



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
LA EDUCACIÓN

Gestión Administrativa y Capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del  
sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Vélez Anzules Daniela Eloisa (ORCID: 0000-0002-4459-1186)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura - Perú

2019

## **DEDICATORIA**

Mi trabajo de investigación lo dedico a mi familia, en especial a mi esposo Mauricio y mi hija Sophia que me han acompañado desde el primer momento dándome fuerzas y ánimos para poder culminar mi maestría en otro país.

A mis padres Nury y Ángel por haberme infundado que la superación profesional debe ser continua.

**DANIELA VÉLEZ A**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darme todas las puertas abiertas en todo el procedimiento de mis estudios y lograr un objetivo en mi vida profesional.

A la Universidad “Cesar Vallejo” por darnos todas las facilidades para alcanzar los objetivos establecidos.

A mi asesor el Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros que con sus enseñanzas y paciencia para guiarme a la realización de mi tesis de investigación.

A los CDI del sector Guasmo Oeste Guayaquil Ecuador en especial a la líder del sector por permitir realizar la encuesta.

A mi grupo O. C. U por haber caminado conmigo en este proceso de mi formación profesional.

**DANIELA VÉLEZ A**

## PÁGINA DEL JURADO



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las, 10:30AM. del día 11 DE ABRIL, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CAPACITACIÓN DOCENTE EN LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL DEL SECTOR "GUASMO OESTE" GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018." presentada/o por el /la bachiller VÉLEZ ANZULES, DANIELA ELOISA.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_

APROBADA POR MAYORÍA.

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO para recibir el grado académico de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Piura, 11 de Abril de 2019

DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO  
PRESIDENTA



DRA. LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH  
SECRETARIO

Dr. CRUZ CISNEROS VÍCTOR FRANCISCO  
VOCAL

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

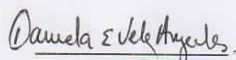
Yo, Vélez Anzules Daniela Eloisa, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificada con C.I. N° 0926029190, con la tesis titulada: "Gestión administrativa y capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector "Guasmo Oeste" Guayaquil, Ecuador, 2018

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse 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 (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometién dome a la normatividad de la Universidad "Cesar Vallejo".

Piura, junio del 2018.



Daniela Eloisa Vélez Anzules  
C.I 0926029190

## ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página de Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos previos.....	2
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	5
1.4. Formulación del problema.....	10
1.5. Justificación del estudio.....	10
1.6. Hipótesis.....	11
1.7. Objetivos.....	12
II. MÉTODO.....	13
2.1. Diseño.....	13
2.2. Variables, operacionalización.....	14
2.3. Población y muestra .....	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad .....	17
2.5. Métodos de análisis de datos.....	18
2.6. Aspectos éticos.....	19
III. RESULTADOS .....	20
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
VII. REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	43

## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variable.....	15
Tabla 2 Población.....	16
Tabla 3 Muestra.....	17
Tabla 4 Correlación.....	19
Tabla 5 Nivel de la variable Gestión administrativa .....	20
Tabla 6 Nivel de calificación de la dimension gestionar .....	21
Tabla 7 Nivel de calificación de la dimensión administrar .....	22
Tabla 8 Nivel de calificación de la dimensión Recursos .....	23
Tabla 9 Nivel de calificación de la variable Capacitación docente.....	24
Tabla 10 Nivel de calificación de la dimensión estrategias didácticas .....	25
Tabla 11 Nivel de la dimensión capacidades pedagógicas .....	26
Tabla 12 Nivel de la dimensión desempeño docente .....	27
Tabla 13 Correlación entre variables Gestión administrativa y Capacitación docente.....	28
Tabla 14 Correlación entre gestionar y Capacitación docente .....	30
Tabla 15 Correlación entre administrar y Capacitación docente .....	32
Tabla 16 Correlación entre Recursos y Capacitación docente .....	34

## Índice de figuras

Figura 1 Muestra .....	13
Figura 2 Gestión administrativa .....	20
Figura 3 Acción de gestionar .....	21
Figura 4 Acción de administrar .....	22
Figura 5 Recursos .....	23
Figura 6 Capacitación docente .....	24
Figura 7 Estrategias didácticas.....	25
Figura 8 Capacidades pedagógicas .....	26
Figura 9 Desempeño docente .....	27

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se origina a raíz de un problema encontrado en los centros de desarrollo infantil del sector Guasmo oeste, Guayaquil, Ecuador, donde es evidente que el personal docente no asume la responsabilidad de realizar capacitaciones, trayendo como consecuencia un gasto público y des actualización en temas de desarrollo infantil, esta investigación se basó en determinar la relación entre la gestión administrativa y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador. El estudio fue procesado bajo el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacional, se utilizó un diseño descriptivo – correlacional, se utilizó Una muestra por conveniencia, la muestra que se seleccionó se formó por 34 docentes, de diferentes centros de desarrollo infantil, del sector Guasmo Oeste. La recopilación de información se desarrolló aplicando un cuestionario de opinión sobre gestión administrativa y otro cuestionario sobre capacitación docente, aplicados al personal de 6 centros de desarrollo infantil del sector, los mismos que fueron validados mediante la matriz de validación respectiva. Para el análisis de la información se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson y la t de student, las que permitieron determinar la relación entre las variables gestión administrativa y capacitación docente y comprobar las hipótesis. Los resultados mostraron un predominio del nivel satisfactorio de gestión administrativa con un 91% y una prevalencia del nivel adecuado de capacitación docente con el 74%. También determinaron que existe relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente r de Pearson fue de 0.642\*\* (Sig.= 0.00< 0,01) lo que indica una correlación alta, directa y significativa a nivel 0.01. Con las recomendaciones dadas se comprometió a los administradores a gestionar capacitaciones a los docentes y mejorar la atención en los centros de desarrollo infantil.

**Palabras claves:** gestión administrativa, capacitación docente, acción de gestionar, acción de administrar, recursos.



## ABSTRACT

This research work originates from a problem encountered in children's development centers in the Guasmo Oeste sector, Guayaquil, Ecuador, where it is evident that teachers do not assume responsibility for training, resulting in a public expenditure and de-updating on child development issues, this research was based on determining the relationship between administrative management and teacher training in the children's development centers of the sector "Guasmo Oeste" Guayaquil, Ecuador. The study was processed under the quantitative method. The research was of a correlational type, a descriptive-correlational design was used, a sample was used for convenience, the sample that was selected was formed by 34 teachers, from different centers of infantile development, of the sector Guasmo West. The collection of information was developed by applying an opinion questionnaire on administrative management and another questionnaire on teacher training, applied to the staff of 6 children's development centers of the sector, the same ones that were validated Through the respective validation matrix. For the analysis of the information, the statistical tests R of Pearson and the student's t were used, which allowed to determine the relationship between the variables administrative management and teacher training and to verify the hypotheses. The results showed a prevalence of the satisfactory level of administrative management with 91% and a prevalence of the appropriate level of teacher training with 74%. They also determined that there is significant relationship between the two variables. The degree of relationship according to Pearson's R coefficient was 0642 \* \* (Sig. = 0.00 < 0.01) indicating a high, direct and significant correlation at level 0.01. With the recommendations given, managers were committed to managing teacher training and improving care in child development

**Keywords:** Administrative management, teacher training, managing action, administering action, resources.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

#### **Ubicación contextual internacional**

En la república Peruana “La gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas Cesar Vallejo sede los Olivos, 2017, es necesario medir las responsabilidades y el cumplimiento de la gestión administrativa del centro de idiomas donde se concluyó que el compromiso docente es necesario para el fortalecimiento de la gestión administrativa. “la gestión administrativa se basa en ser recursivos para el mejoramiento de la institución” (Barrera, 2017). Al administrar una institución se debe utilizar todos recursos para dirigir correctamente la institución, no dejando de lado el rol y responsabilidades que adquiere cada trabajador.

En Perú, se realizó una investigación sobre “Capacitación como proceso y el desempeño laboral en los docentes de universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017”, se determina que la capacitación es un proceso que busca mejorar la calidad del desempeño docente. “la capacitación surge como una necesidad que tienen los docentes la necesidad para dar mayores resultados” (Belleza, 2017). El compromiso inato del docente, esta en constante búsqueda del mejoramiento de su desempeño como profesional las formaciones deben abarcar diferentes ámbitos de la educación y los docentes deben participar de manera activa en ellas.

#### **Ubicación contextual nacional**

En república Ecuatoriana “la gestión administrativa no ha sido bien desempeñada por la su mala ejecución, por la aferramiento de los cargos superiores, mismo que no pueden visualizar las carencias de su administración” (Salinas, 2012). Los administradores tienen la idea de ser eternos en el cargo, pensando que todo como esta, esta bien cuando en realidad existen carencias.

La realidad ecuatoriana en cuanto a capacitación refleja a, “docentes que tienen más de 20 años en el magisterio y no aceptan capacitarse y no se adaptan a la innovaciones educativas constantes” (Benítez, 2013). Existen

maestros que no quieren seguir una formación continua por creer que ya lo saben todo, y creen que no necesitan saber de nuevos conceptos la mayoría de los docentes que se sienten así son los docentes que han sido instruidos bajo parámetros tradicionales.

### **Ubicación contextual local (institución educativa)**

En Guayaquil en los CDI del Guasmo oeste según datos dados por las docentes que el área de gestión administrativa no se ejecuta de la mejor manera por el poco compromiso de las administradoras de cada unidad de atención ocasionando desmotivación a los docentes a sí mismo se ve reflejado en la participación activa de capacitaciones que imparte el MIES.

Las organizaciones firmantes bajo convenio con el Mies establecen compromisos que los docentes de cada cdi, debe seguir las capacitaciones en plataforma virtual misma que se facilita bimestralmente, para actualización de conocimientos en Desarrollo infantil, el Mies invierte y genera convenios con universidades tecnológicas para el equipo de educadores que no han obtenido su título de tecnóloga, las docentes inicialmente se entusiasman pero no se mantienen en el tecnológico ocasionando deserción académica y un gasto público, mismo que no se recupera, porque es gratuito para las docentes.

## **1.2. Trabajos previos**

Se ha analizado e investigado tesis previas para conocer realidades y contextos diferentes a esta investigación, mismas que aportaran con conocimientos para la presente investigación.

### **A nivel Internacional**

Barrera (2017) tesis titulada “La gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas Cesar Vallejo sede los Olivos”, ejecuto una investigación correlacional descriptiva con metodología cuantitativa y diseño no experimental se utilizó un muestreo no probabilístico y consistió en 87

docentes que por medio de encuesta- cuestionario se pudo correlacionar las variables siendo estas positivas moderadas, las recomendaciones de esta investigación: a) realizar monitoreo y control a las aulas de clases. b) motivar al personal docente. c) establecer un sistema de evaluación para medir la calidad de enseñanza al alumnado. d) crear un sistema de peer coaching en docentes antiguos y docentes nuevos.

Belleza (2017) tesis titulada “Capacitación como proceso y el desempeño laboral en los docentes de universidad José Faustino Sánchez Carrión”, elaboro un investigación correlacional población censal con 71 docentes de dicha institución se aplicó encuesta a través de cuestionarios la investigación deja como conclusiones que el docente debe estar preparado adquirir constantes conocimientos y siempre estar innovando sus habilidades. El investigador observa que para mejorar se deben realizar lo siguiente: a) coordinadores realizar capacitaciones donde participen todos los docentes. b) docentes deben direccionarse de acuerdo a su misión y visión. c) el servicio docente es transparente. d) adquirir responsabilidades de liderazgo. e) mejorar el trabajo en equipo. f) docentes deben manifestarse de manera competitiva.

Lugo (2015) tesis titulada “Gestión administrativa percibida por los docentes en los Institutos públicos de educación superior del cercado de Lima” la investigación de amparar bajo la metodología descriptiva correlacional, con una muestra de 100 docentes de diferentes instituciones aplicando una encuesta por medio de un cuestionario. La investigadora concluye con la gestión administrativa desde la percepción de los docentes es regular, por lo ende el investigador recomienda elaborar un taller de concientización y capacitación en liderazgo dirigido a directivos y docentes de las instituciones estudiadas.

Roca (2015) tesis titulada “Consejo educativo institucional y gestión administrativa de las instituciones educativas UGEL 10 Aucallama – Huaral” el investigación descriptiva correlacional se midió a través de una muestra de 108 docentes a través de una encuesta – cuestionario los resultados

manifestaron que existe una relación directa y significativa en ambas variables dejando como recomendaciones: a) directivos deben ser más participativos en el consejo educativo. b) docentes deben ser más comunicativos y generar espacios de reflexión con el consejo educativo. c) trabajar articuladamente con el consejo educativo.

### **Antecedentes a nivel nacional**

Benítez (2013) tesis titulada “¿El programa de capacitación docente: escuelas lectoras de la Universidad Andina es una política pública que apunta a mejorar la calidad de la educación?” Estudio basado en el análisis de teóricas y conceptos, es un estudio experimental mismo que esta direccionado en el pensamiento pedagógico, se utilizó la etnografía como técnica para obtener información, se visitó la institución educativa para constatar el desenvolvimiento dentro de los salones de estudio, la investigadora concluye que existen contrariedades en los planteamientos pedagógicos, estrategias para aplicar y hasta del mismo currículo operativo, la investigadora recomienda.

Reinoso (2013) tesis titulada “Evaluación de la influencia de la capacitación docente en el rendimiento académico de los alumnos del noveno año de básica de la Unidad Educativa Liceo Policial.”, estudio basado en documentos, obteniendo información cuantitativa, la investigadora utilizo una muestra de 180 alumnos siendo una muestra por conveniencia por mostrar practicidad a la investigadora en el momento de realizar la encuesta, se entrevistó a 12 docentes toda la información recaudada la investigadora lo documento y analizo para mostrar los siguientes resultados: a) docentes no se han capacitado durante los ultimo 5 años. b) los cursos que han realizado los docentes no tienen una duración mayor de 30 h. c) según los resultados del 2012 se iniciara un proyecto piloto para el mejoramiento de la capacitación docente. La autora realiza las siguientes recomendaciones: a) realizar alianzas con instituciones para generar capacitaciones a los docentes. b) realizar una investigación a fondo para conocer que otros factores afectan a la capacitación docente. c) mejorar el ambiente laboral. d)

establecer estándar de calidad para medir la calidad del desempeño docente.

Salinas (2012) tesis 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”, el estudio se basó en el análisis de documentos cuantitativos y cualitativos, la investigadora realizó un estudio netamente de campo para la correlación de variables, siendo 5 directivos, 71 profesores y 145 alumnos es la muestra que escogió la investigadora para aplicar la encuesta y entrevista a los directivos, a su vez fortaleció su estudio con la observación de documentos facilitados por la institución la investigadora concluye que: a) existe un impacto entre gestión administrativa en el desempeño docente. b) renovar la gestión administrativa para mejorar el desempeño docente. c) los docentes no tienen claro su rol. d) los directivos deben establecer otras alternativas para solucionar la problemática de la gestión administrativa. El investigador también recomienda: elaborar un guía para los docentes y para los directivos.

Resabala (2014) tesis denominada. “Factores de éxito en la gestión educativa y administrativa de los centros privados del nivel medio en la ciudad de Guayaquil y propuesta del plan estratégico para el colegio Miraflores”, el estudio se basó en correlacionar las variables y describir la información obtenida utilizando la metodología deductiva e inductiva, entre las variables existe correlación directa donde la investigadora concluye: a) la falta de recursos económicos hace que no mejore su calidad educativa. b) plan educativo no actualizado. c) instituciones educativas carentes de marketing. d) docentes deben adquirir sentido de resolución de conflictos. c) elaborar un plan estratégico.

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

#### **1.3.1 Variable Gestión Administrativa:**

Münch (2014) considera a la gestión administrativa no es otra forma o actividad que maneja recursos, para sobre llevar una institución u organización. Es la forma mas viable para administrar adecuadamente integrando todos complementos que para establecer una gestión administrativa adecuada.

Mientras Louffat (2012) nos dice es un proceso de medición de cumplimiento de aptitudes profesionales para la ejecución y cumplimiento de actividades y generar vías alternas para el éxito. Gestión administrativa es el medio que se basan los directivos para medir y establecer normas en la administración.

Plasencia (2017) confirma que la gestión administrativa se direcciona y se inmiscuye en agentes intrínsecos, y agentes extrínsecos.

Barrera (2017) Al administrar una institución se debe utilizar todos recursos para dirigir correctamente la institución, no dejando de lado el rol y responsabilidades que adquiere cada trabajador.

#### **1.3.2 Dimensiones de Gestión administrativa:**

##### **1.3.2.1 Dimensión Gestionar:**

López (2010). El gestionar no solamente busca cumplimiento, mas bien se basa en dirigir y delegar de manera equitativa las responsabilidades para lograr objetivos de una empresa o institución.

##### **1.3.2.2 Dimensión administrar:**

Roca (2017) en la actualidad los administradores docentes se valen por distintas teorías sobre la administración y organización para liderar una institución educativa, teniendo en cuenta las realidades de su sector manteniendo coordinación para sobre llevar por buen recaudo la administración.

Lugo (2017) mantiene que se debe aplicar la gestión administrativa para medir el cumplimiento del personal docente de una institución solo así podremos conocer las falencias y fijar objetivos.

Barrera (2017) sostiene que con la administración también se puede medir el compromiso de los docentes para mejorar su calidad de desempeño, la administración ejerce el control de un procedimiento, para que no existan desorientaciones ante proceso.

### **1.3.2.3 Dimensión Recursos:**

Rojas (2012) sostiene que el recurso educativo (libros, revistas, portales web) incentiva al docente a escudriñar, generar y actualizar conocimientos mismos que ayudan para superación personal y profesional.

Como docentes la búsqueda de mejor calidad de vida es constante y conlleva en actualización de conocimientos mismo que benefician grandemente su nivel académico su status social su desempeño laboral, en la actualidad la web es muy recursiva ya que por medio de ella se puede actualizar de manera gratuita, con horarios flexibles y con temas innovadores.

(Rodriguez, 2010) Nos recuerda que la coordinación es lo principal para sobre llevar las responsabilidades administrativas misma que genera buenos resultados esto se consigue siempre y cuando existan los recursos para alcanzar los objetivos.

Mac Gregor (como se citó en Robbins-Coulter, 2014) el investigador concluye con lo siguiente: el ser humano necesita ser direccionado, dirigido y a la vez recompensado si no se cumple con su recompensa el subordinado decaera y el no se alcanzara los objetivos deseados.

No podemos tener docentes comprometidos mientras no se les cancele sus salarios, es por eso que toda gestión administrativa debe preocuparse por los salarios, y brindar respaldo ante las necesidades del docente.

### **1.3.3 Factores que deterioran la Gestión administrativa**

Para Barrera (2017) hay cuatro componentes para llevar acabo la administracion siendo estos: planeación, organización, dirección y control. Los directivos de una institucion primero planifican actividades anualmente, segundo organizan las actividades y delegan responsabilidades, tercera dimesion direccion dirigen las actividades a realizar y cuarta dimension control es necesario porque asi se



conseguiara las metas trazadas, y si es necesario utilizando metodos lógicos y para no caer en acciones empíricas.

Robbins-Coulter (2014) manifiesta que con las 4 dimensiones se logra una administración con eficacia pero no dejando a un lado las responsabilidades que adquiere cada persona o grupo, el administrador debe delegar y si las empresa cae es porque no se han tomado las responsabilidades debidas y hay falencias en la que todos deben apoyar y mejorar.

#### **1.3.4 Variable Capacitación Docente:**

Bohlander (2012) manifiesta que la capacitacion es un medio que toda persona con ganas de superacion adquiere, ya sea en cualquier ambito de su vida.

El ser humano tiene la habilidad natural de adquirir conocimientos mismos que generan nuevas habilidades y destrezas tanto en lo academico como en lo personal, superando obstaculos y generando bienestar (Louffat, 2012)

Para Colca (2015) formacion es todo recurso que se adquiere con la finalidad de aplicar y demostrar los conocimientos adquiridos.

En los cdi las docentes deben capacitarse bimestralmente para actualizar conocimientos y mejorar el cuidado a los niños y niñas del sector, también deben brindar consejerías a las familias para mejorar la calidad de vida en los hogares de los usuarios de los cdi.

#### **1.3.5 Capacitación docente:**

##### **1.3.5.1 Estrategias didácticas:**

Son pasos o técnicas que el docentes siguen para alcanzar un objetivo dentro del área de clases (Arbulú, 2015). Todo docente de los cdi debe ser recursivo e innovador para captar toda la atencion de los educandos. En los cdi se realiza actividades ludicas para que los niños y niñas aprendan de una forma vivencial y ellos mismos generen y modifiquen su aprendizaje

##### **1.3.5.2 Capacidades pedagógicas:**

Ulfe (2017) el aprendizaje se logra con la práctica y así se desarrolla las diferentes inteligencias.

El docente debe dominar cada tema que imparte a sus educandos con la facilidad de comunicación y fomentando siempre valores a través del ejemplo que debe dar un docente.

### **1.3.5.3 Desempeño docente:**

Colca (2015) sostiene que es la forma de evaluar la labor del docente en cuanto a la eficacia de transmitir sus saberes así mismo el cumplimiento de sus responsabilidades. Dentro de los cdi se mide el desempeño docente mensualmente donde se refleja el nivel de responsabilidad que tiene cada docente para con sus educandos y sus familias, las administradoras de cada cdi son evaluadas dos veces al año la primera evaluación miden su gestión administrativa y su gestión de recursos, mientras que la segunda evaluación se mide con el cumplimiento hacia la institución con su gestión administrativa y de conocimientos básicos de normas y acuerdos ministeriales, las dos evaluaciones las hace su jefe inmediato.

Colca (2015) Nos menciona que son los conocimientos que cada docente adquiere con la constante búsqueda de alcanzar objetivos y metas.

Huarachi (2016) mantiene que un docente debe capacitarse constantemente que sus capacitaciones deben de ser de calidad que no es posible que los docentes en la actualidad no se capaciten por lo menos una capacitación por año.

Las docentes de cdi reciben como mínimo de 4 capacitaciones por año y también se realizan círculos de estudios mensualmente donde cada docente dirige el tema a tratar, generando nuevos conocimientos, también hay cdi que no llevan este proceso que es muy importante.

Saenz (2016) menciona el docente debe irse perfeccionando ante las responsabilidades que adquiere en la institución.

Una de las carencias de las docentes de los cdi es el compromiso de realizar las capacitaciones online ya que no las realizan ellas y se las realizan otras personas, las educadoras no tienen el compromiso con sus educandos al momento de realizar sus capacitaciones por sus propios medios.

Ibáñez (2011) hoy por hoy las instituciones educativas buscan un personal actualizado en conocimientos porque así podrán ahorrar recursos económicos y tener un personal eficiente.

Las organizaciones que firman convenio con el MIES buscan docentes que ya hayan adquirido el título de tecnología o al menos que estén en el proceso de tecnología por ser un personal que sabe cómo trabajar con los educandos, y no se debe invertir tiempo y dinero para dar un buen servicio.

#### **1.4 Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Qué relación se halla entre la gestión administrativa y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018?

##### **Problemas específicos**

1. ¿Cómo se relaciona gestionar y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018?
2. ¿Cómo se relaciona administrar y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018?
3. ¿Cómo se relaciona recursos y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018?

#### **1.5 Justificación de investigación.**

Es beneficioso porque se estudia variables que no se han correlacionado además de ser un tema actualizado y dirigido hacia el desarrollo infantil que necesita nuevos aportes científicos por ser un tema innovador que no se ha presentado en el Ecuador por medio de la investigadora da pautas y recomendaciones a seguir para mejorar la problemática existente.

La investigación tiene relevancia social, porque permite analizar cuál es el factor principal que afecta la capacitación docente en los CDI, el mismo nos genera

hipótesis que iremos aclarando a medida que se realice el análisis de las variables con sus respectivas dimensiones.

La investigación tiene implicancias prácticas por percibir fallas en la gestión administrativa de los cdi y requieren ser solucionadas por medio de diferentes procesos que nos muestra la administración.

El valor teórico que tiene esta investigación es por tener una problemática que se ampara bajo los conocimientos científicos por ende debe ser estudiada para resolver y esclarecer de manera científica y analítica cada una de las interrogantes que ha generado esta investigación.

La investigación posee utilidad metodológica porque se emplean métodos científicos, estadísticos se han empleado procedimientos y técnicas nuevas como es la elaboración de nuevos cuestionarios al momento de realizar la encuesta, es material que queda para que sea ampliado por otros investigadores.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis General:**

**Hi:** Se encuentra correlación importante entre gestión administrativa y capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Ho:** No se encuentra correlación importante entre gestión administrativa y capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

### **Hipótesis Específicas**

**Hi:** Gestionar conserva correlación con capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Ho:** Gestionar no conserva correlación con capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Hi:** Administrar conserva correlación con capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Ho:** Administrar no conserva correlación con capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Hi:** Recursos conserva correlación con capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Ho:** Recursos no conserva correlación con capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo General**

Comprobar la correlación existente entre gestión administrativa y capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

### **Objetivos específicos:**

1. Constituir si conservan correlación el gestionar y capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.
2. Valorar si conserva correlación el administrar y capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.
3. Concretar si conserva correlación en los recursos y capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

## **II. MÉTODO**

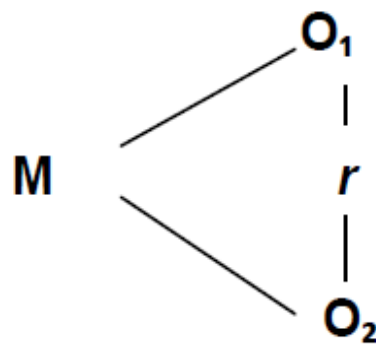
### **2.1. Diseño de investigación:**

Hernández, Fernández, & Baptista (2012) nos aclaran que los procesos seguidos para obtener una información inicial referente a lo estudiado, mismo

que avala que el estudio se verídico, este estudio se mantiene bajo el diseño no experimental transversal, se ha determinado que la toma de datos se efectuaron en un solo día y en un solo sitio para que no se pueda alterar los resultados obtenidos en la encuesta.

Soto (2014) los estudios que no son experimentales no manipulan deliberadamente las variables solo se limitara a la aplicación del método de observación.

Figura 1



Se entiende como:

M: Muestra

O1: Gestión administrativa

O2: Capacitación docente

r: Correlación entre variables

## **2.2. Variables Operacionalización**

### **Variable 1: Gestión Administrativa**

Münch (2014) gestión administrativa es el proceso que sigue pasos y procesos que a su vez también maneja recursos adecuadamente, para dirigir una institución.

El MIES considera el ejercer la gestión administrativa como una actividad primordial dentro de las unidades de atención, visto que son las coordinadoras de cada unidad que tiene toda la responsabilidad para ejercerla así también es por medio de la gestión administrativa que se visualizara y evaluara el desempeño de los directivos.

### **Variable 2: Capacitación docente**

Ibáñez (2011) manifiesta que la capacitación son conocimientos adquiridos que están en cambios constantes con la proyección de mejorar el desempeño de quien lo adquiere.

Para el MIES la capacitación es de suma importancia brindar capacitaciones a sus funcionarios, educadoras y organizaciones cooperantes. Como ministerio encargado del desarrollo infantil está responsabilizado de generar convenios con instituciones educativas para brindar capacitaciones con temas de interés a todo el personal que forma parte del ministerio.

TABLA 1

**Operacionalización de las variables**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable 1 Gestión administrativa	gestión administrativa es el proceso que sigue pasos y procesos que a su vez también maneja recursos adecuadamente, para dirigir una institución. (Münch, 2014)	Gestión administrativa sigue los procesos de gestionar y administrar recursos.	D1: Gestionar.	-Accionar -Logros -Participación	Cuestionario de Gestión administrativa
			D2:Administrar	-Coordinación -Operacional -Evaluación -Organización tiempo -Eficiencia	
Variable 2 Capacitación docente	“la capacitación son conocimientos adquiridos que están en cambios constantes con la proyección de mejorar el desempeño de quien lo adquiere.(Ibáñez, 2011)	Capacitación docente son las estrategias que uno adquiere y está en constante evaluación mediante el desempeño del docente.	D3: Recursos	-Material -Documentación	Cuestionario de Capacitación docente
			D1:Estrategias didácticas	-Métodos que emplea -Procedimientos que emplea -Técnicas que emplea	
			D2:Capacidades pedagógicas	-Grado de dominio de contenidos que imparte -Calidad de su comunicación. -Contribución a la formación de valores. -Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica	
			D3:Desempeño docente	-Puntualidad -Cumplimiento de la normativa. -Programación de clases.	



## 2.3 Población y muestra

### Población

Es el grupo de personas que se escoge para realizar un estudio. (Gonzales, Oседа, Ramírez, & Gave, 2011).

Para realizar este estudio se escogió el sector de Guasmo Oeste por ser el lugar donde la investigadora percibe la problemática, la población escogida la conforman 71 docentes de 12 centros de desarrollo infantil del sector Guasmo Oeste.

Tabla 2

### POBLACION

CDI	SEXO		N° DE DOCENTES
	M	F	
Dr. Santiago Roldos	0	5	5
9 De Julio 1	0	6	6
9 De Julio 3	0	6	6
Esteros Populares	0	6	6
Nube de Ilusiones	0	6	6
Donald	0	5	5
Melida Zalamea	0	8	8
San Rafael	0	6	6
6 de Junio	0	6	6
Sirenita	0	6	6
Mundo de Colores	0	5	5
Niños para la Patria	0	6	6
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>71</b>	<b>71</b>

### Muestra

La muestra se selecciona por medio de la aplicación de una fórmula a la cantidad de la población a realizar el estudio a este sub grupo se aplicara la encuesta este extracto de población no solamente sirve para investigaciones científicas sino para todo tipo de campo investigativo es la forma más fiable porque no se alterara los resultados de una población (Hernández, 2014).

Se escogió una muestra por conveniencia y son 6 centros de desarrollo infantil, escogidos por ser los más cercanos entre si y porque se puede fijar en un solo lugar para aplicar la encuesta a través de cuestionarios, los centros de desarrollo

infantil que no estén en el perímetro (10 cuadras a la redonda entre sí) son excluidos, por ende son 34 docentes que serán encuestados.

Paulina & Manuel (2009) manifiestan que la muestra no probabilística por conveniencia es la más común por brindar la comodidad al investigador y a los encuestados por ser el investigador que genera los parámetros de exclusión e inclusión.

Tabla 3

MUESTRA

SECCIÓN	SEXO		N° DE DOCENTES
	M	F	
<b>Dr. Santiago Roldos</b>	0	5	5
<b>9 De Julio 1</b>	0	6	6
<b>9 De Julio 3</b>	0	6	6
<b>Esteros Populares</b>	0	6	6
<b>Nube de Ilusiones</b>	0	6	6
<b>Donald</b>	0	5	5
<b>Total</b>	0	34	34

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

El investigador utiliza recursos metodológicos como medio de verificación de datos para conocer el porqué de la problemática a estudiar, en este caso se toma realizo la encuesta y cuestionario por ser un instrumento de acceso y más que todo practico. (Carrasco, 2013)

Se elaboró instrumentos de autoría propia, siendo un cuestionario para la variable gestión administrativa con tres dimensiones y 18 ítems, para la variable capacitación docente también se elaboraron un cuestionario con 4 dimensiones y 18 ítems. Los instrumentos aplicados fueron validados sugeridos y con sus

debidas recomendaciones por el asesor de la investigación lo valido el por tener toda la capacidad de verificar y validar el instrumento del cuestionario. (Vara, 2012)

Según la Universidad Abanto (2015) planteo tres tipos de validez siendo uno de estos la validez de contenido, mediante el criterio de jueces y expertos la investigadora se acogerá este tipo de validez por mostrar un amparo al investigadora.

Álvarez (2012) sostiene que la validez de criterio del instrumento aprueba elaborar la tesis de campo manteniendo un buen nivel de seguridad en los resultados que se encuentren en el estudio la finalidad es obtener resultados indiscutibles y se acceda y permitan nuevas disposiciones.

La autora elaboro el cuestionario y el asesor lo reviso y realizo las debidas recomendaciones y junto con la investigadora realizaron cambios pertinentes para poder validarlo, él como experto en elaboración de investigaciones es la persona idónea para validar el instrumento.

La prueba piloto se la tomo a 10 docentes del sector (guasmo sur) misma que ayudo a verificar la confiabilidad de los instrumentos dando como resultado del coeficiente de Alfa de Cronbach siendo su confiabilidad alta.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

El presente estudio ha obtenido datos cuantitativos mismos que serán tabulados en programas estadísticos digitales como lo son Microsoft Word, Excel y SPSS, se deben ingresar datos obtenidos a través de la encuesta el SPSS es un estadístico de IBM mismo que se utiliza para verificar los resultados que de Excel para tener confiabilidad se debe verificar por los dos estadísticos esto hace que la investigación sea verídica. Esto nos dará resultados descriptivos que la investigadora debe analizar y representar en gráficos y tablas interpretando la relación entre variables y dimensiones, la t de student ayudo para verificar las hipótesis mientras la R de Pearson dará a conocer la significancia de relación entre variables y de dimensiones.

Tabla 4

<b>r</b>	<b>Interpretación</b>
<b>r = 1</b>	Correlación Perfecta
<b>0.80 a 0.99</b>	Correlación Muy alta
<b>0.60 a 0.79</b>	Correlación Alta
<b>0.40 a 0.59</b>	Correlación Moderada
<b>0.20 a 0.39</b>	Correlación Baja
<b>0.01 a 0.19</b>	Correlación Muy baja
<b>r = 0</b>	Correlación Nula

## 2.6. Aspectos éticos

Durante el transcurso de la investigación se ha conservado la identidad de los individuos que participaron para la recolección de información

Los individuos que participaron en la recolección de datos lo hicieron de una manera libre y voluntaria.

Así también se respetó cada una de las respuestas dadas en el proceso de encuesta, por ser cuestionarios donde se mide el desempeño de directivos y docentes.

La investigación respeta los derechos de autor y se aplicó normas APA para referencias y citas.

### III. RESULTADOS

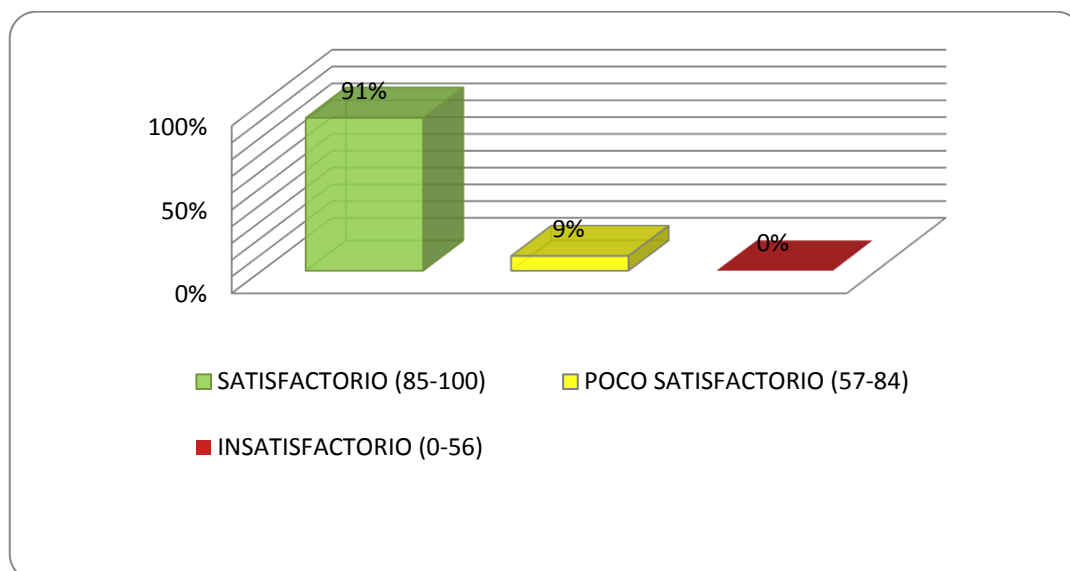
#### 3.1 Resultados descriptivos

Tabla 5 Nivel de la variable: Gestión administrativa

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Gestión administrativa	
	Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
SATISFACTORIO (85-100)	31	91
POCO SATISFACTORIO (57-84)	3	9
INSATISFACTORIO (0-56)	0	0
TOTAL	34	100

Fuente: Cuestionario Gestión Administrativa.

Figura N° 2



#### Interpretación:

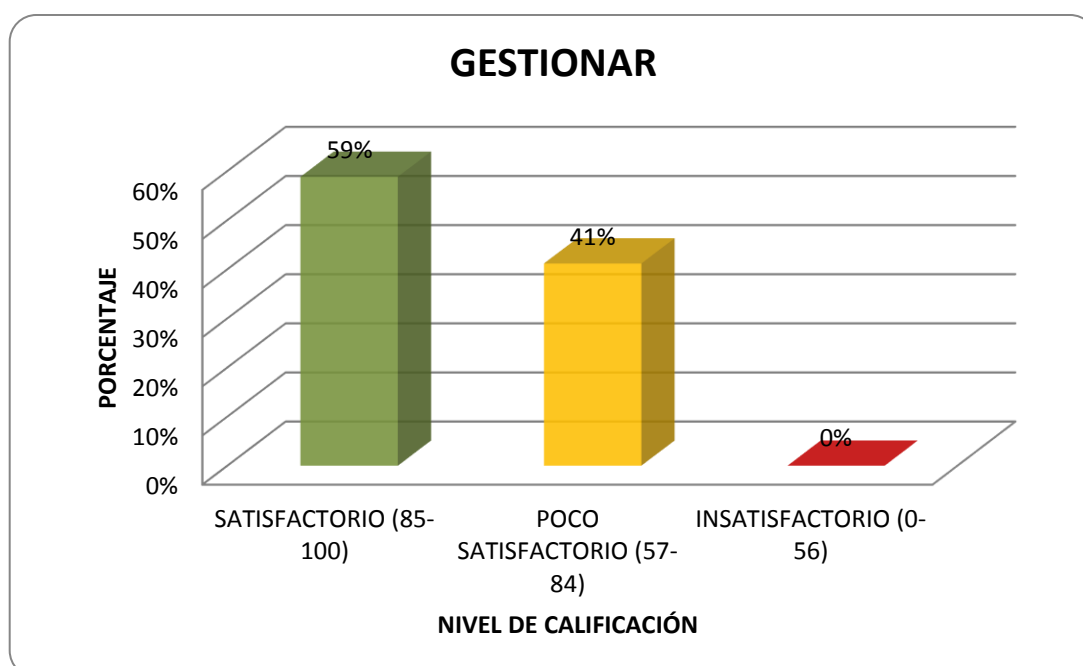
Según los datos recaudados en la tabla 5 y la figura 2, 31 docentes manifestaron que la variable 1 gestión administrativa, se encuentra satisfactorio siendo un porcentaje de 91 %, por otro lado 3 docentes dieron a conocer que es poco satisfactorio siendo un porcentaje de 9%.

Tabla 6 Nivel de calificación de la dimensión de gestionar

NIVEL DE CALIFICACIÓN	GESTIONAR	
	Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
SATISFACTORIO (43-54)	20	59
POCO SATISFACTORIO (31-42)	14	41
INSATISFACTORIO (18-30)	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario Gestión Administrativa.

Figura N° 3



**Interpretación:**

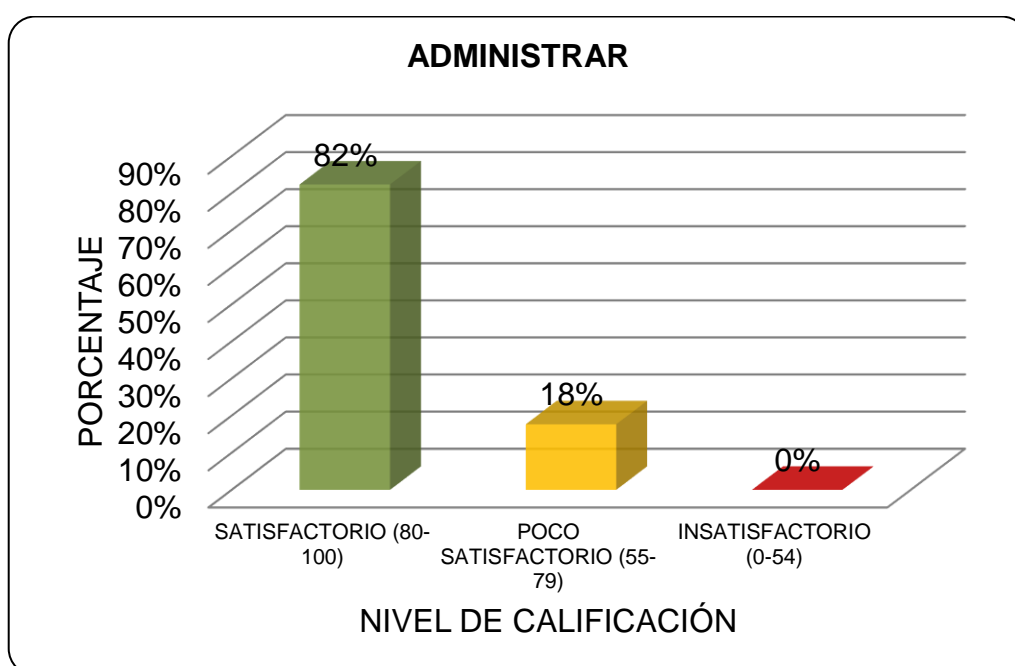
De los 34 docentes encuestados, 20 docentes ubicaron a como satisfactorio obteniendo un 59%, al igual a que 14 docentes calificaron el gestionar como poco satisfactorio igual a un 41% datos que se pueden entre ver en la tabla 6 y figura 3 sobre la dimensión 1 gestionar.

Tabla 7 Nivel de calificación de la dimensión acción de administrar

NIVEL DE CALIFICACIÓN	ADMINISTRAR	
	Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
SATISFACTORIO (43-54)	28	82
POCO SATISFACTORIO (31-42)	6	18
INSATISFACTORIO (18-30)	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario Gestión Administrativa.

Figura N° 4



**Interpretación:**

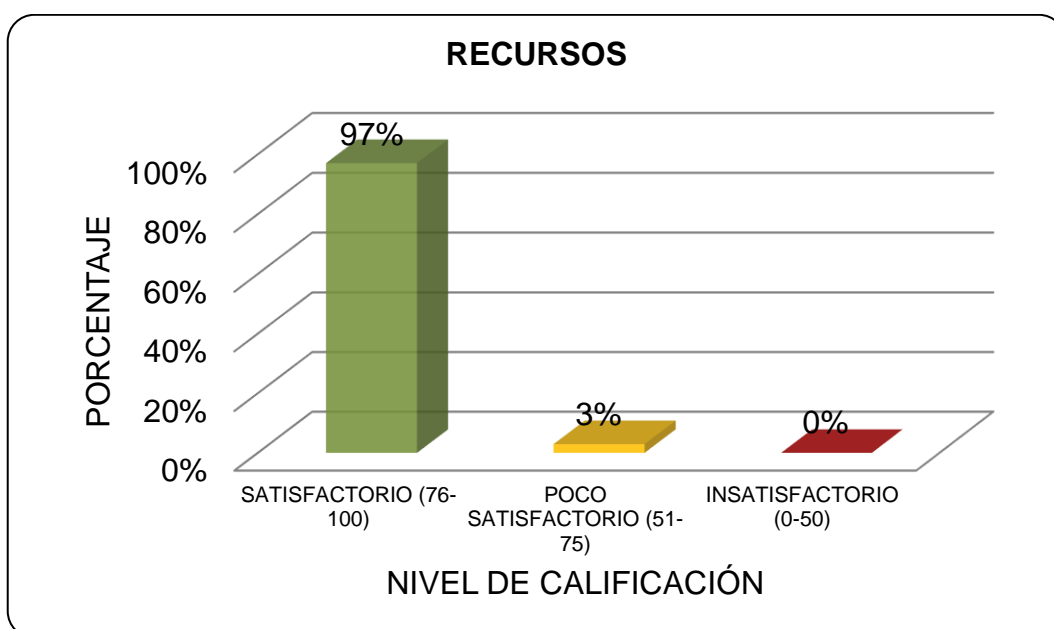
Los datos obtenidos por medio de la encuesta da como resultado que 28 docentes califican como satisfactoria la dimensión 2 alcanzando un 82%, mientras que 6 docentes opinan que es poco satisfactorio alcanzando un porcentaje de 18%, datos que se reflejan en la tabla 7 figura 4.

Tabla 8 Nivel de calificación de la dimensión recursos

NIVEL DE CALIFICACIÓN	RECURSOS	
	Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
SATISFACTORIO (43-54)	33	97
POCO SATISFACTORIO (31-42)	1	3
INSATISFACTORIO (18-30)	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario Gestión Administrativa.

Figura N° 5



**Interpretación:**

Según la información recaudada 33 docentes calificaron a la dimensión 3 recursos, como satisfactoria logrando un 97%, como también un docente opino que los recursos son poco satisfactorios datos que fueron plasmados en la tabla 8 y figura 5.

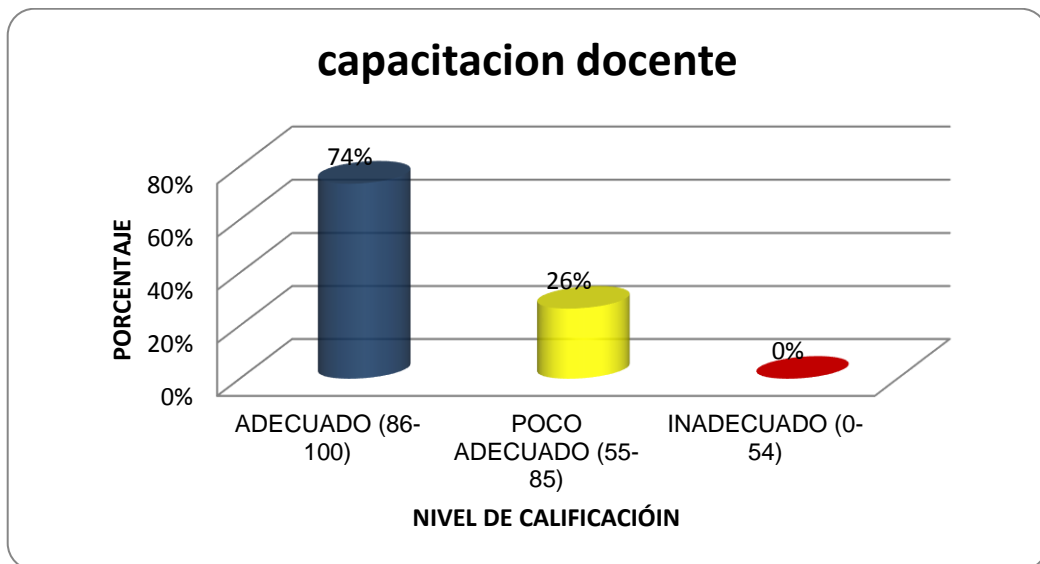


Tabla 9 Nivel de calificación la variable capacitación docente

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Capacitación docente	
	Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
ADECUADO (43-54)	25	74
POCO ADECUADO (31-42)	9	26
INADECUADO(18-30)	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario capacitación docente.

Figura N° 6



**Interpretación:**

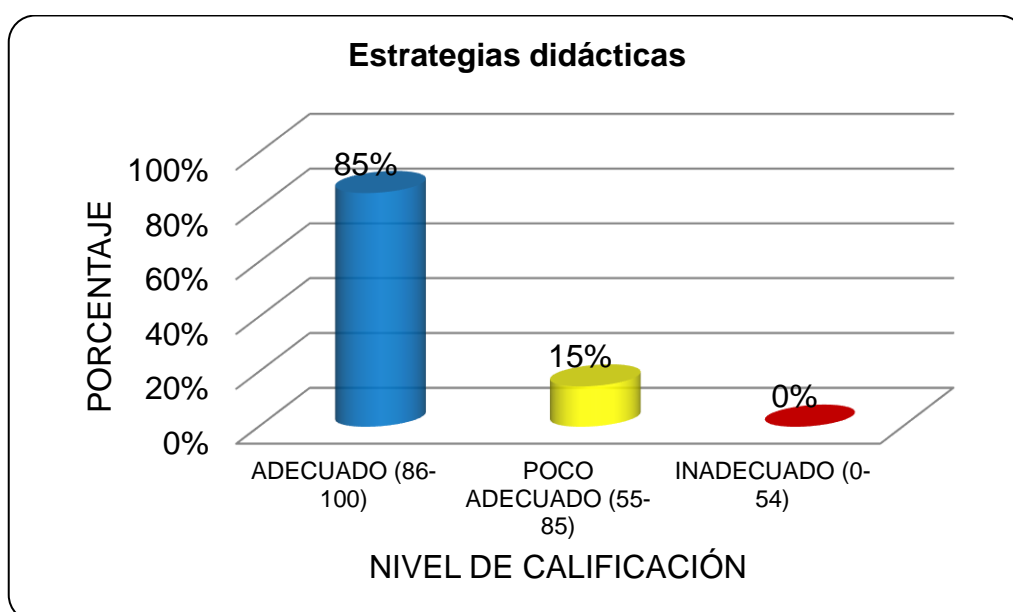
Como se puede ver en la tabla 9 y figura 6, 25 docentes apreciaron que la capacitación docente, variable 2 capacitación docente, como adecuada logrando el 74%, así también 9 docentes comentaron que la v2 es poco adecuada con un 26%.

Tabla 10 Nivel de calificación de la dimensión estrategias didácticas.

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Estrategias didácticas	
	Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
ADECUADO(43-54)	29	85
POCO ADECUADO(31-42)	5	15
INADECUADO(18-30)	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario capacitación docente.

Figura N° 7



**Interpretación:**

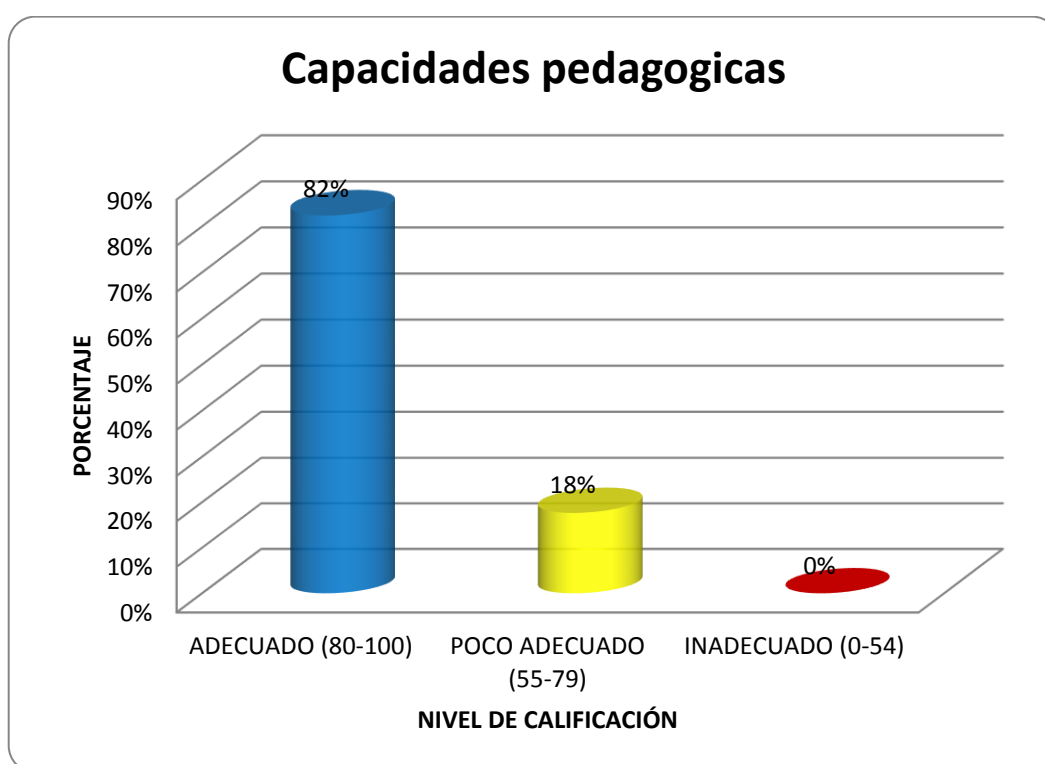
En la aplicación del cuestionario 29 docentes manifiestan que la dimensión 1 (estrategias didácticas) de la variable 2 es adecuada reflejando un 85 %, 5 docentes difieren y según ellos es poco adecuada siendo el 15% como poco adecuado, datos que se reflejan en la tabla 10 y figura 7.

Tabla 11 Nivel de la dimensión capacidades pedagógicas

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Capacidades pedagógicas	
	Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
ADECUADO (43-54)	28	82
POCO ADECUADO (31-42)	6	18
INADECUADO (18-30)	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario Capacitación docente.

Figura N° 8



**Interpretación:**

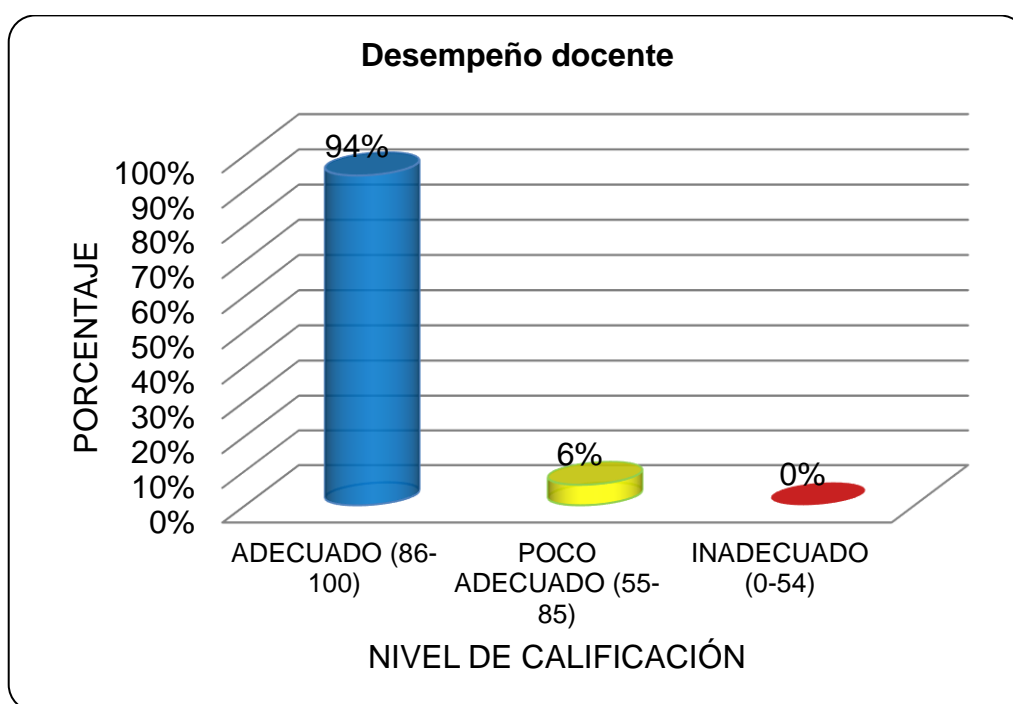
Es evidente que 28 docentes respondieron que las capacidades pedagógicas se encuentran con un 82% adecuado, 6 docentes contestaron que eran poco adecuado con un porcentaje de 18 %, resultados que se pueden evidenciar en la tabla 11 y figura 8.

Tabla 12 Nivel de la dimensión desempeño docente

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Desempeño docente	
	Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
ADECUADO (43-54)	32	94
POCO ADECUADO (31-42)	2	6
INADECUADO (18-30)	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario Capacitación docente.

Figura N° 9



**Interpretación:**

El nivel de calificación en el desempeño docente, 32 encuestados siendo el 94 % dijeron que es adecuado, 2 docentes que representan el 6 % de la muestra piensan que es poco adecuado mismos datos que se pueden visualizar en la tabla 12 y figura 9.

## 3.2 Resultados Inferenciales

### Correlación general

Tabla 13 Correlación entre las variables gestión administrativa y capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del “Sector Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

		Correlaciones	
		V1 GESTION ADMINISTRATIVA	V2 CAPACITACION DOCENTE
V1 GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	642**
	Sig. (bilateral)		000
	N	34	34
V2 CAPACITACION DOCENTE	Correlación de Pearson	642**	1
	Sig. (bilateral)	000	
	N	34	34

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

### Interpretación:

Como se refleja en la tabla 13 la v1 gestión administrativa y la v2 capacitación docente tienen una relación alta directa y significativa a un nivel de 0,01 con un resultado de 642\*\*

### Prueba de hipótesis general

H<sub>i</sub>: Se halla correlación importante entre gestión administrativa y capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector ‘Guasmo Oeste’ Guayaquil, Ecuador, 2018

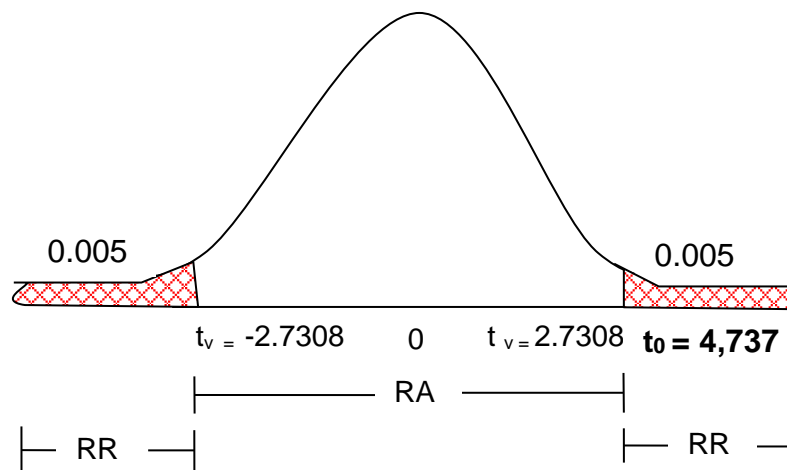
H<sub>0</sub>: No hay correlación importante entre gestión administrativa y capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

### Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia:  $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado:  $t_{0.995, (34-2)} = t_{0.995, 32} = 2,7308$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.642\sqrt{34-2}}{\sqrt{1-0.642^2}} = 4,737$$



### Decisión:

Existiendo un resultado similar con el t calculado a 4,737 y la Significancia.  $0.0 < 0.01$ , como lo demuestra los resultados se procede a eliminar la hipótesis nula y se atiende la hipótesis de trabajo.

### Conclusión:

Como se manifiesta en la campana de Gauss la variable gestión administrativa y capacitación docente tienen relación significativa.

## Correlación específica 1

Tabla 14 Correlación entre de gestionar y capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

<b>Correlaciones</b>			
		D1 GESTIONAR	V2 CAPACITACION DOCENTE
D1 ACCION DE GESTIONAR	relación de Pearson	1	,655**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
V2 CAPACITACION DOCENTE	relación de Pearson	,655**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

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

### Interpretación:

En la tabla 14 la dimensión Gestionar y la variable 2 capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018., obtuvieron una relación alta, directa y significativa al nivel 0,01.

### Prueba de hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: La dimensión1 gestionar se correlaciona con la v2 capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

H<sub>0</sub>: la dimensión1 gestionar no se correlacionan con la v2 capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

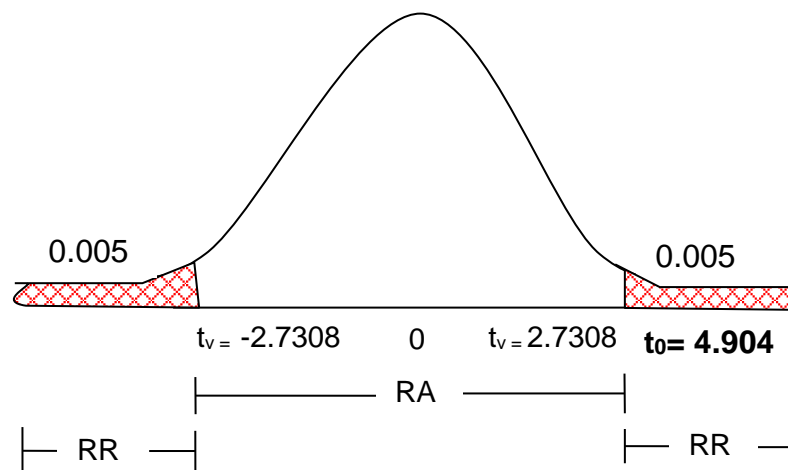
**Estadístico de prueba:** t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia:  $\alpha = 0.01$

- Valor de t de student tabulado:  $t_{0.995, (34-2)} = t_{0.995, 32} = 2.7308$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.655\sqrt{34-2}}{\sqrt{1-0.655^2}} = \mathbf{4.904}$$



**Decisión:**

Es demostrado en la tabla 14 que el resultado calculado a 4.904 y la Significancia. =  $0 < 0.01$  es igual se desecha la hipótesis nula y se defiende la hipótesis de estudio.

**Conclusión:**

La campana de Gauss demuestra que D1 gestionar y la V2 capacitación docente, mantienen una correlación significativa.



## Correlación específica 2

Tabla 15 relación entre administrar y capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

		Correlaciones	
		D2	V2 CAPACITACION
		ADMINISTRAR	DOCENTE
D2 ACCION DE ADMINISTRAR	Correlación de Pearson	1	,615**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
V2 CAPACITACION DOCENTE	Correlación de Pearson	,615**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

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

### Interpretación:

La D2 Administrar y la V2 capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018 según la tabla 15 mantienen una relación alta, directa y significativa al nivel 0,01.

### Prueba de hipótesis específica 2

H<sub>2</sub>: La d2 administrar se relaciona con la v2 capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

H<sub>0</sub>: la d2 administrar no se relaciona con la v2 capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

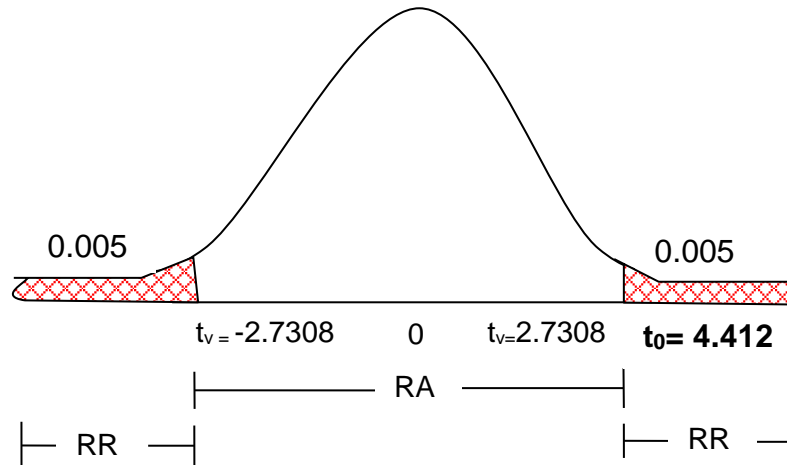
**Estadístico de prueba:** t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia:  $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado:  $t_{0.995, (34-2)} = t_{0.995, 32} = 2.7308$

- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.615\sqrt{34-2}}{\sqrt{1-0.615^2}} = 4.412$$



**Decisión:**

Es reflejado en la tabla 15 que el resultado a 4.412 y la Sig. = 0.0 < 0.01 es igual se aparta la hipótesis nula y se defiende la hipótesis de investigación.

**Conclusión:**

La campana de Gauss y la tabla 15 manifiestan que a d2 administrar y v2 capacitación docente, se relacionan significativamente.

### Correlación específica 3

Tabla 16 Correlación entre recursos y capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

Correlaciones			
		D3 RECURSOS	V2 CAPACITACION DOCENTE
D3 RECURSOS	Correlación de Pearson	1	,378*
	Sig. (bilateral)		,027
	N	34	34
V2 CAPACITACION DOCENTE	Correlación de Pearson	,378*	1
	Sig. (bilateral)	,027	
	N	34	34

\*. La relación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

#### Interpretación:

La tabla 16 demuestra que la d3 recursos y v2 capacitación docente, se evidencia una relación baja, directa y significativa al nivel 0,05 (Sig. = 0,027 < 0.05)

#### Prueba de hipótesis específica 3

H<sub>3</sub>: La dimensión 3 recursos guarda relación entre la variable 2 capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

H<sub>0</sub>: La dimensión 3 recursos no guarda relación entre la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

#### Estadístico de prueba:

t de student

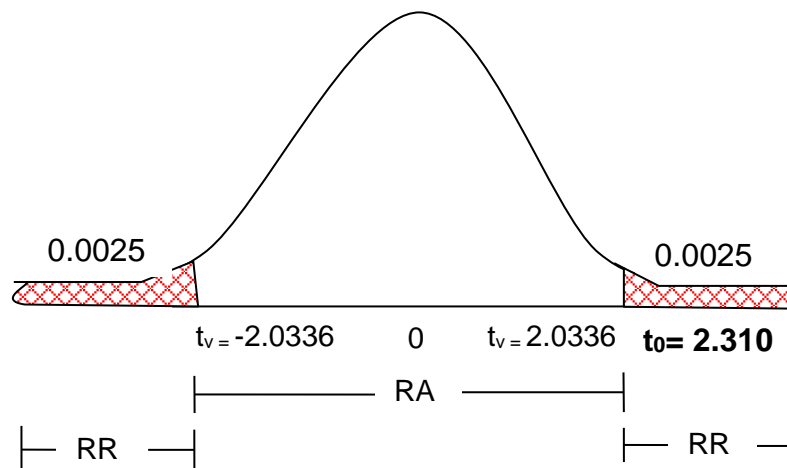
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.01$

Valor de t de student tabulado:  $t_{0.9975, (34-2)} = t_{0.9975, 32} = 2.0336$

Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.378\sqrt{34-2}}{\sqrt{1-0.378^2}} = \mathbf{2.310}$$



### Decisión:

Como lo manifiesta la campana de Gauss el resultado es igual a 2.310 y la Significancia. = 0.027 < 0.05, se procede a desechar la hipótesis nula y se toma la hipótesis de estudio.

### Conclusión:

Bajo los resultados de la tabla 16 y la campana de Gauss constatan que d3 recursos y v2 capacitación docente mantienen una correlación significativa.

#### IV. DISCUSIÓN

La variable Gestión administrativa según los resultados los docentes manifestaron un nivel de calificación satisfactorio, con el porcentaje 91% como se evidencia en la tabla 5, bajo esta proyección guarda relación Roca (2015) en su trabajo investigativo “Consejo educativo institucional y gestión administrativa de las instituciones educativas UGEL 10 Aucallama – Huaral” que la gestión administrativa se mantiene en un estado eficiente con un 79 %. Barrera (2017) en su tesis “La gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas Cesar Vallejo sede los Olivos”, en la cual impero el nivel de calificación medio con un porcentaje de 69%. Lugo (2015) en su trabajo de investigación “Gestión administrativa percibida por los docentes en los Institutos públicos de educación superior del cercado de Lima”, el investigador concluye gestión administrativa es regular con un 56%, Salinas (2012) tesis 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”, los encuestados califican a la gestión administrativa, como regular. Resabala (2014) tesis denominada. “Factores de éxito en la gestión educativa y administrativa de los centros privados del nivel medio en la ciudad de Guayaquil y propuesta del plan estratégico para el colegio Miraflores” los encuestados califican a la gestión administrativa como muy bueno con un porcentaje de 83.3%

Los efectos que causó el trabajo investigativo la d1 gestionar los encuestados encasillan como satisfactoria con el porcentaje de 59%, (Tabla 6).

Los efectos que causó el trabajo investigativo, la d2 administrar los encuestados encasillan como satisfactoria con el porcentaje de 82%, (Tabla 7).

Los efectos que causó el trabajo investigativo, la d3 recursos los encuestados encasillan como satisfactorio con el porcentaje de 97%, (Tabla 8).

Las investigaciones de estudio de la v2 capacitación docente, los encuestados amparan bajo el nivel de calificación como adecuado con el porcentaje de 74%, cifras que confirman los docentes encuestados (Tabla 9). Difiere Belleza (2017) tesis titulada “Capacitación como proceso y el desempeño laboral en los

docentes de universidad José Faustino Sánchez Carrión”, sus encuestados calificaron a la capacitación como regular con un porcentaje 52.1%. Guarda relación lo encontrado por Reinoso (2013) en su tesis “Evaluación de la influencia de la capacitación docente en el rendimiento académico de los alumnos del noveno año de básica de la Unidad Educativa Liceo Policial.”, el 67% de los encuestados expusieron que la capacitación docente es deficiente.

Como lo indica el trabajo investigativo la d1 estrategias didácticas de la variable 2 los encuestados lo encasillaron bajo un nivel adecuado con el porcentaje de 85% (Tabla 10).

Como lo indica el trabajo investigativo, la d2 de la variable 2, capacidades pedagógicas, los encuestados lo encasillan bajo un nivel adecuado alcanzando un porcentaje de 82% (Tabla 11).

Como lo indica el trabajo investigativo la d3 desempeño docente de la v2, los encuestados encasillan bajo un nivel adecuado alcanzando un porcentaje de 94% (Tabla 12).

Al medir la relación entre la v1 gestión administrativa y la v 2 capacitación docente se halla que el coeficiente de r de Pearson de 0,642\*\*, demostrando tener una relación alta, directa y significativa bajo nivel 0.01, como ha demostrado en la (Tabla 13). En la aplicación de la prueba de la t de student se comprobó la hipótesis tesis reflejando un resultado significativo acogiendo la hipótesis de estudio y apartando la hipótesis de nula, es decir que se encuentra relación entre ambas variables. Así mismo Barrera (2017) tesis titulada “La gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas Cesar Vallejo sede los Olivos” la investigadora mantiene que existe correlación entre ambas variables, Belleza (2017) en su investigación “Capacitación como proceso y el desempeño laboral en los docentes de universidad José Faustino Sánchez Carrión”, encontró relación significativa .

En el estudio de relación entre gestionar y la capacitación docente se reflejó en el coeficiente r de Pearson de 0.655\*\*, que demuestra tener una relación alta, directa y con significancia a nivel 0.01, es demostrado en la (Tabla 14). La prueba del t de student demuestra que el t calculado es = 4.904 por lo tanto mayor que el t tabulado = 2,7308 y la Sig.= 0.000 < 0,01, es decir que se toma la hipótesis

de estudio y se desecha la hipótesis nula, donde se determina que se encuentra relación significativa entre gestionar y capacitación docente concuerda con la investigación de García, (2017) con una relación significativa = 0,678.

Según el análisis de la correlación entre administrar y capacitación docente se constató según el coeficiente r de Pearson de 0,615\*\*, que nos manifiesta tener correlación alta, directa y significativa al nivel 0,01, como se puede evidenciar en la (Tabla 15). Demuestra t de student, y el t calculado es = 4.412 siendo mayor que el t tabulado = 2.7308 y la Sig.= 0,000 < 0,01, se amparó la hipótesis de estudio y se desechó la hipótesis nula, demostrando que guarda relación significativa entre administrar y capacitación.

Según el análisis de correlación entre recursos y capacitación docente se pudo evidenciar que el coeficiente de r de Pearson de 0,378\* guardando una correlación baja, directa y significativa al nivel de 0,05 queda demostrado en la (Tabla 16).

El t de student, en la que el t calculado es = 2.310 siendo este mismo mayor que el t tabulado= 2.0336 y la Sig.= 0.027 < 0,05, se procede acoger la hipótesis de estudio y se desecha la hipótesis nula, es así que se determina guarda relación significativa entre recursos y capacitación docente.

## **V. CONCLUSIONES**

- Se verifico que la gestión administrativa dentro de los cdi cumple una función primordial ya que es el mediador de capacitaciones dentro del ministerio y las entidades privadas.
- Se demostró que los administradores deben dar facilidades en cuanto a recursos necesarios para la capacitación de los docentes en los cdi.
- Existen falencias en cuanto al desempeño docente en cuanto al cumplimiento de planificaciones, situación dada porque los docentes no conocen características de desarrollo o actividades según grupo etario esto se debe a que las organizaciones seleccionan a personal que no cumple con un perfil adecuado para trabajar en los cdi.
- Se precisó que los administradores deben vigilar constantemente a los docentes, realizar evaluaciones al personal docente para verificar el cumplimiento de actividades.
- Se comprobó que las organizaciones cooperantes no tienen reglas internas para su personal docente.



## **VI. RECOMENDACIONES**

- Los directivos de los cdi sector “Guasmo Oeste” deben brindar asesorías, realizar círculos de estudios con temas relacionados al desarrollo infantil.
- Las coordinadoras de los cdi, fomentar a la comunidad educativa a gestionar talleres en diferentes entidades educativas ya sea público y privado.
- Se recomienda que las organizaciones cooperantes a la creación de reglas internas para las docentes de los centros de desarrollo infantil.
- Se recomienda al ministerio rector de Desarrollo infantil establecer perfiles académicos, para poder ocupar un puesto de educadoras en los cdi.
- Las coordinadoras de cdi y organizaciones ejecutoras gestionar actividades de reunión con los docentes para generar liderazgo entre ellos.
- A futuros investigadores discutir la investigación que se ha realizado, misma que puede ser extendida científicamente la gestión administrativa y capacitación docente y ajustada en otras realidades y fortalecer el conocimiento.

## VII. REFERENCIAS

- Arbulú, C. (2015). Estrategias didácticas y expresión oral de los estudiantes del quinto ciclo de la universidad PERUANA SIMÓN BOLÍVAR, LIMA, 2015. Lima, Peru.
- Benítez, C. (2013). El Programa de Capacitación Docente. Quito, Ecuador.
- Belleza (2017). "Capacitación como proceso y el desempeño laboral en los docentes de universidad José Faustino Sánchez Carrión" PERU.
- Bohlander, G. y. (2012). Administración de recursos humanos. Mexico D.F: Cengage Learning Editores.
- Carrasco, S. (2013). Metodología de la investigación científica. Lima Perú: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván, Validez.
- Chiavenato, I. (1989). Gestión administrativa. España: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. ISBN-13-978-.
- Chiavenato, I. (2014). introducción a la teoría de la administración. Mexico: McGrawHill.
- Colca, M. (2015). Capacitación docente y su relación con el rendimiento en estudiantes de las instituciones. Juliaca Peru.
- Gonzales, C., Oseda, D., . Ramírez, F., & Gave, C. (2011). ¿Cómo aprender y enseñar investigación científica? Huancavelica.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Ibáñez, M. (2011). Gestión del talento humano en la empresa. Lima Peru: SAN MARCOS.
- López, M. (2010). Calidad de la enseñanza en la educación superior. aportes para la gestión y diseño de políticas educativas desde la percepción de docentes y autoridades universitarias. ARGENTINA.
- Louffat, E. (2012). Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo. Buenos Aires, Argentina: CENGAGE LEARNING.
- Lugo (2015). "Gestión administrativa percibida por los docentes en los Institutos públicos de educación superior del Cercado de Lima" PERU.
- Münch, L. (2014). administración gestión organizacional enfoques y procesos. Mexico: prentice hall.

- Parodi, L. (2017). Gestión administrativa y la gestión logística . Lima, Peru.
- Paulina, S. m., & Manuel, C. C. (2009). Metodos de la investigacion social. Quito, Ecuador: "Quipus", CIESPAL.
- Plasencia, M. (2017). Gestión administrativa y calidad de la enseñanza. tesis para magister, Universidad Cesar Vallejo, Callao, Peru.
- Quiroz Jimeno, L. (2015). "Fortalecimiento de la formacion continua de los docentes desarrollado por el municipio de Pisco". Lima, Peru.
- Resabala (2014). "Factores de éxito en la gestión educativa y administrativa de los centros privados del nivel medio en la ciudad de Guayaquil y propuesta del plan estratégico para el colegio Miraflores" GUAYAQUIL ECUADOR.
- Robbins-Coulter. (2014). Administración. mexico: decimosegunda edición.
- Roca (2015). "Consejo educativo institucional y gestión administrativa de las instituciones educativas UGEL 10 Aucallama – Huaral" PERU
- Rodriguez, C. (2010). Procedimiento para estudiar las necesidades informativas de los directivos ETHH " Hermanos Gomez" aplicacion amiga. Lima Peru.
- Rojas, D. (2012). La gestión directoral y el clima institucional. En las instituciones. REQUEMA PERU.
- Saenz, K. (2016). Prácticas de gestión de la capacitación y evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa N°7, UGEL 02, Lima 2016. Lima, Peru.
- Salinas, S. (2012). Importancia de la gestion administrativa. Ambato, Ecuador.
- Soto, R. (2014). La tesis de Maestría y Doctorado en 4 pasos. Lima Peru: Nuevo milenio.
- Stone, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (2009). Administración. Madrid España: Pearson educacion.
- Uffe, J. (2017). Talento directivo y capacidad pedagógica de los docentes de la Red 05, UGEL 05, de San Juan de Lurigancho - 2017. Lima Peru.
- Vara, A. (2012). 7 pasos para una tesis con exito. Lima Peru: universidad de San Martin de Porres.

## VIII. ANEXOS

### ANEXOS 01 RECOLECCION DE INFORMACION

#### CUESTIONARIO: GESTION ADMINISTRATIVA

N°
----

#### I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre la **gestión administrativa** en el centro de desarrollo infantil del sector Guasmo Oeste en el cual usted labora. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

#### II. INFORMACIÓN GENERAL:

A. SEXO: M  F

B. EDAD:  años

C. AREA: 12 MESES  24 MESES  36 MESES

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: ACCIÓN DE GESTIONAR</b>			
<b>INDICADOR: Accionar</b>			
1. ¿Cree usted que la administradora acciona correctamente?			
2. ¿Crees que el accionar de los docentes es el correcto?			
<b>INDICADOR: Logros</b>			
3. ¿Usted cree que durante el primer trimestre de este año la administradora ha alcanzado logros?			
4. ¿Consideras que las docentes de este centro de desarrollo infantil han alcanzado sus logros?			
<b>INDICADOR: Participación</b>			
5. ¿Considera usted importante que la administración debe ser más participativa?			
6. ¿Considera que las familias deben participar en la gestión administrativa del centro de desarrollo infantil?			
<b>DIMENSIÓN: ACCIÓN DE ADMINISTRAR</b>			
<b>INDICADOR: Coordinación</b>			
7. ¿Percibes que durante la administración actual existe coordinación ante los diferentes procesos?			
8. ¿Es para ti importante que exista coordinación con otras entidades tanto públicas como privadas?			

<b>INDICADOR: Operacional</b>			
9 ¿Crees conveniente fomentar una cooperación operativa eficaz dentro de tu ambiente laboral?			
<b>DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS</b>	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
<b>INDICADOR: Evaluación</b>			
10 ¿Considera usted que se debe evaluar el proceso de capacitación docente?			
11 ¿Cree usted que los docentes deberían evaluar a los administradores?			
<b>INDICADOR: Organización del tiempo</b>			
12 ¿Consideras que los docentes deben organizar sus tiempos para los procesos de enseñanza?			
<b>INDICADOR: Eficiencia</b>			
13 ¿Crees que se cumplen con eficiencia los procesos socioeducativos?			
14 ¿Percibes que tu ambiente administrativo se maneja con eficacia?			
<b>DIMENSIÓN: RECURSOS</b>			
<b>INDICADOR: Material</b>			
15 ¿La administración gestiona recursos necesarios para el centro de desarrollo infantil?			
16 ¿Crees que las familias deben colaborar con material necesario para el centro de desarrollo infantil?			
<b>INDICADOR: Documentación</b>			
17 ¿Es importante para usted cumplir con la documentación requerida para el ingreso de docente?			
18 ¿Es importante cumplir con la documentación necesaria para los ingresos de nuevos estudiantes?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

#### FICHA TÉCNICA

Nombre: Cuestionario sobre Gestión Administrativa

Adaptación: Prueba exploratoria sobre la gestión Administrativa

Autor: Lic. Vélez Anzules Daniela Eloisa

Lugar: Ecuador

Año: 2018

Dirigido a: docentes

Tiempo: 20 minutos

Objetivo: El instrumento mide la percepción de la gestión Administrativa en las dimensiones: Acción de gestionar (6 ítems), Acción de Administrar (8 ítems), recursos (4 ítems)

Tipo: Método de Rensis Likert

## ANEXO N° 2 RECOLECCION DE INFORMACION

### CUESTIONARIO: CAPACITACIÓN DOCENTE

N°

#### I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre **capacitación docente** en el centro de desarrollo infantil del sector Guasmo Oeste en el cual usted labora. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

#### II. INFORMACIÓN GENERAL:

A. SEXO: M  F

B. EDAD:  años

C. AREA: 12 MESES  24 MESES  3 MESES

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS</b>			
<b>INDICADOR: Métodos que emplea</b>			
1 ¿Normalmente usted relaciona la teoría con los trabajos prácticos?			
2 ¿Emplea usted métodos para la construcción de los aprendizajes de los estudiantes?			
<b>INDICADOR: Procedimientos que emplea</b>			
3 ¿Normalmente cumple con la secuencia de la planificación?			
<b>INDICADOR: Técnicas que emplea</b>			
4 ¿Utilizas técnicas adecuadas para que tus estudiantes interactúen en clases?			
5 ¿Utilizas técnicas para explicar tus clases de manera significativa?			
<b>DIMENSIÓN: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</b>			
<b>INDICADOR: Grado de dominio de contenidos que imparte</b>			
6 ¿Frecuentemente los estudiantes necesitan refuerzo en sus actividades?			
7 ¿frecuentemente usted amplía sus conocimientos?			
<b>INDICADOR: Calidad de comunicación</b>			
8 ¿Normalmente los estudiantes se expresan en forma clara?			
9 ¿usted cree que los estudiantes le entienden cuando usted les habla?			
<b>INDICADOR: Contribución a la formación de valores</b>			
10 ¿Considera usted, que el docente imparte conocimientos disciplinares?			
11 ¿Frecuentemente usted, estimula el desarrollo de actitudes positivas en el salón de clases?			
<b>INDICADOR: Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica</b>			

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
12 ¿Frecuentemente usted evalúa su desempeño?	1	2	3
13 ¿Normalmente usted detecta cuando ha tenido un rendimiento bajo?			
<b>DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DOCENTE</b>			
<b>INDICADOR: Puntualidad</b>			
14 ¿Frecuentemente asiste con puntualidad a su jornada laboral?			
15 ¿Normalmente usted inicia y termina su sesión de clases con puntualidad?			
<b>INDICADOR: Cumplimiento de la normativa</b>			
16 ¿Frecuentemente usted cumple con la normativa de la institución?			
<b>INDICADOR: Programación de clases.</b>			
17 ¿Normalmente usted presenta su planificación a tiempo?			
18 ¿Frecuentemente usted organiza actividades lúdicas?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

#### FICHA TÉCNICA

Nombre: Cuestionario sobre Capacitación Docente

Adaptación: Prueba exploratoria sobre la capacitación docente

Autor: Lic. Vélez Anzules, Daniela Eloisa.

Lugar: Ecuador

Año: 2018

Dirigido a: docentes

Tiempo: 20 minutos

Objetivo: El instrumento mide la percepción de la capacitación docente en las dimensiones: Estrategias didácticas (5 ítems), capacidades pedagógicas (8 ítems), desempeño docente (5 ítems)

Tipo: Método de Rensis Likert

### ANEXO N° 3

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Gestión administrativa en docentes de los centros de desarrollo infantil sector “Guasmo Oeste”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**OBJETIVO:** Conocer la escala valorativa de la Gestión administrativa.

**DIRIGIDO A:** docentes de los centros de desarrollo infantil “sector Guasmo Oeste”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, mayo del 2018.



.....  
Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO

EVALUADOR



## ANEXO N° 4

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Capacitación docente en docentes de los centros de desarrollo infantil sector “Guasmo Oeste”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**OBJETIVO:** Conocer la escala valorativa de la Capacitación docente.

**DIRIGIDO A:** docentes de los centros de desarrollo infantil “sector Guasmo Oeste”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, mayo del 2018.



.....  
Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO

EVALUADOR

ANEXO N° 5

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIÓN ENTRE GESTION ADMINISTRATIVA Y CAPACITACION DOCENTE EN LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL "SECTOR GUASMO OESTE" GUAYAQUIL, 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 ADMINISTRATIVA	ACCION DE GESTIONAR	ACCIONAR	1. ¿Cree usted que la administradora acciona correctamente?															
			2. ¿Crees que el accionar de los docentes es el correcto?															
			2. ¿Crees que el accionar de los docentes es el correcto?															
		LOGROS	3. ¿Usted cree que durante el primer trimestre de este año la administradora ha alcanzado logros?															
			4. ¿Consideras que las docentes de este centro de desarrollo infantil ha alcanzado sus logros?															
			5. ¿Considera usted importante que la administración debe ser más participativa?															
	PARTICIPACION	6. ¿Considera que las familias deben participar en la gestión administrativa del centro de desarrollo infantil?																
		7. ¿Percibes que durante la administración actual existe coordinación ante los diferentes procesos?																
		8. ¿Es para ti importante que exista coordinación con otras entidades tanto públicas como privadas?																
	ACCION DE ADMINISTRAR	COORDINACION	9. ¿Crees conveniente fomentar una cooperación operativa eficaz dentro de tu ambiente laboral?															
			10. ¿Considera usted que se debe evaluar el proceso de capacitación docente?															
		EVALUACION	11. ¿Cree usted que los docentes deberían evaluar a los administradores?															
			12. ¿Consideras que los docentes deben organizar sus tiempos para los procesos de enseñanza?															
		ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO	13. ¿Crees que se cumplen con eficiencia los procesos socioeducativos?															
			14. ¿Percibes que tu ambiente administrativo se maneja con eficacia?															
	RECURSOS	MATERIAL	15. ¿La administración gestiona recursos necesarios para el centro de desarrollo infantil?															
			16. ¿Crees que las familias debe colaborar con material necesario para el centro de desarrollo infantil?															
		DOCUMENTACION	17. ¿Es importante para usted cumplir con la documentación requerida para el ingreso de docente?															
18. ¿Es importante cumplir con la documentación necesaria para los ingresos de nuevos estudiantes?																		

**VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIÓN ENTRE GESTION ADMINISTRATIVA Y CAPACITACION DOCENTE EN LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL  
"SECTOR GUASMO OESTE" GUAYAQUIL, 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				
CAPACITACION DOCENTE	ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	Métodos que emplea	1. ¿Normalmente usted relaciona la teoría con los trabajos prácticos?															
			2. ¿Emplea usted métodos para la construcción de los aprendizajes de los estudiantes?															
		Procedimientos que emplea	3. ¿Normalmente cumple con la secuencia de la planificación?															
			Técnicas que emplea	4. ¿Utilizas técnicas adecuadas para que sus estudiantes interactúen en clases?														
		5. ¿Utilizas técnicas para explicar tus clases de manera significativa?																
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Grado de dominio de contenidos que imparte	6. ¿Frecuentemente los estudiantes necesitan refuerzos en sus actividades?															
			7. ¿Frecuentemente usted amplía sus conocimientos?															
		Calidad de comunicación	8. ¿Normalmente los estudiantes se expresan en forma clara?															
			9. ¿usted cree que los estudiantes le entienden cuando usted les habla?															
		Contribución a la formación de valores	10. ¿Considera usted, que el docente imparte conocimientos disciplinares?															
			11. ¿Frecuentemente usted, estimula el desarrollo de actitudes positivas en el salón de clases?															
	DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica	12. ¿Frecuentemente usted evalúa su desempeño?															
			13. ¿Normalmente usted detecta cuando ha tenido un rendimiento bajo?															
		Puntualidad	14. ¿Frecuentemente asiste con puntualidad a su jornada laboral?															
			15. ¿Normalmente usted inicia y termina su sesión de clase con puntualidad?															
		Cumplimiento de la normativa	16. ¿Frecuentemente usted cumple con la normativa de la institución?															
			Programación de clase.	17. ¿Normalmente usted presenta su planificación a tiempo?														
		18. ¿Frecuentemente usted organiza las actividades lúdicas?																

ANEXO N° 6

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Gestión administrativa y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del Sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del “Sector Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la gestión administrativa y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del “Sector Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> <b>Hi:</b> Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del “Sector Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018. <b>Ho:</b> No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del “Sector Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.</p>	<p><b>MÉTODO:</b> Cuantitativo <b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Correlacional <b>DISEÑO:</b> Descriptivo-correlacional <b>Esquema:</b></p>	<p><b>Población</b> 74 Educadoras  <b>Muestra</b> 34 Educadoras  <b>Muestreo:</b> Probabilístico aleatorio simple.</p>

<p><b>Problemas específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué relación existe entre la acción de gestionar y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del “Sector Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018?</li> <li>2. ¿Qué relación existe entre la acción de administrar y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del “Sector Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018?</li> <li>3. ¿Qué relación existe entre los recursos y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del “Sector Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018?</li> </ol>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer la relación entre la acción de gestionar y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del “Sector Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.</li> <li>2. Estimar la relación entre la acción de administrar y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del “Sector Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.</li> <li>3. Precisar la relación entre los recursos y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del “Sector Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis específica:</b></p> <p><b>Hi:</b> Existe relación significativa entre la acción de gestionar y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación significativa entre la acción de gestionar y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.</p> <p><b>Hi:</b> Existe relación significativa entre la acción de administrar y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación significativa entre la acción de administrar y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.</p> <p><b>Hi:</b> Existe relación significativa entre los recursos y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación significativa entre los recursos y la capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil, Ecuador, 2018.</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p><b>Donde:</b>  M: Muestra  O<sub>1</sub>: Gestión administrativa  O<sub>2</sub>: Capacitación docente  r: Relación entre las variables.</p> <p><b>TÉCNICA:</b>  Encuesta.</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b>  Cuestionario 1:  18 ítems.  Cuestionario 2:  18 ítems.</p>	
---	--	--	--	--

ANEXO N° 7

BASE DE DATOS VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

		GESTION ADMINISTRATIVA																		Suma de Items	
		ACCION DE GESTIONAR						ACCION DE ADMINISTRAR						RECURSOS							
MUESTRA	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	7	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
	18	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	33	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
	34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
<b>Suma Total</b>		81	83	84	93	91	87	87	91	96	92	102	98	83	86	84	96	102	101	45	
<b>Media</b>		2,38	2,62	2,47	2,74	2,68	2,56	2,56	2,68	2,82	2,71	3,00	2,88	2,44	2,53	2,47	2,82	3,00	2,97	164,3	

## ANEXO N° 8

### BASE DE DATOS VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

		BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD																		
		CAPACITACION EDUCATIVA																		
		ESTRATEGIAS DIDACTICAS					CAPACIDADES PEDAGOGICAS								DESEMPEÑO DOCENTE					
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Suma de Items
MUESTRA	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
	5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	45
	6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
	7	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	45
	8	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	46
	9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
	11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	52
	12	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
	13	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	14	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	15	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	42
	16	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
	17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	52
	18	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	45
	19	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	48
	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	53
	22	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
	23	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
	24	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	25	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	44
	26	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	27	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
	28	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
	31	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	45
	32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
	33	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	45
	34	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	46
<b>Suma Total</b>		83	100	97	95	88	87	95	77	86	94	100	94	95	100	96	101	96	100	1630

## ANEXO 9: BASE DE DATOS

GESTION ADMINISTRATIVA																													
ITEMS	ACCION DE GESTIONAR						D1	%	Nivel	ACCION DE ADMINISTRAR						D2	%	Nivel	RECURSOS				D3	%	Nivel	V1	%	Nivel	
	1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16							17
1	3	3	3	2	3	3	17	94	SATISFACTORIO	3	3	3	3	3	3	3	24	100	SATISFACTORIO	3	3	3	3	12	100	SATISFACTORIO	53	98	SATISFACTORIO
2	3	3	2	3	3	3	17	94	SATISFACTORIO	3	3	3	2	3	3	3	23	96	SATISFACTORIO	3	3	3	3	12	100	SATISFACTORIO	52	96	SATISFACTORIO
3	3	2	3	3	3	2	16	89	SATISFACTORIO	3	2	3	3	3	3	3	23	96	SATISFACTORIO	3	3	3	3	12	100	SATISFACTORIO	51	94	SATISFACTORIO
4	3	3	3	3	3	3	18	100	SATISFACTORIO	3	3	3	3	3	3	3	23	96	SATISFACTORIO	2	3	3	3	11	92	SATISFACTORIO	52	96	SATISFACTORIO
5	3	3	3	3	2	2	16	89	SATISFACTORIO	3	2	3	3	3	3	2	22	92	SATISFACTORIO	3	3	3	3	12	100	SATISFACTORIO	50	93	SATISFACTORIO
6	3	2	3	3	3	3	17	94	SATISFACTORIO	3	3	3	3	3	3	2	22	92	SATISFACTORIO	3	3	3	3	12	100	SATISFACTORIO	51	94	SATISFACTORIO
7	1	2	2	2	2	2	11	61	POCO SATISFACTORIO	3	2	2	2	3	2	2	19	79	POCO SATISFACTORIO	2	2	3	3	10	83	SATISFACTORIO	40	74	POCO SATISFACTORIO
8	2	3	2	3	3	2	15	83	POCO SATISFACTORIO	2	3	2	2	3	3	2	19	79	POCO SATISFACTORIO	2	3	3	3	11	92	SATISFACTORIO	45	83	SATISFACTORIO
9	2	3	3	3	3	3	17	94	SATISFACTORIO	3	3	3	3	3	3	3	24	100	SATISFACTORIO	3	3	3	3	12	100	SATISFACTORIO	53	98	SATISFACTORIO
10	2	3	3	3	3	3	17	94	SATISFACTORIO	3	2	3	3	3	3	3	23	96	SATISFACTORIO	3	3	3	3	12	100	SATISFACTORIO	52	96	SATISFACTORIO
11	2	3	2	3	2	2	14	78	POCO SATISFACTORIO	2	3	3	3	3	3	2	22	92	SATISFACTORIO	2	3	3	3	11	92	SATISFACTORIO	47	87	SATISFACTORIO
12	2	3	2	2	2	2	13	72	POCO SATISFACTORIO	2	3	3	2	3	3	2	20	83	SATISFACTORIO	2	3	3	3	11	92	SATISFACTORIO	44	81	SATISFACTORIO
13	3	3	2	3	2	3	16	89	SATISFACTORIO	2	3	3	3	3	3	3	22	92	SATISFACTORIO	2	3	3	3	11	92	SATISFACTORIO	49	91	SATISFACTORIO
14	3	2	3	3	3	3	17	94	SATISFACTORIO	2	2	3	3	3	3	2	21	88	SATISFACTORIO	3	3	3	3	12	100	SATISFACTORIO	50	93	SATISFACTORIO
15	2	2	2	2	3	3	14	78	POCO SATISFACTORIO	2	3	3	3	3	3	2	21	88	SATISFACTORIO	2	3	3	3	11	92	SATISFACTORIO	46	85	SATISFACTORIO
16	2	2	2	3	3	2	14	78	POCO SATISFACTORIO	2	3	3	3	3	3	2	21	88	SATISFACTORIO	2	2	3	3	10	83	SATISFACTORIO	45	83	SATISFACTORIO
17	2	2	2	3	3	2	14	78	POCO SATISFACTORIO	2	3	3	3	3	3	2	21	88	SATISFACTORIO	2	2	3	3	10	83	SATISFACTORIO	45	83	SATISFACTORIO
18	1	2	2	2	2	2	11	61	POCO SATISFACTORIO	3	2	2	2	3	2	3	19	79	POCO SATISFACTORIO	2	2	3	3	10	83	SATISFACTORIO	40	74	POCO SATISFACTORIO
19	2	3	2	3	3	2	15	83	POCO SATISFACTORIO	2	3	2	2	3	3	2	19	79	POCO SATISFACTORIO	2	3	3	3	11	92	SATISFACTORIO	45	83	SATISFACTORIO
20	2	3	3	3	3	3	17	94	SATISFACTORIO	3	3	3	3	3	3	3	24	100	SATISFACTORIO	3	3	3	3	12	100	SATISFACTORIO	53	98	SATISFACTORIO
21	2	3	3	3	3	3	17	94	SATISFACTORIO	3	2	3	3	3	3	3	23	96	SATISFACTORIO	3	3	3	3	12	100	SATISFACTORIO	52	96	SATISFACTORIO
22	2	3	2	3	2	2	14	78	POCO SATISFACTORIO	2	3	3	3	3	3	2	22	92	SATISFACTORIO	2	3	3	3	11	92	SATISFACTORIO	47	87	SATISFACTORIO
23	2	3	2	2	2	2	13	72	POCO SATISFACTORIO	2	3	3	2	3	3	2	20	83	SATISFACTORIO	2	2	3	2	9	75	POCO SATISFACTORIO	42	78	SATISFACTORIO
24	3	3	2	3	2	3	16	89	SATISFACTORIO	2	3	3	3	3	3	3	22	92	SATISFACTORIO	2	3	3	3	11	92	SATISFACTORIO	49	91	SATISFACTORIO
25	2	2	2	2	3	3	14	78	POCO SATISFACTORIO	2	3	3	3	3	3	2	21	88	SATISFACTORIO	2	3	3	3	11	92	SATISFACTORIO	46	85	SATISFACTORIO
26	3	2	3	3	3	3	17	94	SATISFACTORIO	2	2	3	3	3	3	2	21	88	SATISFACTORIO	3	3	3	3	12	100	SATISFACTORIO	50	93	SATISFACTORIO
27	3	3	3	2	3	3	17	94	SATISFACTORIO	3	3	3	3	3	3	3	24	100	SATISFACTORIO	3	3	3	3	12	100	SATISFACTORIO	53	98	SATISFACTORIO
28	3	3	2	3	3	3	17	94	SATISFACTORIO	3	3	3	2	3	3	3	23	96	SATISFACTORIO	3	3	3	3	12	100	SATISFACTORIO	52	96	SATISFACTORIO
29	3	2	3	3	3	3	17	94	SATISFACTORIO	3	2	3	3	3	3	2	22	92	SATISFACTORIO	3	3	3	3	12	100	SATISFACTORIO	51	94	SATISFACTORIO
30	3	3	3	3	3	3	18	100	SATISFACTORIO	3	3	3	3	3	3	2	23	96	SATISFACTORIO	2	3	3	3	11	92	SATISFACTORIO	52	96	SATISFACTORIO
31	3	3	3	3	2	2	16	89	SATISFACTORIO	3	2	3	3	3	2	3	22	92	SATISFACTORIO	3	3	3	3	12	100	SATISFACTORIO	50	93	SATISFACTORIO
32	3	2	3	3	3	3	17	94	SATISFACTORIO	3	3	3	3	3	3	2	22	92	SATISFACTORIO	3	3	3	3	12	100	SATISFACTORIO	51	94	SATISFACTORIO
33	1	2	2	2	2	2	11	61	POCO SATISFACTORIO	3	2	2	2	3	2	2	19	79	POCO SATISFACTORIO	2	2	3	3	10	83	SATISFACTORIO	40	74	POCO SATISFACTORIO
34	2	3	2	3	3	2	15	83	POCO SATISFACTORIO	2	3	2	2	3	3	2	19	79	POCO SATISFACTORIO	2	3	3	3	11	92	SATISFACTORIO	45	83	SATISFACTORIO



## ANEXO 10: BASE DE DATOS

CAPACITACION DOCENTE																												
ESTRATEGIAS DIDACTICAS					D1	%	Nivel	CAPACIDADES PEDAGOGICAS						D2	%	Nivel	DESEMPEÑO DOCENTE					D3	%	Nivel	V2	%	Nivel	
1	2	3	4	5				6	7	8	9	10	11				12	13	14	15	16							17
3	3	3	2	2	13	87	ADECUADO	2	3	2	2	3	3	3	21	88	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	49	91	ADECUADO
3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	2	3	2	2	3	3	3	21	88	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	51	94	ADECUADO
3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	3	24	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	3	24	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
2	3	3	3	3	14	93	ADECUADO	3	3	2	2	3	3	2	20	83	ADECUADO	2	2	3	2	2	11	73	POCO ADECUADO	45	83	POCO ADECUADO
3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	3	3	2	3	3	3	3	23	96	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	53	98	ADECUADO
2	3	2	3	2	12	80	POCO ADECUADO	3	2	2	3	2	3	2	19	79	POCO ADECUADO	3	3	3	2	3	14	93	ADECUADO	45	83	POCO ADECUADO
2	3	3	3	3	14	93	ADECUADO	2	3	2	2	2	3	2	18	75	POCO ADECUADO	3	2	3	3	3	14	93	ADECUADO	46	85	POCO ADECUADO
2	3	3	3	3	14	93	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	3	24	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	53	98	ADECUADO
3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	3	24	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
2	3	3	3	3	14	93	ADECUADO	3	3	3	3	2	3	3	23	96	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	52	96	ADECUADO
3	3	3	2	2	13	87	ADECUADO	2	2	2	2	3	3	3	20	83	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	48	89	ADECUADO
3	3	3	3	2	14	93	ADECUADO	2	3	2	3	3	3	3	22	92	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	51	94	ADECUADO
3	3	3	3	2	14	93	ADECUADO	2	3	2	3	3	3	3	22	92	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	51	94	ADECUADO
2	2	2	2	2	10	67	POCO ADECUADO	3	2	2	2	3	2	3	19	79	POCO ADECUADO	3	2	3	2	3	13	87	ADECUADO	42	78	POCO ADECUADO
3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	3	3	2	2	3	3	3	22	92	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	52	96	ADECUADO
3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	3	3	2	2	3	3	3	22	92	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	52	96	ADECUADO
2	3	2	3	2	12	80	POCO ADECUADO	3	2	2	3	2	3	2	20	83	ADECUADO	3	3	2	2	3	13	87	ADECUADO	45	83	POCO ADECUADO
2	3	3	3	3	14	93	ADECUADO	2	3	2	2	2	3	2	19	79	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	48	89	ADECUADO
2	3	3	3	3	14	93	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	3	24	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	53	98	ADECUADO
3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	3	3	3	3	2	3	3	23	96	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	53	98	ADECUADO
3	3	3	2	2	13	87	ADECUADO	2	2	2	2	3	3	3	20	83	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	48	89	ADECUADO
3	3	3	2	2	13	87	ADECUADO	2	2	2	2	3	3	3	20	83	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	48	89	ADECUADO
3	3	3	3	2	14	93	ADECUADO	2	3	2	3	3	3	3	22	92	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	51	94	ADECUADO
2	2	2	2	2	10	67	POCO ADECUADO	2	3	2	2	3	2	3	20	83	ADECUADO	3	2	3	3	3	14	93	ADECUADO	44	81	POCO ADECUADO
3	3	3	3	2	14	93	ADECUADO	2	3	2	3	3	3	3	22	92	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	51	94	ADECUADO
3	3	3	2	2	13	87	ADECUADO	2	3	2	2	3	3	3	21	88	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	49	91	ADECUADO
3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	2	3	2	2	3	3	3	21	88	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	51	94	ADECUADO
3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	3	24	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	3	24	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
2	3	3	3	3	14	93	ADECUADO	3	3	2	2	3	3	2	20	83	ADECUADO	2	2	3	2	2	11	73	POCO ADECUADO	45	83	POCO ADECUADO
3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	3	3	2	3	3	3	3	23	96	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	53	98	ADECUADO
2	3	2	3	2	12	80	POCO ADECUADO	3	2	2	3	2	3	2	19	79	POCO ADECUADO	3	3	3	2	3	14	93	ADECUADO	45	83	POCO ADECUADO
2	3	3	3	3	14	93	ADECUADO	2	3	2	2	2	3	2	18	75	POCO ADECUADO	3	2	3	3	3	14	93	ADECUADO	46	85	POCO ADECUADO

## ANEXO N°11

### CONSTANCIAS

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

SEÑORA COORDINADORA TECNICA DEL DESARROLLO INFANTIL MINISTERIO DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL.

Lic. Elizabeth Rivera Muñoz, reciba usted un cálido y afectuoso saludo, y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

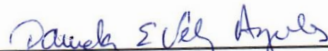
Yo, Daniela Eloisa Vélez Anzules, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo de Tumbes, con cedula de identidad N° 0926029190, actualmente me encuentro en el diseño de mi proyecto de investigación titulado: Gestión Administrativa y capacitación docente En los centros de desarrollo infantil del "sector Guasmo Oeste" Guayaquil, Ecuador, 2018, el cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría.

Por tal motivo, mi persona ha seleccionado a las docentes de los centros de desarrollo infantil del sector Guasmo Oeste, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar los instrumentos (cuestionarios) validados de su **muestra** para la elaboración dela investigación antes mencionada.

La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el día 15 de Junio, desde las 1:30 pm.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para los administrativos y docentes, como para lainvestigadora de este trabajo de investigación.

*Guayaquil, 11 de junio del 2018.*



---

Lic. Daniela Eloisa Vélez Anzules  
Autora de la Investigación

## AUTORIZACIÓN

LA COORDINADORA TECNICA DE DESARROLLO INFANTIL DEL  
MINISTERIO DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL DE LA PROVINCIA DEL  
GUAYAS CANTÓN GUAYAQUIL, DISTRITO CENTRO SUR.

### AUTORIZA

A la Licenciada VELEZ ANZULES DANIELA ELOISA, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados de su **Muestra** para la elaboración del trabajo de investigación titulado: Gestión Administrativa y capacitación docente En los centros de desarrollo infantil del "sector Guasmo Oeste" Guayaquil, Ecuador, 2018.

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Guayaquil, 12 de junio del 2018.





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

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, Daniela Eloisa Vélez Anzules, identificado con DNI N° 001865267, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión administrativa y capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector "Guasmo Oeste" Guayaquil, Ecuador, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*Daniela Eloisa Vélez Anzules*

DNI: N° 001865267

FECHA: PIURA, DE MAYO del 2019



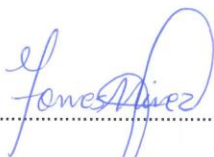
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Gestión Administrativa y Capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector "Guasmo Oeste" Guayaquil Ecuador 2018.", del estudiante **DANIELA ELOISA VELEZ ANZULES**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **25%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) 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, 21 DE NOVIEMBRE DEL 2019



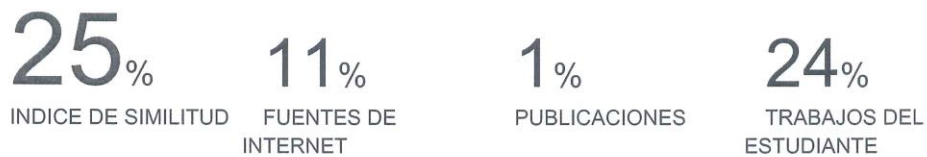

MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

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

Gestión Administrativa y Capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector “Guasmo Oeste” Guayaquil Ecuador 2018.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>18%</b>
<b>2</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	issuu.com Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	dspace.ups.edu.ec Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	repositorio.flacsoandes.edu.ec Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	www.semes.org	





**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  
VELEZ ANZULES, DANIELA ELOISA

"Gestión administrativa y capacitación docente en los centros de desarrollo infantil del sector  
"Guasmo Oeste" Guayaquil, Ecuador, 2018"

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

SUSTENTANDO EN FECHA: 11 de abril 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por Mayoría*



  
KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA