP-PR- 02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 4
---	--	---

Yo, Cruz Cisneros Victor Francisco docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada

Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" Palenque, Ecuador 2018. Del estudiante Morales Santillán Santiago Rubén constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 22 de octubre del 2019



.....
Dr. VICTOR FRANCISCO CRUZ CISNEROS


DNI: 00244802

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo N° 16

eu.tumblon.com/app/carta/es/?c=103&e=16&ang=es&u=1080324088&v=119779759

feedback studio | Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspizú Sedeño" Palenque, Ecuador, 2018. | 327 de 334



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspizú Sedeño"
Palenque, Ecuador, 2018

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

AUTOR:
Lic. Morales Sorcillo Santiago Rubén (ORCID: 0000-0002-2636-5687)

ASESOR:
Dr. Cruz Cisneros Victor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-204X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

Piura - Perú
2019

Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar


Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

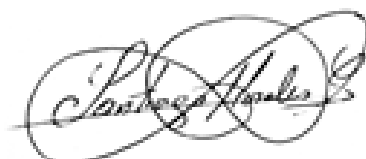
1	Entregado a Universida...	13 %
2	repositorio uncv.edu.pe	2 %
3	repositorio ucv.edu.pe	2 %
4	repositorio uaah.edu.ec	1 %
5	Entregado a Universida...	1 %
6	Entregado a Universida...	1 %
7	Entregado a Internation...	1 %
8	www.scribd.com	<1 %
9	es.slideshare.net	<1 %

Página: 1 de 49 | Número de palabras: 13846 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Anexo N° 17

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR- 02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 4
---	--	---

Yo, MORALES SANTILLAN SANTIAGO RUBEN, identificado con DNI N° 1203966658, egresado del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado GESTION DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA 'LAUTARO ASPIAZU SEDENO' PALENQUE, ECUADOR 2018. Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



SANTIAGO RUBEN MORALES SANTILLAN

DNI: N° 1203966658

PIURA, 11 DE JULIO del 2019

Anexo N° 18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE.

LA UNIDAD DE POSTGRADO

A LA REVISIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA
MORALES SANTILLAN SANTIAGO RUBEN

“GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA “LAUTARO
ASPIAZU SEDEÑOPALENQUE, ECUADOR, 2018”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

SUSTENTANDO EN FECHA: 11 de julio 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA