



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Gestión educativa y desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto”

Cone - Ecuador, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Jhonny Fernando Castro García (ORCID:0000-0002-3791-9104)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura –Perú

2019

Dedicatoria

A mi maravilloso Dios, el señor Jesucristo por la gran sabiduría e inteligencia que me supo brindar y por permitir esta inmensa bendición de graduarme como maestro en administración de la educación; a mi familia con gran afecto y cariño por su apoyo incondicional y por alentarme en el logro de este proyecto de vida.

Jhonny Fernando

Agradecimiento

A Jehová, a Miguel mi amado Arcángel; quienes me han guiado con mucha sabiduría en el transcurrir de cada día, los cuales han permitido que cumpla esta meta en mi vida profesional.

A la Universidad “Cesar Vallejo” por proporcionarnos invaluable aptitudes para alcanzar las metas emprendidas.

A mi asesor el Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros que con sus saberes me ha tutelado para poder desarrollar esta tesis de investigación.


A la Unidad Educativa “19 de Agosto” en especial a su rectora por permitir realizar la encuesta de investigación.

A mí querida Patria con eterna gratitud.

¡Por la educación! ¡Por la vida! ¡Por el Ser humano!

Jhonny Fernando

Página de Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 00 Fecha : 23-05-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **CASTRO GARCÍA, JHONNY FERNANDO**, cuyo título es: "Gestión educativa y desempeño laboral en la unidad educativa "19 de Agosto" Cone - Ecuador, 2018.", Reunido en fecha 10 de Julio de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo

de: aprobado por mayoría

Piura, 10 de Julio de 2019



Dra. León More Esperanza Ida

PRESIDENTE



Dr. Saavedra Olivos Juan José

SECRETARIO



Dr. Calle Peña Edilberto

VOCAL

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

Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Castro García, Jhonny Fernando, alumno del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con CI N° 0913079109, con la tesis titulada: "Gestión educativa y desempeño laboral en la unidad educativa "19 de Agosto" Cone - Ecuador, 2018".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He considerado las reglas internacionales de citas y referencias para las fuentes examinadas. Por lo tanto, no ha sido falsificada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto reproducida; es decir, no ha sido divulgada ni demostrada inicialmente para lograr algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos demostrados en los resultados son serios, no han sido adulterados, ni reproducidos, ni imitados y por tanto los resultados que se muestran en la tesis se establecerán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse estafa (datos falsos), reproducción (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 adulteración (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, julio del 2018



Jhonny Fernando Castro García

C.I.091307910

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	viii
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos previos.....	3
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	10
1.4 Formulación del problema	19
1.5 Justificación del problema	20
1.6 Hipótesis	21
1.7 Objetivos.....	22
II. MÉTODO	23
2.1 Diseño de investigación:.....	23
2.2 Operacionalización de las variables.....	24
2.3 Población y muestra.....	28
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	29
2.5 Métodos de análisis de datos.....	31
2.6 Aspectos éticos.....	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	56
Anexo N° 1 Matriz De Operacionalización de Variables.....	57

Anexo N° 2 Matriz de Consistencia.....	60
Anexo N° 3 Instrumento de la variable gestión educativa.....	63
Anexo N° 4 Instrumento de La Variable Desempeño Laboral	66
Anexo N° 5 Matriz de Validación de Instrumento Gestión Educativa	69
Anexo N° 6 Matriz de Validación de Instrumento Desempeño Laboral	70
Anexo N° 7 Validez por criterio de juez experto de la variable Gestión educativa	71
Anexo N° 8 Matriz de Validación de Juez y experto de la variable Desempeño laboral	72
Anexo N° 9 Autorización.....	73
Anexo N° 10 Constancia de Redacción y Ortografía de Tesis	74
Anexo N° 11 Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis	75
Anexo N° 12 Pantallazo del Software Turnitin	76
Anexo N° 13 Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación	77

Índice de tablas

Tabla N° 1: Matriz de Operacionalización de Variables	25
Tabla N° 2: Distribución de la población de trabajadores de la U. E 19 de Agosto.	28
Tabla N°3: Tabla de la valoración de la correlación	32
Tabla N° 4: Nivel de la variable 1: Gestión Educativa.....	33
Tabla N° 5: Nivel de la dimensión: Creación.....	34
Tabla N°6 :Nivel de la dimensión: Estructuras	35
Tabla N°7 : Nivel de la dimensión: dirección	36
Tabla N° 8: Nivel de la Dimensión vigilancia.....	37
Tabla N° 9: Nivel de la variable: Desempeño Laboral.....	38
Tabla N°10 : Nivel de la dimensión: Capacidades Laborales	39
Tabla N°: 11 Nivel de la dimensión: Talento Pedagógico	40
Tabla N° 12 : Nivel de la dimensión: Compromiso Laboral	41
Tabla N°13 : Correlación general entre las variables Gestión educativa y desempeño laboral	42
Tabla N°14: Correlación entre desempeño laboral y creación en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.	43
Tabla N°15: Correlación entre el desempeño laboral y la estructura en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.....	44
Tabla N°16: Correlación entre el desempeño laboral y la dirección en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.....	45
Tabla N° 17: Correlación entre el desempeño laboral y la vigilancia en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.....	46

Índice de figuras

Figura 1. Gestión Educativa	33
Figura 2. Dimensión Creación.....	34
Figura 3. Dimensión estructuras.....	35
Figura 4. Dimensión dirección	36
Figura 5. Dimensión vigilancia	37
Figura 6. Desempeño Laboral	38
Figura 7. Capacidades Laborales.....	39
Figura 8. Talento Pedagógico.....	40
Figura 9. Compromiso Laboral	41

RESUMEN

Encontramos un aporte significativo en lo relacionado a la educación, adquiriendo gran importancia las diferentes experiencias desarrolladas en gestión, por que abarca un conjunto de articulaciones en educación; por lo cual, la unidad educativa “19 de agosto” no es ajena a la dinámica de cambios que vive el mundo moderno y por esta causa adquiere retos para mejorar la pedagogía dentro del aula, orientada al logro de los aprendizajes de los estudiantes. La gestión educativa, busca dar soluciones a las insuficiencias reales y ser un conjunto de actividades y operaciones que motivan y dinamizan a nivel institucional las actividades educativas, para lo cual el liderazgo del directivo y el trabajo en equipo, constituyen la columna vertebral del éxito de la gestión institucional, logrando concretizar sus metas la comunidad educativa, representada por los estudiantes y todos los agentes que tienen que ver con la noble y sublime misión de educar. El presente trabajo, nos permitirá estudiar el contexto, principalmente la gestión educativa, el desempeño laboral de los educadores y mediante la investigación cuantitativa, el uso del método científico y la producción de conocimientos significativos con los que se describirá los diferentes aspectos de la realidad en forma racionalizada, crítica, vinculada e imparcial. El objetivo principal de la presente investigación fue determinar de qué manera la Gestión educativa se relaciona con el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018. El estudio se procesó bajo el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacional, se utilizó un diseño descriptivo - correlacional, la muestra que se seleccionó estuvo conformada por 40 colaboradores. La recolección de la información se realizó aplicando un cuestionario de opinión sobre cada variable, al personal de la institución. Para el análisis de la información se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson. Los resultados mostraron un predominio del desempeño laboral, poco adecuado con un 52,5%. Y una prevalencia de la gestión educativa deficiente, 62,50%. Existe relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente r de Pearson fue de 0,590** (Sig.= 0.000 < 0,01) esto indica una correlación moderada, directa y significativa a nivel 0.01.

Palabras claves: gestión, desempeño laboral, dirección.

ABSTRACT

We found a significant contribution in relation to education, acquiring great importance the different experiences developed in management, because it encompasses a set of articulations in education; For this reason, the educational unit "August 19" is no stranger to the dynamics of changes in the modern world and for this reason it acquires challenges to improve pedagogy within the classroom, aimed at achieving student learning. Educational management seeks to provide solutions to real insufficiencies and to be a set of activities and operations that motivate and stimulate educational activities at the institutional level, for which the leadership of the director and teamwork constitute the backbone of the success of institutional management, managing to achieve its goals the educational community, represented by students and all agents who have to do with the noble and sublime mission of educating. This work will allow us to study the context, mainly educational management, the job performance of educators and through quantitative research, the use of the scientific method and the production of significant knowledge with which the different aspects of reality will be described in streamlined, critical, linked and impartial. The main objective of this research was to determine how educational management is related to job performance in the educational unit "August 19" Cone, Ecuador, 2018. The study was processed using the quantitative method. The research was of a correlational type, a descriptive-correlational design was used, the sample that was selected was made up of 40 collaborators. The information was collected by applying an opinion questionnaire on each variable to the staff of the institution. Pearson's r statistical tests were used to analyze the information. The results showed a predominance of work performance, which was not adequate with 52.5%. And a prevalence of poor educational management, 62.50%. There is a significant relationship between both variables. The degree of relationship according to the Pearson's r coefficient was 0.590 ** (Sig. = 0.000 <0.01), this indicates a moderate, direct and significant correlation at the 0.01 level.

Keywords: management, job performance, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Los establecimientos educativos de la zona cinco que forman parte del régimen estatal, en este argumento se sitúa la U-E-19 de Agosto con el código AMIE 09H05023 con una población escolar de 1020 alumnos, con modelo estándar, las entidades escolares de este circuito educativo, proyectan brindar una formación de buena calidad educativa a los estudiantes, para lo cual es necesario que se ajusten diferentes elementos, unos estimados básicos y otros de complemento. Entre los componentes primordiales se localizan los profesores, la subestructura y la administración educativa, cada uno de estos elementos cumple un rol importante en el logro de las metas educativas.

Pérez (1995), dice “los establecimientos educativos y el sistema de educación se relacionan como una instancia entre lo administrativo y laboral logrando un desarrollo integral de la comunidad educativa” (p.33). Logrando la interrelacionen dentro de los colegios, porque esta relación nos conducirá a una educación de calidad y con una mejor participación de todos sus integrantes en la institución.

A partir de la perspectiva teórica- conceptual, esta investigación permitirá ofrecer un enfoque suplementario que sirva de base a otras investigaciones, afirmado los mecanismos de gestión docente y el desempeño laboral con el fin de manipular conceptos claros y específicos aplicados al campo educacional.

Técnicamente el empleo de la administración y lo laboral dentro del colegio permitió establecer las características que existen en el contexto educacional del circuito educativo, pertenecientes al distrito 09D21, cuyos descubrimientos y conclusiones, servirán para mejorar y diseñar estrategias en los proyectos institucionalizados

Desde la perspectiva socio-educativa, la intervención laboral tiene la dirección de cada componente del encargo administrativo, para la intervención en los métodos de evaluación del desempeño laboral, lo que permitirá construir propuestas que permitan superar las deficiencias y optimizar el desempeño laboral, todo ello orientado hacia un cambio cualitativo de la educación.

En consideración Chiavenato (2011), descubrió que la gestión educativa es la dirección, la normativa y las operaciones que ejecutan los directivos en los métodos de la administración

que alcanzan a las diligencias de las creaciones, estructuras, direcciones, y vigilancia. Estos componentes son ejecutadas por los directivos por medio de sus administradores.(p317).

Por consiguiente, Robbison & Judge (2013, p.555), enunciaron que el desempeño laboral hace referencia al desempeño de las responsabilidades y obligaciones, que se derivan en la productividad de bienes o servicios, o al cumplimiento de trabajos administrativos. Bajo este punto de vista, en el ámbito educativo hace referencia a todas las actividades del personal docente y administrativo, que permitan el desarrollo del educando con márgenes de calidad y calidez, procurando mantener dentro del entorno laboral la tolerancia en el conjunto de docentes y autoridades, por medio de sugerencias constructivas, enalteciendo las cosas positivas y recreando las experiencia significativas en nuestros estudiantes.

Según Concha Albornoz (2005), confirma que la gestión de las normativas en la educación durante la década de los 90, propone desenvolver un estudio dentro de una representación poco habitual en los saberes de transformación, en la que existe un lenguaje escaso y diseminado, el mismo que se refiere a una cadena de conocimientos centrales y externamente que influenciaron en la transformación de la educación, teniendo como referente de importancia a los políticos, la economía, y los académicos de América latina, principalmente en lo referente al campo educacional, se incorporaron varios países en el nuevo orden mundial, toda esta evidencia de transformación de los métodos en gestión, administración y direccionalidad, influyen en la historia de la cultura de las instituciones para el progreso de los conocimientos.

El elemento gestión educativa, por ser el elemento principal y por tener la misión de direccionar a la institución educativa, es la parte fundamental de los procesos de aprendizaje, y tiene como objetivo institucional el manejo adecuado del personal académico y administrativo en la que debe aplicar estrategias para su óptimo y adecuado funcionamiento, debe dar soluciones a los posibles problemas que se pudieran presentar, debe ser creativo, tener empatía, ser blando en situaciones que ameriten el caso, y saber dar disposiciones; todos estos hechos forman parte importante en el análisis y razonamiento de la gestión educativa.

Los primeros inconvenientes de la zona cinco son las nuevas formas de conducta y comportamiento social, que muestra la sociedad, lo cual afecta a la población joven, principalmente a los estudiantes, desde que son niños hasta la adolescencia, por tal motivo la violencia en los tiempos actuales es mayor, estas situaciones conllevan a la figura de

conductas inapropiadas en la sociedad, conduciendo a la juventud hacia condiciones deprimentes de exclusión social, todos estos cambios sociales en la ciudadanía afectan de manera directa en la conducta de los estudiantes, reflejándose directamente en sus aprendizajes. Todos los estudiantes que expresan comportamientos con prácticas de supresión, deberían incorporarse en un estatus de equivalencia inclusiva para que adquieran un comportamiento de perfeccionamiento adecuado.

Las permanentes dificultades de comportamiento, armonía e intimidación estudiantil, que estos estudiantes expresan como formas inadecuadas de comportamiento ante la comunidad educativa, propician diferentes formas excluyentes de estudios, para luego ser remediadas e incorporadas en igualdad de manejo pedagógico por parte de la institución; obviamente que para lograr estas mejoras conductuales deben involucrarse: Familias, profesores, estudiantes y comunidad educativa en general. Lo cual demanda un diagnóstico institucionalizado. En consideración que la misión de todo administrador, debe ser guiar adecuadamente la institución educativa, razón por la cual se formula esta pregunta: por qué algunas instituciones educativas logran triunfos en los aprendizajes de los estudiantes y otras reflejan grandes dificultades y carencias en los aprendizajes de los estudiantes, que se muestran y evidencian en los resultados de evaluaciones que son tomadas por el INEVAL en la prueba ser Bachiller. Según Medina (2012), “Es necesario que los administradores conozcan el desarrollo de la institución para direccionarla al éxito manejando las situaciones que se presenten de manera espontánea, también debe entender el administrador que debe seguir los lineamientos planteados en su organización” (p. 18).

1.2 Trabajos previos

A nivel Internacional

En el trabajo mostrado por Rojas & Wildor (2009), Metodológicamente es de tipo Básico, la hipótesis, descriptiva correlacional, afirma que la gestión educativa concierne beneficio académico y con reciprocidad recta e indicadora, entre la variable y el rendimiento académico 72.4 %. Igual modo, las correlaciones tienen estas respuestas: Reciprocidad continua y demostrativa. b) la gestión administrativa tiene relación significativa con el rendimiento académico y una reciprocidad inmediata e indicadora de 58.1%.

En el trabajo de Ferrer, M (2016), al indagar la correlación efectiva del encargo administrativo y el desempeño laboral, con una averiguación de tipo básico, de diseño descriptiva correlacional y un enfoque cuantitativo. Con una cantidad muestral de 121

jornaleros, bajo la técnica de la encuesta, el alfa de Combrach fue muy alta para las dos variables: 0.935 para la variable gestión administrativa y 0,926 en el desempeño laboral, concluyendo que hay analogía directa entre lo administrativo y laboral, con una (sig. Doble =.000 <0.05; Rho = .776**) la dimensión dirección 43,0% adecuada.

En la tesis de Rubio (2018), con una población de 65 profesores con un diseño descriptivo correlacional, mediante este trabajo investigativo se pudo analizar el objetivo que permitió relacionar las variables, mediante los cuestionarios de 26 preguntas, el resultado estadístico pudo determinar la significancia. Rho de Spearman = 0.583 ** con una correlación positiva moderada, para la variable gestión educativa de 28% nivel alto y la satisfacción laboral 42% insuficiente.

Según la tesis de Contreras (2018), el análisis de este trabajo permitió relacionar las variables, la población estuvo constituida por maestros de tres establecimientos pedagógicas de la Red 03 UGEL 02, el estudio realizado fue correlacional los encuestados fueron 100 profesores, los mismos que manifestaron preocuparse por la gestión educativa y los recursos humanos, la técnica fue la encuesta que se conformó por 2 cuestionarios uno sobre la gestión educativa y el otro sobre la gestión del talento humano docente. Los resultados de la investigación tienen como conclusión relacionar la gestión educativa, esta es moderada con relación al talento humano el (Rho de Spearman rho = a 0.568 **, 0,01 bilateral), la medida de frecuencias para la gestión educativa es de 67% deficiente, 29% regular.

En la tesis de Valera & Yeni (2018), mediante este trabajo se estudio las hipótesis la investigación fue descriptiva correlacional las personas que se estudiaron fueron 80 colaboradores de salud, la técnica empleada fue la encuesta. La confiabilidad fue de 0,817, para el desempeño laboral fue de 0,812; determinando que existe relación entre las variables (rho de Spearman 0.352 **) la significancia fue de 0,05 aceptando la hipótesis de estudio. La cultura organizacional es adecuada 63,8 % y el desempeño laboral fue medio 41,3% en relación a la dimensión capacidades laborales nos muestra lo siguiente 53,8 % alto, 32,5% medio, 13,7 bajo.

En la tesis mostrada por Villanueva (2018), El objetivo de esta indagación fue ver la relación en ambas variables dirigidos al personal administrativo. El método que se aplicó fue la observación, utilizando fichas para recolectar la información de las dos variables, la metodología utilizada en el trabajo investigativo es el cuantitativo, correlacional, instituir la correlación del desempeño laboral y el clima organizacional. Llegando a establecer una

relación significativa alta de rho Spearman= 0.695 ** los niveles fueron medio al 45.95%, Bajo 29.73% Alto 24.32%.

Según la tesis mostrada por Montero & Saravia (2014), este trabajo de investigación no es experimental –transversal, la población de estudio fue de 44 individuos, El índice de correlación estadística es de 0,720, indicando que la inter relación es positiva. Las respuestas igualmente descubrieron una superioridad del nivel de gestión educativa excelente con un 81,50% y una superioridad en la satisfacción laboral docente óptimo 73.00%.

Por otra parte, Salazar M & Cherito (2012), en su investigación descriptiva correlacional, transversal con aplicación de encuestas. Sus conclusiones fueron: La Gestión educativa fue deficiente 55%. Se comprobó que coexiste reciprocidad objetiva moderada y muy alta para la segunda variable.

Otra investigación internacional realizada por Granizo (2017), El objetivo fue verificar la inter relación en ambas variables, con una población de 30 colaboradores, se utilizó la metodología hipotética deductiva el trabajo fue de tipo descriptivo correlacional, ara el análisis se aplicó el Spss para evaluar la satisfacción laboral, determinando un nivel poco adecuado con un 62%. Concluyó que si hay relación moderada entre y la satisfacción en el trabajo y la organización. Por otro lado, los empleados de la delegación evidenciaron tener una moderada satisfacción laboral. La prueba de alfa de Combrach fue de 0,540**, lo que muestra una reciprocidad real considerable. En la dimensión capacidad laboral de 65% poca adecuada.

Sánchez J (2014), en su tesis teniendo como finalidad la medición en el desempeño en el trabajo de los profesores, es un tipo de investigación descriptiva, que le realizó a 245 maestros de dicha universidad. Llegando a la conclusión de que los profesores en las horas laborables tienen buenas relaciones y lo que conlleva a que tengan un buen desempeño laboral en un 71,00%.

En la tesis presentada por Yavar (2013), investigación de tipo correlacional. En que se utilizó de instrumento cuestionarios, mediante la cual se determinó las subsiguientes terminaciones: existe semejanza inmediata en las variables la sig. De 0,00 inferior a 0,05 con un R de Spearman de 0.751 ** lo que nos indica un 57,5% completo de la variable gestión educativa está siendo explicada por el desempeño laboral teniendo como dimensión de creación con un 40% con el nivel bueno, la dimensión estructura bueno con un 63%, la dimensión

Dirección con un nivel bueno en un 71% la dimensión Dirección 45.0%, medianamente completa.

De igual manera para Coronado (2017), La metodología de esta tesis tuvo un enfoque cuantitativo. Estuvo relacionada al enfoque básica de tipo descriptivo correlacional. Los encuestados fueron 80 maestros, con un tamaño muestral por 65 docentes, se utilizó como instrumentos los cuestionarios, con un nivel de fiabilidad de alpha de Cronbach de 0,900 y 0,905, nivel aceptable para la dimensión creación regular con un 65% la dimensión vigilancia 68% nivel bueno.

Entre las consecuencias destacadas, se obtuvo el nivel de significancia calculada es $p < 0,05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,567 **.

Arratia (2011), Según el trabajo investigativo de maestría, cuyo objetivo general fue: Investigar y determinar los conocimientos que poseen los profesores en proporción a la complacencia profesional y a las circunstancias laborales, que se muestra con un predominio del desempeño laboral bueno con un 79,60%, la dimensión Capacidades Laborales con un 65% poco adecuado, talento pedagógico muy adecuado 53%, la dimensión compromiso laboral con un 72% adecuado. Determinando una significancia de r de Pearson fue 0,479* con una reciprocidad moderada, inmediata, significativa de 0,05. como componente acreditado en sus ejercicios profesionales y examinar la correspondencia que posee en la apreciación del Desempeño Docente en Chile, con una muestra, de diseño no experimental, descriptivo transversal que terminó en lo siguiente: a) Es evidente que la Investigación, es viable en la que mostraremos que la carrera de profesor es una función complicada, que está intensamente fijada por las fuerzas políticas y sociales, esto nos muestra que la función educativa irreparablemente obedece a las tipologías en la que esta se distribuye, b) los maestros con poco desempeño competitivo no son reflexivos de sus contextos de labor, lo cual a nuestro dictamen, influye en sus desempeños profesionales, causando un ambiente disipado de aplazamiento y fracaso competitivo y personal, c) de otra manera se establece que hay incidencia alta en los horizontes de complacencia en sus Contextos Ocultas a modo: el salario que cobran, la evaluación de su labor, su cooperación activa en el conjunto y en la sociedad y los avisos personales. d) Mostrado que en los instrumentales de aplicación, que la creación del conjunto y su seguridad no hay adicional a través del tiempo que el conjunto posee a cargo la compañía se notifican de manera abierta y honorable con los demás órganos de la organización, e) En correlación a las destrezas y metodologías se constituyó con los

indicadores, dominio de tecnología y manejo de conflicto, de ellos se segregó que una alta participación de los empleados constantemente someten y monopolizan las nuevas técnicas y dispositivos para optimar su progreso experto mediante el adelanto de amaestramiento significativo, últimamente se establece que casi siempre se utilizan metodologías de prevención de conflictos, procediendo de un modo condescendiente y asertivo, por lo cual se procede con valor y se pronostican a las dificultades del establecimiento.

A nivel nacional

Rivas & Saldariaga (2011), con el objetivo que ha establecido, se plantean respuestas que le permiten facilitar y dar mejoras en un pequeño tiempo a las condiciones que se dispongan considerando la cantidad de 98 jornaleros y como modelo se obtuvo una media de 78 colaboradores que permitieron comprobar la conjetura. En el cuarto capítulo cuenta con un estudio en la que se interpreta la búsqueda de la encuesta que se obtuvo en la atención de la investigación. Y por último en el sexto capítulo el ofrecimiento que debe tener ante los demás debe llegar de manera asertiva a sus clientes se pudo establecer las subsiguientes recomendaciones; a) la labor de prueba que nos sitúa en un período y un sitio serio, lo cual muestra, ciertos contextos en los diferentes contornos, horizontes, áreas, que influyen en el gran expediente humanístico, que en la actualidad se le denomina intelecto humano; b) el clima laboral de las empresas se encuentra en una situación de evaluación por parte de los colaboradores como bueno; c) los colaboradores de la cooperativa desconocen en gran manera la objeción de la prueba del desempeño.

Melendez (2015), para lo cual se trabaja con un modelo empírico, con bosquejo descriptivo transversal no experimental, esta indagación concluyó en lo subsiguiente: a) agitación organizacional concluyentemente no interviene en las respuestas, esto es en el desempeño laboral en los empleados de las diversas áreas, b) No hay modeladores descriptivos relativos en los trabajadores, c) En relación con las respuestas derivadas se ultima que la creencia es el excelente sub control coherente con el clima organizacional que interviene efectivamente hacia la dirección de las respuestas, d) Es elemental la dirección de recurso humanos para otros compendios en la intervención del desempeño laboral, que concluyentemente no afecta el clima organizacional, e) El desempeño laboral es esencial para el progreso de las diligencias y para el logro de resultados, a excepción del desempeño que tiene una cuantía moderada.

Coello (2013), el objetivo general fue: mostrar el poco beneficio en los consultivos de ACC en el área Inbound Pymes y que libera reducción en acción del área, con un modelo empírico de 20 monitores, un bosquejo no experimental, descriptivo, transversal y terminó en: a) con la evaluación del cuestionario, la audiencia semi arreglada y conjunto óptico trabajado, nos ha posibilitado tener información forzosa para estar al tanto de la complacencia en los consejeros en reseña con los contextos internas y externos, penetrando en un semblante notable en las diligencias cotidianas, b) la permanencia en los sectores externos son gratas para los colaboradores de esta compañía, esto permite que exista un ambiente de satisfacción influyendo directamente en el desempeño y en el rendimiento laboral, en la que se muestra que en la parte externa es muy satisfactoria dentro del contexto integral y seguro para la complacencia de quienes conforman la compañía. c) en otro contexto permanece la demostración existente de cumbres de paralelismos de no complacencia de situaciones ocultas como: el sueldo que reciben, la apreciación en su labor, la colaboración positiva en el conjunto de la compañía, los avisos personales, d) Está explícitamente manifestado a través de los instrumentos para el rendimiento del conjunto y su realidad, no ha incrementado al paso del lapso temporal, que el grupo tiene a cargo en la empresa de atención al cliente, en consideración al manejo del interior son los indicadores de complacencia y escasa apreciación de los trabajos diarios .

Gonzales (2014), con el objetivo general que fue: Instituir la correlación que posee las variables, se trabajó con una muestra empírica con 100 individuos, se determinó que: a) El estrés ocasionado por desigualdades, en los elementos interiores, en el argumento de los trabajadores perjudica el trabajo de los participantes de la compañía. Alterando en las áreas, pero de igual modo interviene en las respuestas en que se admite la conjetura alterna de exploración que sugiere que si consta una analogía estadística reveladora el calificativo fue 0.05 para el estrés y el desempeño laboral. b) Del compromiso de indagación elaborada a las generalidades de los obreros de la compañía, muestran condiciones elevadas de estrés, donde se considera la media proporcionada en la evaluación del estrés, que es de 21.1 en consideración con los estándares de la evaluación la media estandarizada debe ser de 16.3 y 14.7, para lo cual las respuestas superiores muestran horizontes elevados de estrés pero los inferiores se suponen inferiores, c) se evidenció una pequeña significancia en 0.05, para establecer la correlación del valor conseguido que fue superior a 0.28, de tal manera que se implantó la coexistencia de una igualdad entre las respuestas de las evaluaciones para calcular el estrés general y la evaluación para medir el estrés socio laboral dando una

respuesta de 0.35 superior a la derivación esperada para medir estrés general que tiene correlación con la derivación de la prueba del trabajo, d) La indagación mostró que el estrés general y laboral crea en las estructuras problemas que causan depreciación en la producción, en el personal con muchas dificultades significativas en el mismo, e) Por lo cual cuando hay una mala ocupación laboral por parte de los trabajadores, una de las causas que origina es el estrés negativo, donde se concibe obligatoriamente estar atento a los componentes y efectos del problema y considerar, el manejo adecuado del estrés puede ayudar a la compañía con mayor productividad.

A nivel local

Cumbal (2012), establece que los docentes aceptan lo dando por el MINEDUC a nivel nacional, por lo consiguiente, se debe realizar de manera oportuna se tomen evaluaciones con el fin de mejorar el nivel de la carrera docente teniendo en consideración: destrezas pedagógicas y didácticas; destrezas dogmáticas, cuidados de los profesores relacionados en: coordinación con la colectividad, medidas y reglas, comunicación instructiva y vigilancia a las necesidades especiales de los estudiantes con discapacidad, no existen mejoras salariales ya que los docentes tienen que trabajar con más de 40 estudiantes por aulas considerándolos que son inquietos, los cuales tienen problemas propios de ellos y según sus edades, no existe la dirección de respeto de los representantes legales. En caso de la dirección de los directores que toman las directrices a raja tabla teniendo como promedio de evaluación la institución educativa, Centro de Educación Básica “Ricardo Rodríguez” de un 86,34% ubicándola en una categoría A que equivale excelente. Por lo tanto, los docentes están de acuerdo con la evaluación continua que lidera el MINEDUC. Pues, de acuerdo con las cifras de evaluación de los estudiantes hacia los maestros ellos demuestran que no se encuentran con ese diseño de tomar pruebas a los maestros, en cambio las pruebas que tomaron los representantes a los profesores fue negativa, en conclusión se puede observar que si hay sostenibilidad, existiendo tal vez algunas fallas en el raciocinio de los cuestionarios por falta de coherencia en las pruebas internas con las externas, existiendo contrapunto que no solo los factores de los establecimientos de educación, sino las condiciones exteriores como por ejemplo la poca dedicación a querer aprender, el uso de drogas y por último los problemas familiares, lo cual no permite a los docentes alcanzar los objetivos deseados.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas de gestión educativa

Teoría de administración científica:

Se fundamenta en la dirección tradicional, con estas formulaciones que han sido dominantes en todo el horizonte de la administración en las instituciones, durante cuarenta años de la década del siglo XX. El desarrollo de esta teoría tenía como preocupación el aumento de la eficiencia para las instituciones. Y el europeo Henry Fayol que contribuyó en gran manera para el desarrollo de la teoría clásica que se preocupa por la mejora de la eficacia de la institución y se direcciona a las estructuras. Dentro de esta teoría su dirección del trabajo se ha realizado en un nivel operacional. La importancia de esta teoría permite resolver problemas en el campo administrativo para mejorar la eficacia en el campo laboral.

Teoría Clásica y Teoría Neoclásica:

Estas teorías direccionan la estructura prudente, son compendios generalizados en los esquemas del administrador, realizando enfatizaciones estructurales.

Esta teoría se inicia del todo de la organización y de su forma estructural para fortalecer la eficiencia en todas sus funciones o personas, la pequeña visualización propia de cada colaborador con su obligación de trabajo, se expande grandemente en la institución como una forma central en consideración con las estructuras institucionales. Henry Fayol fundador de esta teoría dice que los triunfos no solo se deben a las características individuales sino también a la metodología empleada.

Los fundadores de este sistema de administración por medio de estudios realizados en varias instancias llegaron a la conclusión que cuando existe un problema dentro de una institución se debe analizar de una manera científica y espontanea para sustituir los problemas.

En el estudio teórico se halló que Chiavenato (2012), confirma que la destreza en movimiento por las acciones de los administrativos y para que sea competente, precisa crearse, estructurarse, direccionarse, y vigilarse. La creación, la estructura, la dirección, y la vigilancia conforman el proceso administrador y cuando son individuales la creación, la estructura, la dirección y la vigilancia, conforman los cargos administrativos; y cuando el enfoque es globalizado para lograr los objetivos, conforman el proceso administrativo. Proceso son las transformaciones o cambios permanentes dentro de una sucesión con hechos que tengan relación.

Este cambio siempre tiene que estar en movimiento dentro de una continuidad determina de programas. Estos componentes interactúan, produciendo cambios en los otros. En consideración las funciones directivas de la creación, la estructura, la dirección y la vigilancia no conforman estructuras separadas, aisladas por el contrario son componentes dependientes que actúan y ejecutan grandes relaciones interdisciplinarias.

Dentro de la estándar administrativo se interrelacionan muchas actividades para el buen funcionamiento de la administración posteriormente al definir los objetivos y formar las destrezas que la institución intente desplegar en el ámbito laboral, el trabajo que se intenta extender en el ámbito laboral se debe incorporar lo analizado y proyectado, para que las personas se acoplen y pongan en marcha las acciones de la institución seleccionadas en todos los niveles organizacionales. (p.113).

En tanto Koontz, Weihrich, & Cannice (2012), confirman que “la función administrativa proporciona estructuras útiles para el funcionamiento administrativo. Poniendo en funcionamiento las nuevas ideas, los descubrimientos investigativos o metodologías que son incorporadas con la facilidad de crear y estructurar al trabajador, poder direccionarlo, y vigilarlo,” (p.30).

En consideración Bernal & Sierra (2013), dice que los puestos administrativos son “conjuntos de acciones análogas relacionadas, direccionadas y destinadas a mejorar una organización y sus recursos, para permitir el manejo operacional, institucional. Acción principal en el desarrollo administrativo y táctico” (p.275).

Al respecto Bernal & Sierra (2013), manifiestan que el manejo administrativo tiene que entenderse metodológicamente (conformado por sujetos y recursos concretos e intangibles) de forma completa, ininteligible, participativo, dúctil y emprendedor, innato al desarrollo de la institución con sus áreas eficaces primordiales que constituyen las instituciones para el desarrollo de sus acciones; considerando que el proyecto administrativo (creación, estructuras, dirección y vigilancia) que conforma el conglomerado de la institución, siempre se debe diseñar de manera ordenada para todas y cada una de las áreas utilizables. (p.205).

Henry Fayol, identificó las siguientes reglas y obligaciones:

Programación: establecer diseños de trabajos para el futuro.

Estructura: permite movilizar recursos para el desarrollo.

Dirección: es organizar los empleados con la intención de lograr el mejor trabajo.

Coherencia: permite que los esfuerzos realizados por los administradores resuelvan los problemas.

Vigilancia: garantiza el desarrollo adecuado de todo lo que se realiza dentro de la institución.

Dimensiones de gestión educativa.

Chiavenato (2012), Manifiesta que las extensiones de la gestión educativa son las subsiguientes: creación, estructuras, dirección y vigilancia.

Dimensión 1: Creación

Chiavenato (2012), confirma la táctica institucional "la determinación futura de la organización, en especial frente a sus bienes y productos, su rentabilidad, su capacidad, su grado de creación y sus interacciones con sus directivos, sus colaboradores y ciertos establecimientos externos". El enfoque estratégico se regula mediante la planificación de la propia empresa en tres aspectos básicos:

1. Análisis ambiental. - se refiere al estudio de situaciones y variables ambientales en el presente y futuro, establecer las amenazas y desarrollar sus planes de contingencia, así como también evidenciar los beneficios y transformarlos en oportunidades, desde el punto de vista ambiental.
2. Análisis organizacional. - concibe narración en administración, gestión y uso de los recursos disponibles y necesarios, en el que se evidencia la supra utilización y subutilización de dichos recursos.
3. Formulación de destrezas. - producto del análisis puntual, se determina las acciones globales que rendirán en un futuro productividad y calidad en la empresa, enfocado a un determinado espacio estratégico, es decir, alcanzar metas a mediano y largo plazo.

Según David (2013), confirma que la prevalencia de una institución está en el cambio, y la creación es la parte fundamental entre lo contemporáneo con el futuro lo que permitirá alcanzar respuestas apropiadas. La creación es el paso que determina si se debe realizar un trabajo y permite eficazmente lograr los objetivos deseables y realizar cambios para sobreponerse a las dificultades espontáneas. La creación es la parte inicial en la transformación de las ideas en logros. Con la creación, la institución estará en capacidad para enfrentar las eventualidades razonables y cambios que sean necesarios.

Dimensión 2: estructuras

Chiavenato (2012), Manifiesta desde un punto de vista más amplio las instituciones “son entidades sociales (conformados por humanos) constituidas de manera intencional y mejoradas para lograr objetivos específicos” (p.44). Esto manifiesta que las instituciones se programan y conforman con estructuras y al conseguir los objetivos deseados se replantean para mejorar su situación. La institución, no es una unidad inmodificable, en tanto es un cuerpo social que está sometido a cambio. Denominándose organización formal a las que tienen normativas, leyes y reglamentos y puestos de jerarquías que tienen el control en los individuos. Por medio de la organización formal se eliminan las dudas del elemento humano, se facilita la toma de decisiones. En tanto la institución natural pretende regular la conducta humana para lograr sus metas con eficacia.

Por lo tanto, Thompson, Peteraf, Gamble, & Strickland (2012), confirman el esquema de estructuras institucionales como un referente con criticidad en la realización de la habilidad. La estructura institucional incluye la parte formal e informal de los trabajos, compromisos, jerarquías e información de las decisiones tomadas, es parte fundamental para la toma de decisiones y despliega la influencia para que los administradores regulen y vigilen el conglomerado de diligencias involucradas.

Una buena delineación organizacional puede influenciar en el progreso de la institución todos estos conglomerados contribuyen en el adelanto institucional.

Dimensión 3: dirección

Chiavenato (2012), sostuvo que el recorrido del empleo administrativo narra las recomendaciones interpersonales de los directores con los empleados. Para que la dirección pueda ser adecuada, la disposición entregada a los individuos mediante notificaciones en experiencia de liderazgo y exaltación.

Se experimentó que las instituciones son constituidas por individuos, defendidas en labor establecida de la institución, y pueden obtener sus objetivos especiales en conexión de los esfuerzos combinados. Mediante el progreso institucional, experimentando transformaciones, complicaciones progresivas, a tal punto que los objetivos organizacionales se vuelven progresivamente desiguales e inclusive opuestos.

La parte laboriosa, relacionada en la tarea institucional corresponderá limitarse sólo a la dirección de las acciones de los miembros que operan entre las fronteras institucionales: los trabajadores con sus antigüedades. Es conveniente tener en cuenta que los colaboradores son partícipes para la construcción de estructuras nuevas, mediante las cuales, los integrantes ocuparán nuevos cargos jerárquicos con diferentes responsabilidades.

El rectorado es lo más complicado en las ocupaciones tiene que ver con la dirección, y el manejo adecuado de la institución, verificando y estableciendo las normativas para el desarrollo pedagógico e integral de todos los sujetos para alcanzar sus logros dentro de los programas que se consensuan y se establecen dentro del PEI y su respectivo código de convivencia, dirigir la variable humana establece un significativo reto, puesto que las instituciones sólo trabajan si los individuos dominan los puestos de trabajo. Al mejorar la conducta en las instituciones, se debería estudiar y mejorar la conducta de los sujetos dentro de ellas (p.279).

Dimensión 4: vigilancia

Chiavenato (2012), afirmó en la plataforma, las relaciones establecen libertades a medias con conexión a la vigilancia. La propiedad de la vigilancia reside en la comprobación de la acción examinada logrando o no los resultados deseados. La vigilancia comprueba si la realización está conforme con lo que se proyectó; y en cuanto más completos, determinados y ordenados sean los procedimientos y mayor sea el tiempo para el cual fueron hechos, más complicada será la vigilancia. La vigilancia está vigente, en alto o bajo grado, en casi todas las representaciones de acción institucional. los procedimientos estratégicos y tácticos (hechos estratégicamente) se concuerden en la mejor manera para relacionar los objetivos determinados. (p.346)

Koontz, Weihrich, & Cannice (2012), aseveraron que los puestos de gerencia y vigilancia del trabajo permite avalar metas trazados. y se relacionen estrechamente con la ocupación de planear; de hecho, ciertos ensayistas de administración consideran que estas funciones no pueden separarse, aunque es reflexivo distinguirlas conceptualmente y por ello se examinan de modo independiente en las partes segunda y sexta del libro; sin embargo, planear y vigilar pueden considerarse como unas tijeras que no funcionan a menos que cuenten con sus dos hojas. Sin objetivos y planes, la vigilancia no es posible porque el trabajo debe calcularse frente a los juicios determinados. La vigilancia gerencial es, en esencia, el mismo proceso de inspección básico. Varios métodos se auto controlan mediante la realimentación de información que muestra los desvíos de los patrones e inicia los cambios; en otras frases, los métodos manejan parte de su carácter para realimentar investigación que confronta el desempeño con un patrón e inicia una labor correctora. En general, la vigilancia administrativa se considera como un método de realimentación análogo al que opera en el termostato de los hogares. Este método instala la ocupación de la vigilancia en una representación más complicada y objetiva que si se la considera sólo como cuestión de

instaurar patrones, calcular el desempeño y corregir las desviaciones. Los administradores calculan el desempeño existente, confrontan este cálculo frente a los modelos, emparejan y examinan las desviaciones. La demora en el proceso de vigilancia administrativa muestra que, para que la vigilancia sea segura, debe apuntar hacia el futuro. Coloca de manifiesto el problema de manejar sólo la realimentación de los resultados de un método y su cálculo como medio de control, muestra la falta de los antecedentes históricos, como los que se recogen de las novedades de cálculo. Lo que los directores requieren para un control seguro es un método de corrección anticipativa que les diga, a tiempo para tomar la acción correctiva, que les permita prevenir ciertas dificultades que podría suceder si no hacen algo ahora. La reprogramación de las nuevas técnicas que deben adquirir los administradores es de vital importancia para que los establecimientos educativos prosperen, en cuanto a las labores docentes es importante que se acoplen a los nuevos sistemas, es por eso que la vigilancia se debe convertir en parte fundacional de los directivos para el control de todo lo que se quiera realizar institucionalmente, para que los problemas que existieron sean superados para lo cual es la nueva presentación de la institución. (p.501)

Bases teóricas de desempeño laboral

Teoría del Desarrollo Organizacional:

Metodologías empíricas y rudimentarias empleadas por métodos científicos Según esta teoría nos explica que el progreso de la institución se puede generar por medio de la modificación de la estructura, el progreso de la organización, requiere cambios dentro del desarrollo de los individuos. Es indispensable cambiar la estructuración, la parte cultural de la institución prolongada hasta la teoría del compartimiento, para llegar a la teoría de sociabilidad en el ámbito institucional, algunos estudiosos afirman que el desarrollo de organización.

Teoría de Sistemas:

Esta teoría parte de la teoría general de sistema (TGS) ilustra la integridad de la visualización sistemática en la TGA a partir de 1960. Esta teoría se inició en los trabajos del biólogo alemán Ludmin Vom Beartalanffly. Esta teoría general de sistemas no propone dar solución a las problemáticas, ni propone dar solución práctica, pero si gestionar teorías y fórmulas de conceptos que permitan generar situaciones que se puedan aplicar a una realidad empírica.

Esta teoría confirma que las pertenencias del sistema no pueden descifrar significativamente, en cláusulas de elemento distanciado. El análisis de los sistemas globales involucra a todas las dependencias del conjunto.

Por lo que esta teoría se formula en tres partes básicas. Ya que los sistemas existen dentro de los sistemas por lo tanto estos son expandibles en la que su funcionalidad dependerá de su estructuración. En la que un sistema es la agrupación de elementos conectados que forman un todo que tiene propiedades y características individuales.

Todo esto está siempre inmiscuido al cambio dinamizado que va a tener un equilibrio. Cada elemento tiene sus propios valores imperiosos. Una institución no es un sistema mecanizado donde se cambian sus partes por lo tanto es necesario que se coordinen por medio del control y la integración.

Investigación de la teoría Robbison & Judge (2013), sostuvieron que, en tiempos atrás gran parte de las instituciones calculaban maneras rudimentarias para la elaboración de las responsabilidades que se adquirirían en plazas de labor; en tanto, las instituciones actuales, con bajas jerarquías realizan estudios del personal que van a adquirir, estos estudios los relacionan con la conducta, siendo un causal significativo en el progreso del establecimiento que favorecen a la elaboración de un bien o servicio, o a la ejecución en los trabajos.

De aquí se inicia la totalidad de las labores que representan lo convencional. Civismo. Se refiere a los ejercicios que favorecen a la situación psicológica de la institución, como ofrecer refuerzo. Esto contiene las labores que perjudican de carácter activo a la institución. Gran parte de los administradores reflexionan que un buen desempeño implica conseguir buenos resultados. (p.555).

Capacidades Laborales

Se define como la capacidad de responder de forma exitosa a cualquier complejidad dentro del campo laboral, o llevar a cabo con satisfacción una tarea o actividad, se entiende que la empresa es un sector productivo, en educación esto no varía, se produce, construye y se brinda conocimientos, por ende, estas capacidades comprenden conocimientos de un sujeto. Principios que están estrechamente relacionados con los cuatro pilares de la educación que comprende el Informe Mundial titulado “La Educación encierra un tesoro”.

Según Rivera Michelena (2016), El desarrollo histórico social permite la mejora de los contenidos, se comprende que la mejora económica y social influye directamente en las competencias que realice un individuo, este adquiere los logros de la cultura por medio de

las actividades económicas y la comunicación. Conforme se desarrolla la actividad humana, este aumenta y enriquece sus capacidades.

Fernández (2018), Considera que las capacidades laborales son un acumulado de instrucciones, habilidades y actitudes, que puede desempeñar de manera exitosa un determinado trabajo; este concepto está estrechamente relacionado a la especialización para ejercer un trabajo determinado, es decir, el individuo tiene habilidades focalizadas para el requerimiento en el sector productivo.

Para Jesús (2016), Dentro de una empresa las exigencias en cuanto al personal son altas, se procura tener empleados comprometidos con las actividades laborales, con ambiciones a la superación profesional, y que exista la predisposición por parte de los líderes inmediatos dentro de la empresa; esta idea, no es muy apartada de la realidad en el ámbito de la educación, los docentes deben buscar el desarrollo profesional, increpar en aumentar sus capacidades laborales, con la finalidad de desenvolverse de manera técnica y capaz dentro de su trabajo.

Talento Pedagógico El talento es la especial capacidad intelectual de un individuo que aprende algo con facilidad, o simplemente el hecho de poder desarrollar con mucha habilidad cierta actividad. En el ámbito pedagógico, son el conjunto de habilidades innatas o adquiridas, que tiene un individuo que le permiten enseñar con facilidad.

Para Hermosilla, María, Lara, & Belén (2017), Definen al Talento Pedagógico al conjunto de características de una persona, que posee el interés por la enseñanza, dichas características son de carácter cognitivas, porque intervienen directamente en la adquisición de conocimientos pedagógicos y disciplinarios; son de carácter afectivas, por su componente social; son volitivas, ya que interviene el deseo y la predisposición por enseñar y compartir conocimientos con otros; son de orden social, por vincularse con un grupo de individuos sociales, con necesidades de comunicación, colaboración, vinculación y responsabilidad de su quehacer educativo.

Compromiso Laboral

No se puede confundir el término compromiso, con motivación o satisfacción laboral, que permiten incentivar en el lugar de trabajo para persistir en ello, la satisfacción incluye esa sensación de autorrealización, relacionada con el cumplimiento o la labor cumplida con respecto al trabajo, esta puede presentarse a mediano o largo plazo; el compromiso laboral, se establece como vinculación a nivel racional, emocional y trascendente, que persigue el

beneficio mutuo entre empleado y organización, a través de una actitud proactiva entre ambos, con la finalidad de mantener la calidad de dicho vínculo a largo plazo.

Según Guillén (2015), El compromiso laboral por su estructura, es el medio comunicativo de las relaciones y conflictos dentro de una empresa u organización, este puede mejorar o menoscabar la satisfacción laboral, conforme los compromisos profesionales transfieren valores organizacionales, se construye una interrelación colaborativa, entre empleado y empleador, de esta manera mejora la expectativa de los miembros de una organización.

Según Cerviño, Fernández, Tomás, & Córdova (2016), Plantea que el compromiso laboral docente, está estrechamente relacionado con el cambio, la transformación de la práctica formativa, las autoridades del sistema educativo, por medio de acciones positivas que beneficien al personal docente, pueden volver efectivo dicho compromiso; un pequeño cambio en las acciones docentes involucra un gran cambio en la situación académica en forma general.

Conceptualización de gestión educativa

Para Mondy & Noe (2010), en el manejo de los recursos humanísticos de una institución, y para obtener las metas institucionales. Los manejos administrativos del talento humano pueden conducirse de institución a otra institución, de acuerdo a las situaciones que ameriten en el momento deseado de acuerdo a la funcionalidad de la institución y los colaboradores.

Es el paso por el cual los directivos y su equipo toman la dirección de la institución a seguir por medio de la planificación, de acuerdo a los planes intencionales, visualizar las deficiencias que pueden tener, lo cual se convierte en una necesidad para direccionarla y realizar cambios, tienen la obligación de realizar los cambios que fuesen necesario en su cúpula directiva, la cual tiene que ser visionista para obtener la aprobación por medio de los resultados, esto es visualizado por la comunidad educativa la cual cuestiona o califica a la gestión educativa.

La gestión educativa tiene que ser una estrategia que se aplica dentro de un sistema, dentro de una institución educativa, la cual tiene que estar enmarcada en las relaciones sociales, estructurales y de formación académica.

La gestión siempre debe estar enmarcada en ser eficiente para formar a los estudiantes dentro del marco educativo que del ministerio de educación y bajo sus directrices, dentro de la

institución educativa los directivos deben preparar a los estudiantes de manera pedagógica y formal, considerando que los estudiantes al culminar su currículo deben estar preparados para ser ciudadanos para la democracia.

Dentro de este proceso deben involucrarse todos los colaboradores del sistema, lo que nos permite visualizar que una institución bien dirigida por sus directivos tiene la capacidad de producir enseñanzas significativas.

Desempeño laboral

Robbison & Judge (2013), Aludían que en el pasado las industrias prestaban atención y consideraban a los obreros por sus categorías, de acuerdo a su ocupación, debían ocupar sitios de labores, de tal modo que los que saben indagar, examinan y consideran que hay 3 tipologías conductuales que acceden la función profesional: en tanto el ejercicio de la labor se muestra en que se debe efectuar las responsabilidades y obligaciones que participan en el desempeño laboral.

Por lo tanto, Fernández nos dice que el desempeño laboral es la orientación de las metas convenientes agrupadas a los de la institución y que se miden, por las funciones que se le encomienda al trabajador, del mismo modo establece que el desempeño laboral es el desplazamiento de los esfuerzos de los colaboradores para efectuar sus trabajos de representación permanente y continua.

Jimenez (2011), Precisa que es la incorporación de habilidades en cumplimiento de destrezas que dan progresos a compañías o establecimientos, manifiestan la cualidad tangible, obreros cambiando y reuniendo nuevos modos de conducta. (p.59).

Para Franklin y Krienger (2011), nos dice que tiene que ver con formas conductuales en los colaboradores, cuando se encuentran laborando lo cual nos muestra desempeño dentro de la institución, más la incorporación de nuevas estrategias que puede aportar para el progreso institucional.

1.4 Formulación del problema

¿Existe relación entre gestión educativa y desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto”, Cone Ecuador 2018?

1.5 Justificación del problema

La actual averiguación pretende justificar hipotéticamente el accionar de la gestión educativa y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “19 de Agosto”, Cone, 2018.

Mediante el presente estudio científico que se analiza, tiene por objeto determinar la importancia de la labor docente y el beneficio que aporta tener una organización de calidad que motivará a la realización del trabajo de los catedráticos durante su labor al transmitir conocimientos.

La presente investigación tiene por principio evidenciar las características de la gestión educativa, toma en consideración, la correlación continua está en el desempeño laboral docente. El presente estudio tiene principios pedagógicos, teóricos, prácticos, metodológicos y sociales con el fin de optimar la actual situación en la escuela.

Justificación teórica

La indagación promoverá la comprensión de conocimientos, en las variables de estudio, de esta manera se complementará conocimientos en torno a la problemática de estudio con la finalidad del desarrollo social de la comunidad educativa.

Al mismo tiempo, el presente estudio será pionero en la investigación teórica y un referente en posteriores investigaciones en el área de la instrucción, con respecto al análisis de la relación desempeño laboral, brindará definiciones necesarias para mejorar actitudes de los maestros, directores de la UE.

Justificación Práctica

En la práctica, el presente estudio es necesario, puesto que los resultados en cuanto a estrategias y recomendaciones, serán de provecho a directivos y profesores, al mismo tiempo, servirá de ejemplo a las instituciones aledañas al sector.

Por consiguiente, este trabajo de investigación servirá de apoyo para los directores y docentes en general, puesto que, tiene por principio la búsqueda de mejorar la calidad educativa, hacia una educación que tenga como pilar fundamental la ciencia y la investigación.

Justificación Metodológica

A través de la presente investigación se procura que las técnicas metodológicas aplicadas promuevan la realización de otros trabajos de investigación por los docentes de la Unidad Educativa “19 de Agosto”, Cone-Ecuador, o por cualquier profesional que tenga por visión mejorar la gestión educativa; así mismo servirá como referente para otros estudios relacionados a la presente investigación.

Por lo expuesto, el presente trabajo posee importante provecho metodológico, que permite usar de referencia para la adaptación del rendimiento académico.

Justificación social

Por el hecho de perseguir la mejora del sistema laboral, y por extensión mejorar el nivel de educación en la Unidad Educativa “19 de Agosto”; a corto plazo las recomendaciones y observaciones resultantes, mejorará el desempeño docente, se evidenciaría en la calidad formativa, y a futuro en la sociedad en general, principalmente fortaleciendo competencias que les permiten ser más eficaces y eficientes en su desenvolvimiento personal.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General:

Hi: La gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.

Ho: La gestión educativa no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.

Hipótesis Específicas:

H1: Existe relación significativa entre la dimensión creación y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.

H2: Existe relación significativa entre la dimensión estructuras y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.

H3: Existe relación significativa entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.

H4: Existe relación significativa entre la dimensión vigilancia y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo General:

Determinar de qué manera la gestión educativa se relaciona con el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.

Objetivos específicos:

1. Determinar la relación entre la dimensión creación y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.
2. Determinar la relación entre la dimensión estructuras y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.
3. Determinar la relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.
4. Determinar la relación entre la dimensión vigilancia y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.

II. MÉTODO

El actual trabajo de investigación, fue calificado mediante el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacional, se manipuló un diseño descriptivo - correlacional, la muestra que se eligió fue de 40 docentes colaboradores y tuvo el carácter de ser inclusivo, se consideró dos variables. La toma de información se ejecutó empleando un cuestionario de informe basado en gestión educativa y otro cuestionario en desempeño laboral, dirigidos al personal de la institución, los cuales fueron reconocidos mediante la matriz de validación pertinente. Para el estudio de la investigación se emplearon las pruebas estadísticas r de Pearson que permitió establecer la relación entre las variables y comprobar las hipótesis.

2.1 Diseño de investigación:

Sanchez & Reyes (2002), toma el bosquejo correlacional. Hernandez, Fernandez, & Baptista (2010), Muestra el bosquejo de indagación como herramienta de orientación y limitación para este estudio todo es un proceso que va intercalando espacios para la verificación y comprobación de lo analizado.

Sánchez & Reyes (2010), Declara que “es correlacional como se evidencia el aspecto o alejamiento de la gestión y el desempeño que se quiere manipular para poder obtener resultados” (p.64).

Esquema del diseño:

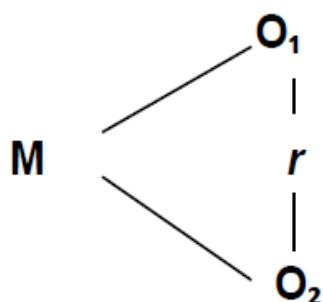
M: Es la muestra de (40 docentes en la unidad educativa 19 de Agosto).

X (O1): Primera variable: Gestión administrativa.

Y (O2): Segunda variable: Desempeño laboral.

R: Relación entre las variables.

Esquema del diseño descriptivo correlacional:



2.2 Operacionalización de las variables.

Variable 1: Gestión educativa

Para Chiavenato (2012), “La gestión educativa pretende tomar la dirección de la administración de la institución, para poder dirigir, vigilar y controlar en los procesos que se deben cumplir.” (p. 317).

Variable 2: Desempeño Laboral

Robbison & Judge (2013), “Ratificaron que el desempeño de deberes y compromisos contribuyen la realización de un bien o servicio, la construcción de trabajos administrativos. Aquí se circunscriben la mayor parte de las labores en un diseño jerárquico” (p. 555).

Tabla N° 1: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1: Gestión educativa	Comunica la visión de futuro compartido; de lo que se intenta lograr articulando una búsqueda conjunta de los integrantes de la organización. Lirios, Gillén, Sánchez, Velázquez, & Flores (2017).	Son acciones relacionadas con la creación de planes y proyectos, respetando las estructuras de mando, ejerciendo la dirección siguiendo rutas factibles y sin descuidar la vigilancia de los aspectos académicos, administrativos e institucionales.	D1: Creación Para Chiavenato (2012), confirma que la táctica institucional "como una posición que emplea la institución mostrando sus fortalezas y debilidades, con todo el potencial de sus integrantes".	Planificación Proyección Preparación Prevención	De intervalo
			D2: Estructuras Para Thompson, Peteraf, Gamble, & Strickland (2012), confirma que la parte estructural de la organización de una empresa tiene que ver mucho con la criticidad en el proceso de direccionar las estrategias.	Organización Disposiciones Distribución Constitución División	
			D3: Dirección Chiavenato (2012), sostuvo que la dirección es el empleo administrativo que se narra a las recomendaciones interpersonales de los directores con los empleados.	Sentido Rutas Orientación Trayectoria	
			D4: Vigilancia	Inspecciones	

			Chiavenato (2012), afirmó que en la base, todas estas relaciones establecen verdades a medias con conexión a la vigilancia. La propiedad de la vigilancia reside en la comprobación de la acción examinada logrando o no los resultados deseados.	Cuidado Atención Control	
Variable 2: Desempeño laboral	Es el cumplimiento de aspectos como principios pedagógicos, habilidades para sociabilidad pedagógica. Méndez & Bolívar (2016).	Es un proceso en el cual los trabajadores demuestran sus capacidades, talento y compromiso con su institución.	D1: Capacidades laborales Según Chiavenato (2012.p159), fundamentó que cada compañía tiene que considerar la capacidad de dirigir eficazmente lo que ofrece a su público.	Organización de contenidos. Comunicación verbal. Aplicación de dinámicas. Cumplimiento de programación.	
			D2: Talento pedagógico Hernánde & Rodríguez (2011), confirma que el término motivación viene del latín <i>moveré</i> , mover; es decir, todo lo que provoca nuestra conducta la cual es visualizada por los interesados en lo que ofrecemos.	Herramientas pedagógicas. Actividades de enseñanza. Conocimiento. Planificación.	

				Motivación de los aprendizajes.	
	Cumplir con lo encomendado por las autoridades en la función que ejerce. Castillo Mutis, (2016)		<p>D3: Compromiso laboral</p> <p>Al respecto Robbison & Judge (2013), afirman que las evaluaciones internas dan cumplimiento al desempeño permitiendo que sus resultados nos permitan corregir errores humanos sobre los compromisos, transferencias y despidos. Las evaluaciones también detectan cuando debemos capacitarnos, para adquirir compromisos, y tomar las enmiendas que fueran necesarias con sus compromisos. Por último, brindan capacidades a los trabajadores para que la organización adquiriera su compromiso laboral</p>	<p>Puntualidad.</p> <p>Identificación.</p> <p>Lealtad.</p> <p>Asistencia a reuniones.</p>	

2.3 Población y muestra

Población:

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2014), la población es la agrupación de individuos que se pueden analizar, en una circunstancia insegura. En esta situación la población quedó constituida por 40 personas que trabajan en la institución educativa (pág. 174).

Tabla N° 2: Distribución de la población de trabajadores de la U. E 19 de Agosto.

Trabajadores	Muestra		N° de trabajadores
	M	F	
Matutina	6	20	26
Vespertina	5	5	10
Nocturna	2	2	4
Total	13	27	40

Fuente: área de personal de la UE 19 de Agosto.

Muestra:

La muestra estuvo formulada por el total de la población de trabajadores siendo una muestra inclusiva, por lo tanto, se trabajó con una muestra censal, para el estudio de la encuesta se manejaron las pruebas estadísticas r de Pearson, las que admitieron establecer la correlación entre las variables y evidenciar las hipótesis.

Criterios de inclusión

Al tratarse de una muestra censal y estar conformada por cuestionarios de las dos variables cada cuestionario constituido por 24 preguntas de variable gestión educativa y 24 preguntas de variable desempeño laboral. Programados para la fecha indicada, se consideró a todo el personal que asistió a trabajar, sin prejuicios sociales de las tres jornadas laborales, que prestan sus servicios en la institución educativa.

Criterios de exclusión

No hubo criterios de exclusión ya que asistió todo el personal a trabajar en ese día y por tratarse de una muestra censal y evaluarse por medio de los cuestionarios conformados por 24 preguntas de las variables. En la fecha programada se consideró a todo el personal que

asistió, sin prejuicios sociales, de las tres jornadas laborales, que prestan sus servicios en la Unidad Educativa.

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

Morone (2012, p.3), nos dice que en la investigación las técnicas son elementales para establecer las respuestas por varios métodos como la entrevista, la encuesta y la observación.

Considerando que la encuesta es una técnica que permite recoger información por medio de la formulación de preguntas con dirección al tema que deseo conocer para luego verificarla por métodos estadísticos y comprobar la significancia. (p.17).

Técnica

La técnica que se utilizó en esta investigación fue la encuesta.

Instrumentos

Para la recopilación de datos fueron dos cuestionarios tomados a los docentes. la recolección de datos hace referencia al proceso con el cual se obtiene la información empírica que permite la cuantificación de las variables, con la finalidad de obtener premisas para el estudio del problema o detalla aspectos de la realidad propia de la investigación; la recolección de datos es el medio por el cual podemos llenar la matriz de los datos. Los cuestionarios fueron dirigidos a 40 personas en la institución educativa objeto de estudio, la cual tiene 24 preguntas, las mismas que tienen como deducción, verificar las hipótesis de investigación y precisar alguna solución a la problemática de estudio.

Validez del contenido

Según Yangle (2014), al analizar el contenido del instrumento de evaluación, permitió la construcción de una matriz de datos, con categorización y codificación de las variables, que faciliten el análisis del problema motivo de investigación.

Este tipo de validación estuvo a cargo del docente tutor quien mediante la matriz de validación establecida por la universidad “Cesar Vallejo”, en primer lugar, evaluó si existía relación entre cada dimensión con su variable, luego evaluó si existía relación entre cada indicador con su dimensión, seguidamente evaluó si existía relación entre cada ítem con su indicador, y finalmente evaluó si existía relación entre las opciones de respuesta con su ítem.

Validez de constructo

Establecido en los estudios de literatura “se constituyó y detalló la relación entre los conceptos de las dos variables medidas por cada instrumento y los demás conceptos incluidos en la teoría de la revisión de la literatura” Hernandez, Fernandez, & Baptista (2010). Esta validación se efectuó mediante la agrupación del ítem según su semejanza por cada indicador y dimensión de cada variable.

Validez de criterio

Se realizó mediante la validez estadística de Pearson entre cada ítem con el sumatorio total de la variable en cada instrumento según Yangle (2014). Al analizar el contenido del instrumento de evaluación, permitió la construcción de una matriz de datos, con categorización y codificación de las variables, que faciliten el análisis del problema motivo de investigación.

Recolección de datos

La recaudación de datos fue tomada por los cuestionarios de ambas variables, cada cuestionario tiene 24 preguntas que se relacionan directamente con las dimensiones de cada variable.

Validez y confiabilidad

Se calculó los cuestionarios por medio de la prueba piloto en otra institución a 20 docentes, proporcionándonos un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,651 para la primera variable y de 0,756 segunda variable, para la validez se manejó el juicio de experto y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, las técnicas metodológicas de acogida de antecedentes.

Según Cardenas & Cardenas (2016),” Son los estudios cualitativos que tienen credibilidad, confidencialidad y la transferibilidad o aplicabilidad, cuando los hallazgos son reconocidos, y tienen neutralidad en la interpretación del análisis” (p. 17-26).

Para el análisis de las variables de gestión educativa y desempeño laboral se empleó la encuesta.

2.5 Métodos de análisis de datos

Se preparó la base de datos para ambas variables en la que se ingresaron los valores obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos, luego se utilizaron para el análisis descriptivo, inferencial por medio del programa Excel y SPSS.

Por medio de estadística descriptiva, se examinaron y representaron los efectos que se consiguieron en las tablas y figuras de frecuencias y porcentajes con las respectivas interpretaciones.

Por tratarse de una muestra menor a 50 sujetos se usó la prueba de Shapiro Wilks comprobándose distribuciones normales de los datos cuantitativos en cada variable, el cual se recomienda aplicar cuando las variables son de intervalo con distribución normal Según Cardenas & Cardenas (2016), "Son los estudios cualitativos que tienen credibilidad, confidencialidad y la transferibilidad o aplicabilidad, cuando los hallazgos son reconocidos, y tienen neutralidad en la interpretación del análisis" (p. 17-26).

A través de estadística inferencial se presentaron los resultados en las tablas de correlación, los que fueron sometidas a pruebas de hipótesis utilizando r de Pearson.

Para la valoración de las correlaciones se analizó lo siguiente el 62,5% y los obreros observa que la primera variable es Deficiente, el 35,0% lo considera Regular y un 2,5 bueno. El 52,5% de los trabajadores descubre que la segunda variable es poco adecuada el 47,5% considera que es inadecuado. Se mostraron en igualdades de insistencias y porcentajes, las cuales se guardaron con sus pertinentes gráficos e interpretaciones. Igualmente por medio de la estadística inferencial, se generará el estudio y proceso de similitudes y pruebas de hipótesis que se calculó con el r de Person la Sig.= 0.000 < 0.01, el valor se situó en la región de rechazo, en tanto se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis de investigación (H_i), concluyendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño laboral en la unidad educativa "19 de Agosto" Cone, Ecuador, 2018. De Lo detallado por Yangle (2014), En su "Guía de Métodos Estadísticos". El mismo ensayista muestra que: cuando r es positivo, la correlación entre las variables es directa; y cuando r es negativo, la correlación entre las variables es incompatible.

Tabla N°3: Tabla de la valoración de la correlación

R	Interpretación
± 1	Correlación Perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

Fuente: guía de métodos estadísticos (yangle2014, p68)

2.6 Aspectos éticos

Mediante la ejecución de esta tesis, ha considerado las discreciones determinadas, la cual propone por medio de su diseño la forma de proceder en la investigación. De la misma manera, se ha respetado la autoría de la información bibliográfica.

Se contó con la voluntaria aprobación entendida de los docentes a los que se les tomo los cuestionarios respetando su autenticidad de toda su información.

Las definiciones de citas pertenecen al ensayista de la tesis, considerando la concepción de autoría y razonamientos para nombrar a una persona como “autor” de una investigación científica. También para estrechar la autoría de los materiales utilizados en la recolección de información se ha respetado el derecho de los autores citándolos y referenciándolos de acuerdo a las normas APA.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla N° 4: Nivel de la variable 1: Gestión Educativa

Nivel de calificación	Gestión educativa	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno (57-72)	1	2,50
Regular (41-56)	14	35,00
Deficiente (24-40)	25	62,50
Total	40	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión educativa.

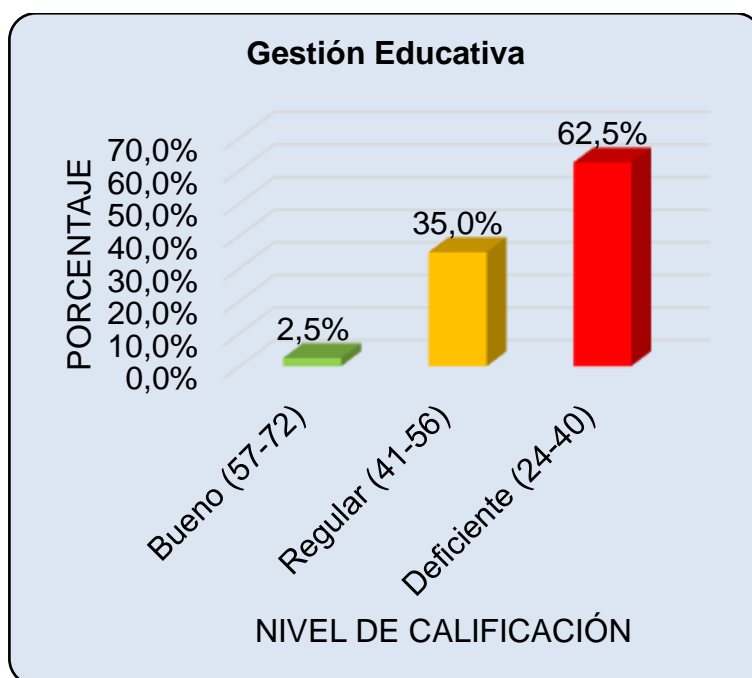


Figura 1. Gestión Educativa

Interpretación:

Se representa en la tabla 4 y su figura 1, el 62,5% de los trabajadores observa que la variable gestión educativa es Deficiente, el 35,0% lo considera Regular y un 2,5 bueno.

Tabla N° 5: Nivel de la dimensión: Creación

Nivel de calificación	Creación	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno (15-18)	1	2,50
Regular (11-14)	23	57,50
Deficiente (6-10)	16	40,00
Total	40	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Educativa.

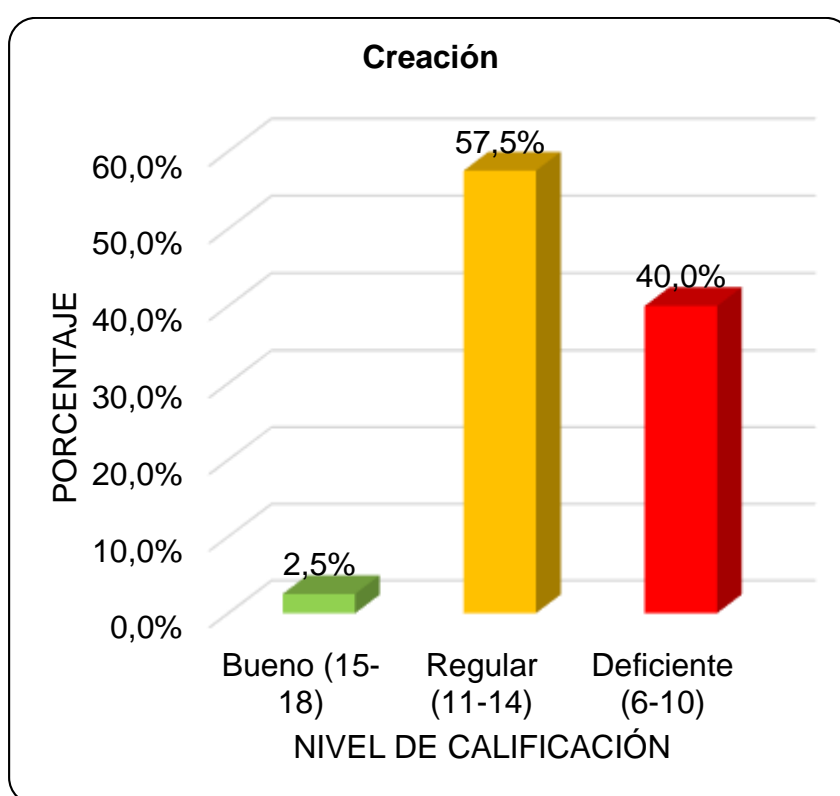


Figura 2. Dimensión Creación

Interpretación:

Se representa en la tabla 5 y figura 2, el 57,5% de docentes distinguen la dimensión creación como regular, en tanto que el 40,0% considera que es deficiente y el 2,5 % que es bueno

Tabla N°6 :Nivel de la dimensión: Estructuras

Nivel de calificación	Estructuras	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno (15-18)	0	0
Regular (11-14)	19	47,5
Deficiente (6-10)	21	52,5
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario Gestión Educativa.

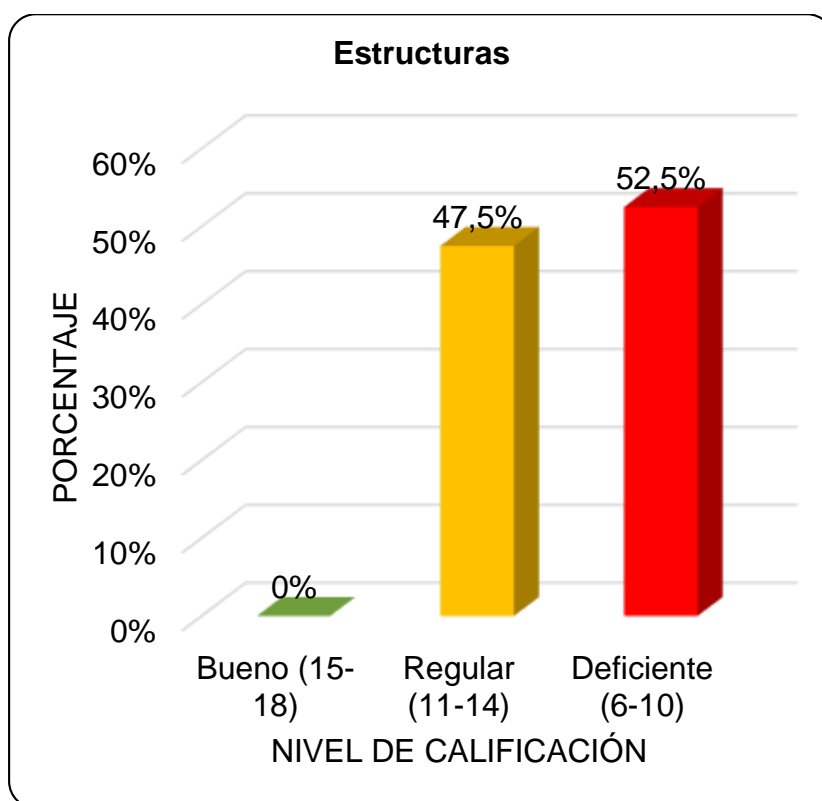


Figura 3. Dimensión estructuras

Interpretación:

Representa la tabla 6 y figura 3, el 52,5% de los trabajadores distingue que la dimensión estructuras es deficiente y el otro 47,5% de ellos considera que es regular.

Tabla N°7 : Nivel de la dimensión: dirección

Nivel de calificación	Dirección	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno (15-18)	1	2,5
Regular (11-14)	9	22,5
Deficiente (6-10)	30	75,0
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario Gestión Educativa.

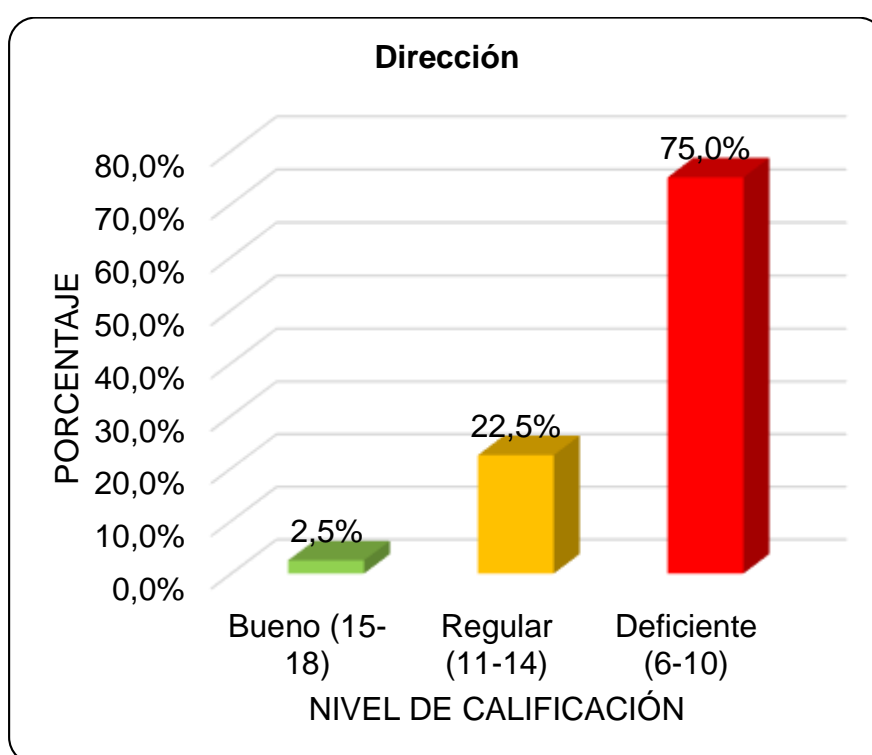


Figura 4. Dimensión dirección

Interpretación:

Se representa en la tabla 7 y figura 4, el 75,0% de los colaboradores se observa que el horizonte de la dimensión dirección es deficiente, el 22,5% es regular y el 2,5% bueno.

Tabla N° 8: Nivel de la Dimensión vigilancia

Nivel de calificación	Vigilancia	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno (15-218)	1	2,5
Regular (11-14)	22	55,0
Deficiente (6-10)	17	42,5
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario Gestión educativa.

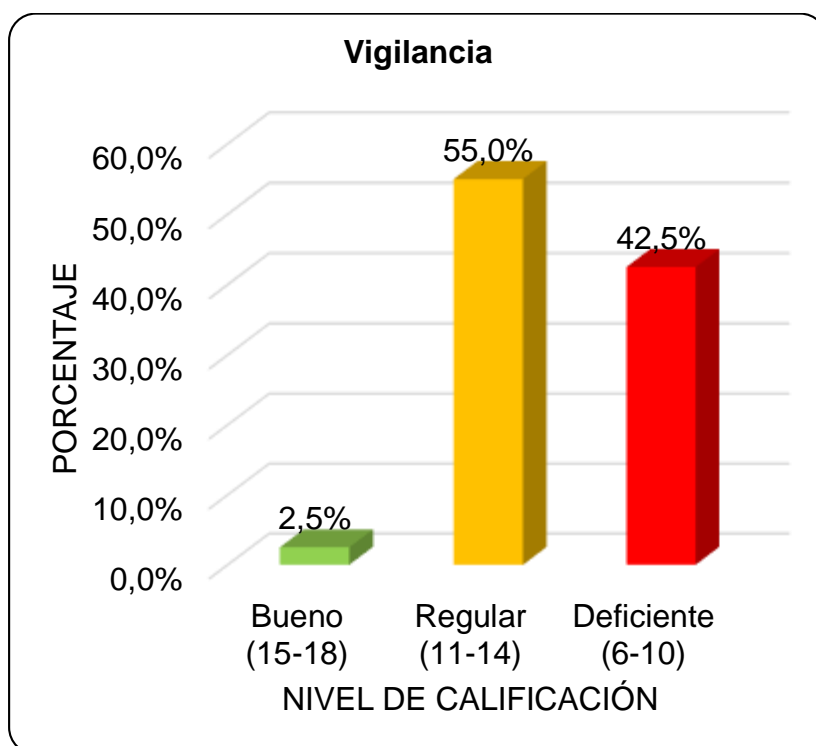


Figura 5. Dimensión vigilancia

Interpretación:

Se representa en la tabla 8 y figura 5, el 55,0% de los trabajadores divisa que el paralelismo de la dimensión vigilancia es regular, en tanto el 42,5% de ellos aprecia que es regular y el 2,5% que es bueno.

Tabla N° 9: Nivel de la variable: Desempeño Laboral

Nivel de calificación	Desempeño laboral	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Adecuado (57-72)	0	0
Poco adecuado (41-56)	21	52,5
Inadecuado (24-40)	19	47,5
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario desempeño Laboral.

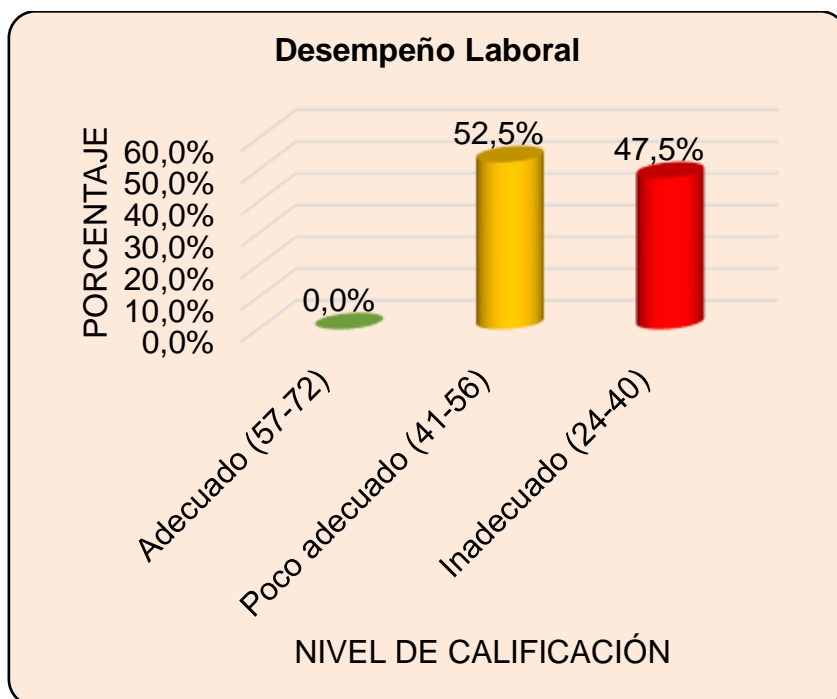


Figura 6. Desempeño Laboral

Interpretación:

Se concibe en la tabla 9 y figura 6, el 52,5% de trabajadores descubre que el horizonte de la variable desempeño laboral es poco adecuado el otro 47,5% de ellos opina que es inadecuado.

Tabla N°10 : Nivel de la dimensión: Capacidades Laborales

Nivel de calificación	Capacidades laborales	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Adecuado (17-21)	1	2,5
Poco adecuado (12-16)	28	70,0
inadecuado (7-11)	11	27,5
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario - desempeño laboral.

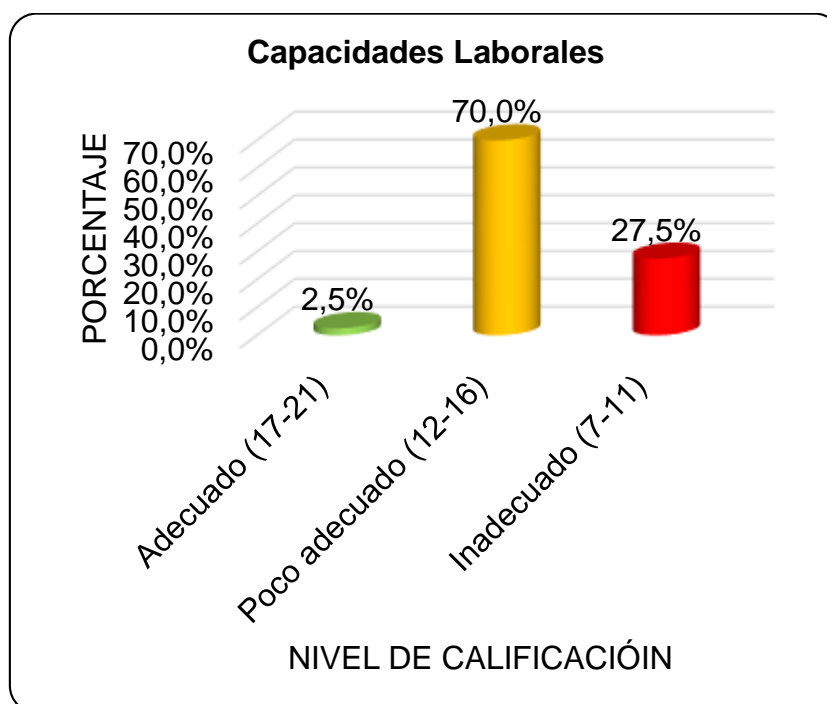


Figura 7. Capacidades Laborales

Interpretación:

Tal como se representa en la tabla 10 figura 7, el 70% observa que las capacidades laborales son poco adecuadas y el 27,5% es inadecuado y el 2,5 % adecuado.

Tabla N°: 11 Nivel de la dimensión: Talento Pedagógico

Nivel de calificación	Talento pedagógico	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Adecuado (22-27)	0	0,0
Poco adecuado (16-21)	25	62,5
inadecuado (9-15)	15	37,5
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario desempeño laboral.

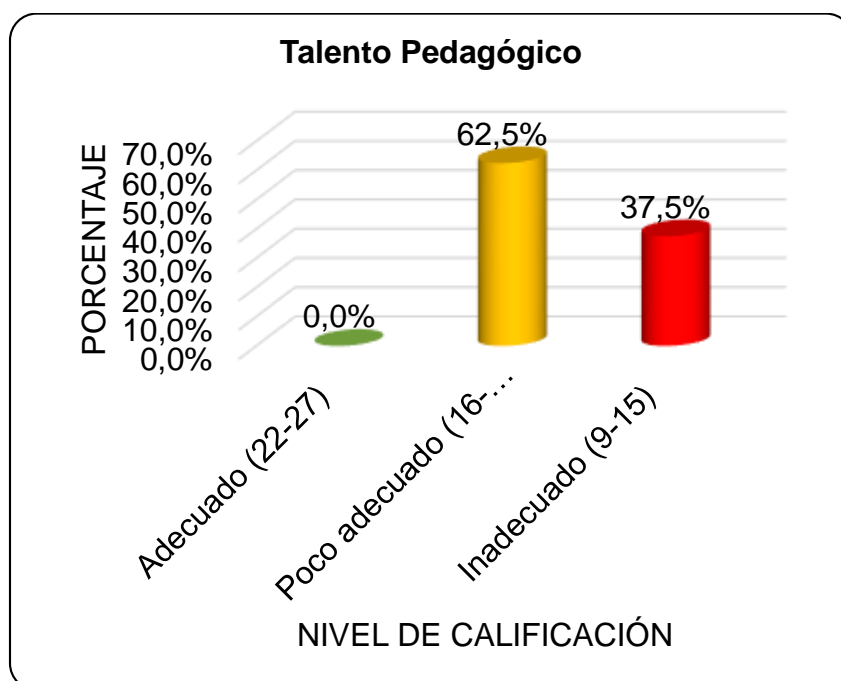


Figura 8. Talento Pedagógico.

Interpretación:

La tabla 11 y figura 8, el 62,5% consideran que la dimensión talento pedagógico es poco adecuado y el otro 37,5% es inadecuado.

Tabla N° 12 : Nivel de la dimensión: Compromiso Laboral

Nivel de calificación	Estado de ánimo en el trabajo	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Adecuado (20-24)	1	2,5
Poco adecuado (14-19)	15	37,5
inadecuado (8-13)	24	60,0
Total	40	100

Fuente: Cuestionario - desempeño laboral.

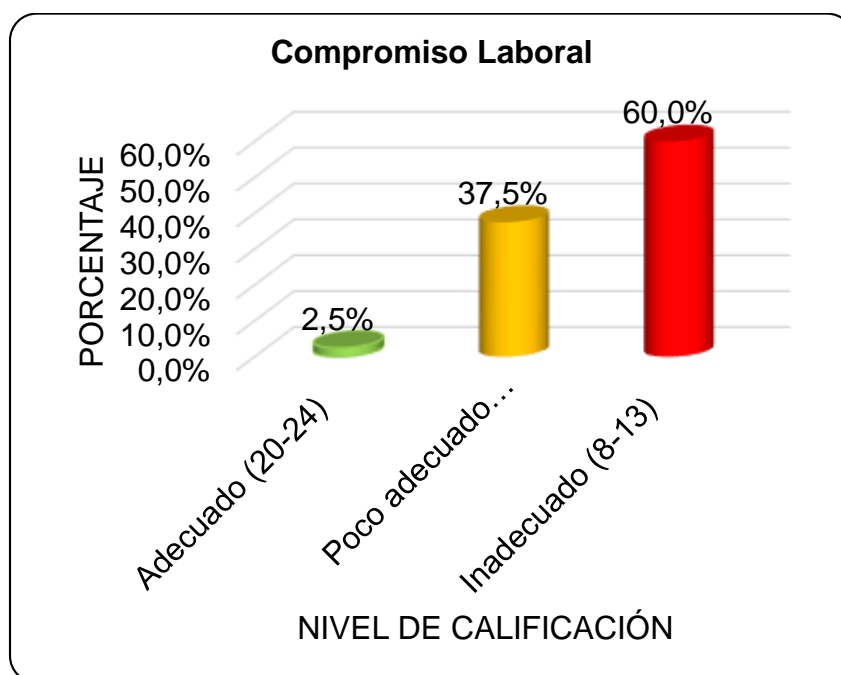


Figura 9. Compromiso Laboral

Interpretación:

La tabla Nª 12 y figura N° 9, el 60,0% en la dimensión compromiso laboral el 37,5% es poco adecuado y el 2,5 adecuado.

Resultados inferenciales

Correlación general

Tabla N°13 : Correlación general entre las variables Gestión educativa y desempeño laboral

		V1 Gestión Educativa	V2 Desempeño Laboral
V1 Gestión Educativa	Correlación de Pearson	1	,590**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,590**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: Correlación general procesada en el SPSS.

Interpretación:

La tabla 13, evidencia que existe correlación moderada, directa y significativa al nivel 0.01 entre las variables educativas y el desempeño laboral; porque la significancia fue igual a $0,000 < 0.01$. Indicando que si se mejora la gestión educativa también mejorará el desempeño laboral en la institución educativa.

Prueba de hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

Correlación específica 1

Tabla N°14: Correlación entre desempeño laboral y creación en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

		D1 Creación	V2 Desempeño Laboral
D1 Creación	Correlación de Pearson	1	,454**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	40	40
V2 Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,454**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	40	40

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

Fuente: Correlación general procesada en el SPSS.

Interpretación:

Según la tabla 14, se evidencia que existe correlación; moderada, directa y significativa al nivel 0.01 entre la variable desempeño laboral y la dimensión creación; porque la significancia fue igual a $0,003 < 0.01$. Indicando que si se mejora el desempeño laboral también mejorará la creación dentro de la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión creación en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

H₀: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la creación en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

Correlación específica 2

Tabla N°15: Correlación entre el desempeño laboral y la estructura en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

		D2	
		Estructuras	V2 Desempeño Laboral
D2 Estructuras	Correlación de Pearson	1	,568**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,568**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: Correlación general procesada en el SPSS.

Interpretación:

Mediante la tabla 15, se evidencia que existe correlación moderada, directa y significativa al nivel 0.01 entre la variable desempeño laboral y la dimensión estructura; porque la significancia fue igual a $0,000 < 0.01$. Indicando que si se mejora el desempeño laboral mejorará la estructura en la institución educativa.

Prueba de hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión estructura en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

H₀: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión estructura en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

Correlación específica 3

Tabla N°16: Correlación entre el desempeño laboral y la dirección en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

		D3 Dirección	V2 Desempeño Laboral
D3 Dirección	Correlación de Pearson	1	,580**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
		Correlación de Pearson	,580**
V2 Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,000	1
		N	40

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

Fuente: Correlación general procesada en el SPSS.

Interpretación:

Por medio de la tabla 16, es evidente que existe correlación moderada, directa y significativa al nivel 0.01 entre la variable desempeño laboral y la dimensión dirección; porque la significancia fue igual a $0,000 < 0.01$. Indicando que si se mejora el desempeño laboral también mejorará dirección.

Prueba de hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre **el desempeño laboral y la dimensión dirección** en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

H₀: No existe relación significativa entre **el desempeño laboral y la dimensión dirección** en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

Tabla N° 17: Correlación entre el desempeño laboral y la vigilancia en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

		D4	
		Vigilancia	V2 Desempeño Laboral
D4 Vigilancia	Correlación de Pearson	1	,503**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	40
V2 Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,503**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	40

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

Fuente: Correlación general procesada en el SPSS.

Interpretación:

Tabla 17, muestra que existe correlación moderada, directa y significativa al nivel 0.01 entre la variable desempeño laboral y la dimensión vigilancia; porque la significancia fue igual a $0,001 < 0.01$. Indicando que si se mejora el desempeño laboral también mejorará la vigilancia.

Prueba de hipótesis específica 4

H₄: Existe relación significativa entre **el desempeño laboral y la dimensión vigilancia** en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

H₀: No existe relación significativa entre **el desempeño laboral y la dirección** en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 201

IV. DISCUSIÓN

Las calificaciones conseguidas a nivel de la variable gestión educativa están situadas en un nivel deficiente 62,5%, lo cual está garantizando a nivel de los encuestados la tabla 4 y figura 1, estos hallazgos están defendidos por la teoría Clásica y Neo clásica fundada por Henry Fayol, en tanto Weihrich, & Cannice (2012), confirman que “la función administrativa proporciona estructuras útiles para el funcionamiento administrativo. Poniendo en funcionamiento las nuevas ideas, los descubrimientos investigativos o metodologías que son incorporadas con la finalidad de crear y estructurar, al trabajador y poder direccionarlo, y vigilarlo,” (p.30). Aspecto que difiere con lo logrado por: Montero & Saravia (2014), en la cual predomina un nivel de gestión educativa excelente con un 81,50%. Mientras que concuerda con lo hallado por Contreras (2018). Concluyó que la gestión educativa fue deficiente un 67%. La calificación conseguida en la dimensión creación está situada en Regular en un 57,5%, según la tabla 5 y figura 2.

La dimensión Estructuras, es deficiente 52,5%, lo que se confirmó en la tabla 6 y figura 3.

Los puntos obtenidos en la dirección son del 75,0%, según la tabla 7 y figura 4.

Las puntuaciones conseguidas en la vigilancia están en un nivel regular 55,0 según la tabla 8 y figura 5.

Las calificaciones conseguidas en la variable desempeño laboral se ha situado en poco adecuado con el 52,5%, mostrado en la tabla 9 y figura 6, de la misma manera estos hallazgos se ven confirmados con la teoría de los sistemas que se inició con los trabajos del biólogo Alemán Koontz, (1960), Robbison & Judge (2013), quienes decían que anteriormente las instituciones calculaban que los colaboradores elaboraban responsabilidades alcanzadas como plazas de labor; en tanto, instituciones modernas, menos jerárquicas y más encaminadas al servicio requieren de más indagación. Los estudiosos ahora examinan tres tipos primordiales de conductas que establecen el desempeño laboral: Desempeño de la labor. Se refiere al acatamiento de los compromisos y responsabilidades que favorecen la elaboración de un bien o servicio (p.555). Weihrich, & Cannice (2012), confirman que “la función administrativa proporciona estructuras útiles para el funcionamiento administrativo. Poniendo en funcionamiento las nuevas ideas, los descubrimientos investigativos o metodologías que son incorporadas con la finalidad de crear y estructurar al trabajador y poder direccionarlo, y vigilarlo,” (p.30). Aspecto que tiene similitud con lo obtenido en desempeño laboral con un 62% poco adecuado. Granizo, D. (2017), evidenciaron tener

media satisfacción laboral. Por otra parte, difiere con un 79.60%, bueno con lo hallado por Arratia. (2011), también guarda relación con un 45,95 de un nivel medio. Villanueva p (2016), Las calificaciones alcanzadas a nivel de la dimensión capacidades laborales son poco adecuado 70%, quedando demostrado en la tabla 10 y figura 7.

Las apreciaciones logradas en la dimensión talento pedagógico están situado al nivel poco adecuado 62,5%, que se muestra en la tabla 11 y figura 8.

Los puntajes alcanzados a nivel de la dimensión compromiso laboral en el trabajo están al nivel inadecuado 60%, según la tabla 12 y figura 9.

La investigación inferencial de reciprocidad general en ambas variables, según r de Pearson es: 0,590**, con una moderada, directa y significativa al nivel 0.01, mostrado en la (Tabla 10).

Aspecto que tiene relación con lo obtenido Granizo (2017), en su tesis, donde concluyó que existe influencia entre el desempeño laboral y productividad. Por otro lado, difiere con lo hallado por Arratia (2011), en su tesis mostró que tiene un predominio del desempeño laboral bueno. Guarda relación con Villanueva p (2018) según Montero & Saravia (2014), Tiene relación significativa y directa entre la gestión educativa y el desempeño laboral. Y guarda cierta relación con lo logrado por Arratia (2011), Concluyó que hay relación significativa en las variables. El coeficiente r de Pearson fue de 0,570** Indicando una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,01. También guarda relación con Rubio (2018), con un r de Pearson fue de 0,583** lo que indicó una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,01. Guarda relación con contreras (2018), con un r de Pearson de 0,568** indicando una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,01. Tiene relación con Granizo. (2017) con un r de Pearson de 0,540**, con una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,01.

Referente a la relación entre el desempeño laboral y la creación tiene un coeficiente r de Pearson de 0,454**, la cual muestra una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,01, según la (Tabla 11). la Sig.= 0.003 < 0,01, rechazando la H₀ y se aceptó la H₁, concluyendo que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la creación en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

La reciprocidad entre el desempeño laboral y la estructura el coeficiente r de Pearson fue de 0,568**, con una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,01, según la (Tabla

12). La Sig.= 0,000 < 0,01, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_2 , existiendo relación significativa entre el desempeño laboral y la estructura en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

Respecto a la analogía entre el desempeño laboral y la dirección se consiguió un factor de correlación r de Pearson de 0,580**, la cual muestra una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,01, como se observa en la (Tabla 13). La Sig.= 0.000 < 0,01, rechazando la H_0 y se aceptó la H_3 , concluyendo que hay relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión dirección en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

Respecto a la reciprocidad entre el desempeño laboral y la vigilancia se consiguió un factor de correlación r de Pearson de 0,503**, la cual muestra una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,01, la cual se observa en la (Tabla 13). y la Sig.= 0.001 < 0,01, el valor se situó en la región de rechazo, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_4 , concluyendo que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión vigilancia en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018.

V. CONCLUSIONES

Se estableció que existe Relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018, lo cual se comprobó con la r de Pearson fue de 0,590** (Sig.= 0.000 < 0,01), indicando una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0.01. Las respuestas demostraron un predominio del nivel de desempeño laboral poco adecuado con un 52,5% y una prevalencia del nivel de gestión educativa deficiente con el 62.5%.

Se identificó que coexiste relación significativa entre el desempeño laboral y la creación en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018, lo que se comprobó con la r de Pearson fue de 0.454** (Sig.= 0.003 < 0,01), lo que indica que la correlación es moderada, directa y significativa al nivel 0,01.

- Se precisó que existe relación significativa entre el desempeño laboral y las estructuras en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018, lo que se comprobó con la r de Pearson fue de 0.568** (Sig.= 0.000 < 0,01), lo que demuestra una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,01.
- Se estimó que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la dirección en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018, lo que se comprobó con la r de Pearson fue de 0.580** (Sig.= 0.000 < 0,01), lo que indica que la correlación es moderada, directa y significativa al nivel 0,01.
- Se comparó que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la vigilancia en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone, Ecuador, 2018, lo que se evidenció con la r de Pearson fue de 0.503** (Sig.= 0.001 < 0,01), lo que muestra que la correlación es moderada, directa y significativa al nivel 0,01.

VI. RECOMENDACIONES

- Se encomienda a los directores, docentes y trabajadores de la institución “19 de Agosto”, realizar procesos de planificación, organización y evaluación, para cumplir las diferentes metas planteadas, respetando las jerarquías institucionales, coordinar las diferentes actividades laborales, manejar adecuadamente el órgano de talento humano, cuidar la dirección de las diferentes actividades planificadas, manejar adecuadamente los bienes, demostrar la calidad en los servicios de educación ante la comunidad, tener un estricto control laboral de sus colaboradores y por último direccionar y orientar a los colaboradores para fomentar el trabajo en equipo ya que es la parte que ha mostrado la mayor deficiencia ubicado en el nivel deficiente con un 75,00%. Para lo cual se recomienda mejorar la comunicación horizontal entre todos los actores del sistema educativo.
- Se recomienda a los administrativos, mejorar la creación, estructuras, dirección y vigilancia que surgen a partir de la variable gestión educativa, la cual tiene relación directa con las dimensiones de la variable desempeño laboral, todas estas dimensiones presentan bajos rendimientos, lo cual nos muestra que la administración en la institución se encuentra en un nivel moderado, tornándose peligroso para un futuro en el ámbito laboral y administrativo. Por lo que, considero muy importante fortalecer el liderazgo administrativo con el fin de optimizar lo que se brinda en UE “19 de Agosto”.
- Se sugiere al docente, gestionar, actualizar continuamente la parte organizacional de sus labores institucionales, para tener claro que se debe trabajar en la misma dirección, con las disposiciones del equipo directivo y garantizar la formación integral de los estudiantes, obteniendo como resultado final estudiantes bien capacitados y con un nivel alto de conocimientos pedagógicos.
- Para los que estudian post grado, se encomienda indagar sobre el fundamento de la Dirección que es de vital importancia, para ello es importante consensuar acuerdos con orientaciones claras y empleando otros procesos pedagógicos y didácticos, de manera que los descubrimientos valgan para desarrollar las instrucciones de la colectividad sobre en los establecimientos públicos.

REFERENCIAS

- Arratia. (2011). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile*. Chile: Facultad de ciencias sociales.
- Bernal, C., & Sierra, H. (2013). *Proceso Administrativo*. Colombia: Marisa de Anta.
- Cardenas, & Cardenas, D. (2016). *El Rigor en la investigacion Cualitativa*. Venezuela. Obtenido de http://revistas.upel.edu.ve/index.php/sinopsis_educativa/article/view/3539
- Carlos, P. (2015). Estrategias de creacion empresarial. *Ecoe Ediciones*.
- Castillo Mutis, M. (2016). *Una mirada a la vinculaci3n laboral de 6 J3venes en Condici3n de Discapacidad Cognitiva del IED Gustavo Restrepo*.
- Cerviño, C., Fern3ndez, I., Tom3s, J. M., & C3rdova, S. (2016). *Factores predictores del compromiso docente en escuelas p3blicas peruanas: un modelo estructural*. persona.
- Chiavenato. (2012). *Gestion Administrativa*.
- Chiavenato, I. (2011). *Administraci3n de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Coello, V. (2013). *Condiciones laborales que afectan el desempeo laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del departamento Inbound Pymes*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicol3gicas.
- Concha Albornoz, C. (2005). Gestion de las reformas educacionales en America LATina en los 90. *REICE: Revista Electr3nica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educaci3n*, 25. Obtenido de <https://repositorio.uam.es/handle/10486/660779>
- Contreras, Z. (2018). *Gesti3n Educativa y Gesti3n de talento humano docente en las Instituciones Educativas de Educaci3n secundaria de la RED 03 UGEL 02 Rimac-2016*. Peru.
- Coronado, W. (2017). *Gestion Administrativa y desempeo Docente en la Instituci3n Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, periodo 2016*. Lima, Peru.
- Cumbal. (2012). *Evaluaci3n de la calidad del desempeo laboral y directivo en el centro de Educacion Basica Ricardo Rodr3guez de la ciudad de Quito Parroquia Pifo, del Canton Quito, de la Provincia de Pichincha en el aao 2011-2012*. Pifo, Ecuador.
- David, F. (2013). *Conceptos de Administraci3n Estrat3gica* (14 ed.). (H. M3xico, Ed.) M3xico.

- Fernández, B. (2018). *Competencias laborales y de empleabilidad en la educación vocacional*. Calidad de la Educación.
- Ferrer Salaverri, M. (2016). *Gestión administrativa y desempeño laboral*. Cajamarca, Peru.
- García, R., & Galcerán, R. (2015). *Decisiones estratégicas para la dirección de operaciones en empresas de servicios y turísticas*. (Universidad de Barcelona ed.). Obtenido de https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=Mv1SDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=direccion+&ots=QWZgHl6nEM&sig=w41V9VdZGIH_AhcSUxUvqMyFchs#v=onepage&q=direccion&f=false
- Gonzales, M. (2014). *Estrés y desempeño laboral estudio realizado en Serviteca Altense SA de Quetzaltenango*. Quetzaltenango, Ecuador.
- Granizo, D. (2017). *Desempeño laboral y satisfacción en el trabajo en la empresa MO Company Logistics Perú S:A:C, Callao, 2017*. Perú.
- Guillén, J. C. (2015). *Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud*.
- Hermosilla, M., María, F., Lara, J., & Belén, J. (2017). *Caracterización del concepto de talento pedagógico desde la visión de estudiantes de pedagogía de la UCSC* (. Universidad Católica de la Santísima Concepción).
- Hernández, S., & Rodríguez, J. (2011). *Introducción de la Administración*. México: McGRAW_HILL/interamericana Editores,SA.
- Hernandes, R., Fernandez, c., & Baptista, P. (2010). *metodología de la investigación*. (G. MC GRAW, Ed.)
- Hernández, J., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. Sexta edición). México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores,SA.
- Jesús, B. M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED.
- Jimenez. (2011). *Desempeño laboral*.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial* (14 ed.). México: McGRAW.
- Lirios, C., Gillén, J., Sánchez, A., Velázquez, F., & Flores, M. (2017). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el liderazgo y la gestión educativa. *EHQUIDAD Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo social.*, 109-130.
- Medina, J. (2012). *Modelo de la gestión administrativa para el gobierno de la parroquia de yaruquí* . Quito Provincia de pPichincha Quito Ecuador: Universidad central del Ecuador.

- Melendez. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la Subsecretaria Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014*. Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito.
- Méndez, G., & Bolívar, J. (2016). *Los manuales de gestión y su incidencia en la productividad de la empresa Sociedad Agrícola Comercial Picolomondo SA*. Canton Naranjal, Guayas, Ecuador.
- Mondy, S., & Noe, S. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: MC Graw-hill.
- Montero, M., & Saravia, P. (2014). *Gestión Educativa y desempeño docente en la Institución Educativa N1231 UGEL N 06 del distrito Ate*. Peru.
- Morone, G. (2012). *Métodos técnicas de la investigación científica*.
- Pérez, A. (1995). *La cultura escolar en la sociedad neoliberal*. Madrid Morata.
- Quinteros, N., Africano, N., & Faría, E. (5 de 12 de 2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *redalyc.org*, 33-51. Obtenido de <http://www.Redayc.org/yhtml/782/78230903/>
- Rivas, J., & Saldariaga, L. (2011). *La evaluación de desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Rivera Michelena, N. (2016). *Las capacidades humanas desde la perspectiva psicológica del profesional competente*. Educación Médica Superior. Mexico.
- Robbison, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). Mexico: Prentice Hall Copyringht.
- Rojas, N., & Wildor, Y. (2009). *Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico "la Pontificia"*. Huamanga, Ayacucho, Peru.
- Rubio, M. (2018). *Gestión Educativa y satisfacción laboral en los docentes del nivel Inicial de la Institución pública de la Red N08-UGEL N 07*. Miraflores. Miraflores, Peru.
- Salazar M, & Cherito, C. (2012). *Gestión Educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del Distrito Vegueta*. Peru.
- Sanches, & Reyes. (2002).
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2010). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima. Perú.

- Sánchez, J. (2014). *Desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-i*. Perú.
- Thompson, P., Peteraf, M., Gamble, J., & Strickland, A. (2012). *Administración estratégica* (Decimoctava ed.). México: McGrawHill.
- Ugarriza R, A., Aznar, S., Mielgoayuso, J., Benito, P., Pedrerochamizo, R., Ara, I., & Gonzalez, G. M. (2015). *Estimacion de la Actividad Fisica en Poblacion : Metodos instrumentales y nuevas tecnologias*. Obtenido de http://www.renc.es/imagenes/auxiliar/files/NUTR.%20COMUN.%20SUPL.%201-2015_Actividad%20fisica_tecnologia.pdf
- Valera, V., & Yeni, M. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Yugoslavia Nuevo Chimbote 2017*. Nuevo Chimbote, Peru.
- Villanueva, P. (2018). *Desempeño laboral y clima organizacional del personal administrativo de las Pymes del distrito de Puente Piedra 2016*. Perú.
- Yangle. (2014). *Guía de Metodos Estadisticos* .
- Yavar, S. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en la institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la Ciudad de Lima Cercado*. Lima, Peru.

ANEXOS

Anexo N° 1 Matriz De Operacionalización de Variables

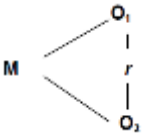
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1: Gestión educativa	Comunica la visión de futuro compartido; de lo que se intenta lograr articulando una búsqueda conjunta de los integrantes de la organización. Lirios, Gillén, Sánchez, Velázquez, & Flores (2017).	Son acciones relacionadas con la creación de planes y proyectos, respetando las estructuras de mando, ejerciendo la dirección siguiendo rutas factibles y sin descuidar la vigilancia de los aspectos académicos, administrativos e institucionales.	D1: Creación Para Chiavenato (2012), confirma que la táctica institucional "como una posición que emplea la institución mostrando sus fortalezas y debilidades, con todo el potencial de sus integrantes".	Planificación Proyección Preparación Prevención	De intervalo
			D2: Estructuras Para Thompson, Peteraf, Gamble, & Strickland (2012), confirma que la parte estructural de la organización de una empresa tiene que ver mucho con la criticidad en el proceso de direccionar las estrategias.	Organización Disposiciones Distribución Constitución División	
			D3: Dirección Chiavenato (2012), sostuvo que la dirección es el empleo administrativo que se narra a las recomendaciones interpersonales de los directores con los empleados.	Sentido Rutas Orientación Trayectoria	
			D4: Vigilancia	Inspecciones Cuidado	

			Chiavenato (2012), afirmó que en la base, todas estas relaciones establecen verdades a medias con conexión a la vigilancia. La propiedad de la vigilancia reside en la comprobación de la acción examinada logrando o no los resultados deseados.	Atención Control	
Variable 2: Desempeño laboral	Es el cumplimiento de aspectos como principios pedagógicos, habilidades para sociabilidad pedagógica. Méndez & Bolívar (2016).	Es un proceso en el cual los trabajadores demuestran sus capacidades, talento y compromiso con su institución.	D1: Capacidades laborales Según Chiavenato (2012.p159), fundamentó que cada compañía tiene que considerar la capacidad de dirigir eficazmente lo que ofrece a su público.	Organización de contenidos. Comunicación verbal. Aplicación de dinámicas. Cumplimiento de programación.	
			D2: Talento pedagógico Hernánde & Rodríguez (2011), confirma que el término motivación viene del latín <i>moveré</i> , mover; es decir, todo lo que provoca nuestra conducta la cual es visualizada por los interesados en lo que ofrecemos.	Herramientas pedagógicas. Actividades de enseñanza. Conocimiento. Planificación.	

				Motivación de los aprendizajes.	
	Cumplir con lo encomendado por las autoridades en la función que ejerce. Castillo Mutis, (2016)		<p>D3: Compromiso laboral</p> <p>Al respecto Robbison & Judge (2013), afirman que las evaluaciones internas dan cumplimiento al desempeño permitiendo que sus resultados nos permitan corregir errores humanos sobre los compromisos, transferencias y despidos. Las evaluaciones también detectan cuando debemos capacitarnos, para adquirir compromisos, y tomar las enmiendas que fueran necesarias con sus compromisos. Por último, brindan capacidades a los trabajadores para que la quiera su compromiso laboral</p>	<p>Puntualidad.</p> <p>Identificación.</p> <p>Lealtad.</p> <p>Asistencia a reuniones.</p>	

Anexo N° 2 Matriz de Consistencia

Gestión educativa y su relación con el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera la gestión educativa se relaciona con el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar de qué manera la gestión educativa se relaciona con el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: La gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.</p> <p>Ho: La gestión educativa no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.</p>	<p>MÉTODO:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>Correlacional</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Descriptivo - correlacional</p> <p>Esquema:</p>  <p>Dónde:</p> <p>M: Muestra de estudio</p>	<p>Población</p> <p>40 trabajadores de la Unidad Educativa “19 de Agosto”.</p> <p>Muestra</p> <p>40 trabajadores de la Unidad Educativa “19 de Agosto”.</p> <p>Muestra censal</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la dimensión creación y el</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la relación entre la dimensión creación y</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la dimensión</p>	<p>Dónde:</p> <p>M: Muestra de estudio</p>	

<p>desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la dimensión estructuras y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la dimensión vigilancia y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto”</p>	<p>el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.</p> <p>2. Determinar la relación entre la dimensión estructuras y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.</p> <p>3. Determinar la relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.</p> <p>4. Determinar la relación entre la dimensión vigilancia y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de</p>	<p>creación y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre la dimensión estructuras y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la dimensión vigilancia y el desempeño laboral en la unidad educativa</p>	<p>O1: Gestión educativa</p> <p>O2: Desempeño laboral</p> <p>r: Relación entre las variables.</p>	
---	--	---	--	--

Parroquia Cone, Ecuador, 2018?	Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.	“19 de Agosto” Parroquia Cone, Ecuador, 2018.		
--------------------------------	--	---	--	--

I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente y administrativo, se está realizando un estudio que busca conocer su opinión sobre la **Gestión Educativa** en la Unidad Educativa: La encuesta es anónima. Lea cuidadosamente cada pregunta y elija una de las tres alternativas según su criterio. 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. JORNADA MATUTINA VESPERTINA

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
DIMENSIÓN: CREACIÓN.			
INDICADOR: Planificación			
1. ¿La unidad educativa donde trabajas realiza los procesos de planeación?			
2. ¿La unidad educativa planifica los recursos para llegar a las metas?			
INDICADOR: Proyección.			
3. ¿La gestión incentiva que los trabajadores alcancen sus objetivos de proyección?			
INDICADOR: Preparación.			
4. ¿La unidad educativa aplica el diagnóstico de preparación para realizar mejoras?			
5. ¿La institución da capacitaciones al personal para seguir los procedimientos de mejoras?			
INDICADOR: Prevención.			
6. ¿La gestión establece los objetivos de prevención institucionales?			
DIMENSIÓN: ESTRUCTURAS.			

INDICADOR: Organización.			
7. ¿La gestión actualiza continuamente la parte organizacional?			
INDICADOR: Disposiciones.			
8. ¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías para acatar las disposiciones?			
INDICADOR: Distribución.			
9. ¿La unidad educativa cuenta con una distribución de cargos pertinente?			
10. ¿Los directivos distribuyen el trabajo en equipo en el ámbito laboral?			
INDICADOR: Constitución.			
11. ¿La institución realiza las coordinaciones de las actividades de constitución laboral?			
INDICADOR: División.			
12. ¿En la entidad existe el divisionismo de sus miembros?			
DIMENSIÓN: DIRECCION.			
INDICADOR: Sentido.			
13. ¿El liderazgo directivo orienta el sentido para alcanzar los objetivos institucionales?			
INDICADOR: Rutas.			
14. ¿La entidad promueve adecuadas rutas de comunicación a todo el personal?			
15. ¿La institución proporciona las rutas para que se realicen las actividades laborales?			
INDICADOR: Orientación.			
16. ¿La gestión orienta al personal para alcanzar las metas propuestas?			
INDICADOR: Trayectorias			
18. ¿La administración proporciona que sus trabajadores tengan trayectoria de identificación institucional?			
DIMENSIÓN: VIGILANCIA.			
INDICADOR: Inspecciones.			
19. ¿La institución cuenta con órgano de inspección para su control?			
20. ¿Los administradores tienen el registro de inspección para el cumplimiento de sus miembros?			

INDICADOR: Cuidado.			
21. ¿La administración cuida el desarrollo de las actividades planificadas?			
INDICADOR: Atención.			
22. ¿La unidad educativa presta atención y organiza inventarios de sus bienes?			
INDICADOR: Control			
23. ¿La institución realiza controles de calidad a los servicios brindados?			
24, ¿La administración evalúa el control laboral de sus miembros?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente y administrativo, se está realizando un estudio que busca conocer su opinión sobre la Gestión Educativa en la Unidad Educativa: La encuesta es anónima. Lea cuidadosamente cada pregunta y elija una de las tres alternativas según su criterio. 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. JORNADA MATUTINA VESPERTINA

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
DIMENSIÓN: CAPACIDADES LABORALES.			
INDICADOR: Organización de contenidos.			
1. ¿Considera que los directivos tienen organización en la unidad educativa?			
INDICADOR: Comunicación verbal.			
2. ¿Los trabajadores manifiestan comunicación verbal asertiva en el desarrollo de sus tareas?			
INDICADOR: Aplicación de dinámicas			
3. ¿Los colaboradores promueven el trabajo en equipo en los estudiantes en sus clases?			
INDICADOR: Cumplimiento de programación.			
4. ¿La administración controla el cumplimiento de lo programado por los trabajadores?			
5. ¿Los trabajadores muestran cumplimiento en su trabajo?			
6. ¿Los trabajadores tienen cumplimiento en el ámbito laboral?			
7. ¿Los directivos son estrictos con el cumplimiento de la programación?			

DIMENSIÓN: TALENTO PEDAGÓGICO.			
INDICADOR: Herramientas pedagógicas.			
8. ¿Los colaboradores aplican diversas herramientas pedagógicas para dar sus clases?			
9. ¿Los colaboradores utilizan las herramientas pedagógicas para mejorar su trabajo en la unidad educativa?			
INDICADOR: Actividades de enseñanza.			
10. ¿Los docentes desarrollan en sus clases las actividades de enseñanza para llegar a los estudiantes?			
11. ¿Considera que en su institución los trabajadores cumplen con sus actividades de enseñanza?			
INDICADOR: Conocimiento.			
12. ¿Se observa en los profesores los conocimientos necesarios para dar sus clases?			
13. ¿Los colaboradores realizan cursos pedagógicos para mejorar sus conocimientos?			
INDICADOR: Planificación.			
14. ¿Considera que los profesores planifican sus clases para llegar a los objetivos previstos?			
INDICADOR: Motivación de los aprendizajes			
15. ¿Los docentes tienen la capacidad de enseñanza para motivar a los estudiantes?			
16. ¿Los docentes ayudan a motivar los aprendizajes en los estudiantes?			
DIMENSIÓN: COMPROMISO LABORAL			
INDICADOR: Puntualidad			
17. ¿Los trabajadores son puntuales en su institución?			
18. ¿Los colaboradores cumplen con puntualidad las acciones que realizan?			
INDICADOR: Identificación.			
19. ¿Los colaboradores se identifican con los ciclos de retroalimentación laboral del personal?			
20. ¿Considera que los trabajadores de su unidad educativa se identifican con la ética profesional?			

INDICADOR: Lealtad			
21. ¿Los trabajadores en su desempeño laboral demuestran lealtad en el cumplimiento de sus obligaciones?			
22. ¿Considera que existe un grado de lealtad de los trabajadores hacia su institución?			
23. ¿Cree que en su trabajo los colaboradores tienen un nivel de lealtad calificado para el cumplimiento de las funciones?			
INDICADOR: Asistencia a reuniones			
24. ¿Los trabajadores asisten a las reuniones continuamente convocadas por el directivo?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Anexo N° 5 Matriz de Validación de Instrumento Gestión Educativa

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión Educativa en docentes de la Unidad Educativa "19 de Agosto" Cone Ecuador, 2018.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de Gestión Educativa

DIRIGIDO A: Personal docente y administrativo de la Unidad educativa "19 de Agosto".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

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

Tumbes, junio del 2018.



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

Anexo N° 6 Matriz de Validación de Instrumento Desempeño Laboral

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral de la Unidad educativa "19 de Agosto" – Cone, Ecuador, 2018.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa del Desempeño Laboral.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad educativa "19 de Agosto".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Victor Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

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

Tumbes, junio del 2018.



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

Anexo N° 7 Validez por criterio de juez experto de la variable Gestión educativa

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO: GESTIÓN EDUCATIVA EN LA UNIDAD EDUCATIVA "19 DE AGOSTO" PARROQUIA CONE, ECUADOR 2018																						
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	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											
Gestión educativa	Creación	Planificación	1. ¿La unidad educativa donde trabajas realiza los procesos de planeación?																			
			2. ¿La unidad educativa planifica los recursos para llegar a las metas?																			
		Proyección	3. ¿La gestión incentiva que los trabajadores alcancen sus objetivos de proyección?																			
			4. ¿La unidad educativa aplica el diagnóstico de preparación para realizar mejoras?																			
		Preparación	5. ¿La institución da capacitaciones al personal para seguir los procedimientos de mejoras?																			
			6. ¿La gestión establece los objetivos de prevención institucional?																			
	Estructuras	Organización	7. ¿La gestión actualiza continuamente la parte organizacional?																			
			8. ¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías para acatar las disposiciones?																			
		Disposiciones	9. ¿La unidad educativa cuenta con una distribución de cargos pertinente?																			
			10. ¿Los directivos distribuyen el trabajo en equipo en el ámbito laboral?																			
		Constitución	11. ¿La institución realiza las coordinaciones de las actividades de constitución laboral?																			
			12. ¿En la entidad existe el divisionismo de sus miembros?																			
	Dirección	Sentido	13. ¿El liderazgo directivo orienta el sentido para alcanzar los objetivos institucionales?																			
			14. ¿La entidad promueve adecuadas rutas de comunicación a todo el personal?																			
		Rutas	15. ¿La institución proporciona las rutas para que se realicen las actividades laborales?																			
			16. ¿La gestión orienta al personal para alcanzar las metas propuestas?																			
	Trayectorias	18. ¿La administración proporciona que sus trabajadores tengan trayectoria de identificación institucional?																				
		19. ¿La institución cuenta con órgano de inspección para su control?																				
	Vigilancia	Inspecciones	20. ¿Los administradores tienen el registro de inspección para el cumplimiento de sus miembros?																			
			21. ¿La administración cuida el desarrollo de las actividades planificadas?																			
		Cuidado	22. ¿La unidad educativa presta atención y organiza inventarios de sus bienes?																			
			23. ¿La institución realiza controles de calidad a los servicios brindados?																			
		Atención	24. ¿La administración evalúa el control laboral de sus miembros?																			
			Control																			

Dr. CRUZ CISNEROS, VICTOR FRANCISCO
EVALUADOR

Anexo N° 8 Matriz de Validación de Juez y experto de la variable Desempeño laboral

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUEZ O EXPERTO CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA "19 DE AGOSTO" PARROQUIA CONE, ECUADOR 2018															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	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 EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO LABORAL	Capacidades laborales	Organización de contenidos	1. ¿Considera que los directivos tienen organización en la unidad educativa?						X		X	X			
			2. ¿Los trabajadores manifiestan comunicación verbal asertiva en el desarrollo de sus tareas?						X		X	X			
		Aplicación de dinámicas	3. ¿Los colaboradores promueven el trabajo en equipo en los estudiantes en sus clases?				X		X		X	X			
			4. ¿La administración controla el cumplimiento de lo programado por los trabajadores?						X		X	X			
		Cumplimiento de programación	5. ¿Los trabajadores muestran cumplimiento en su trabajo?						X		X	X			
			6. ¿Los trabajadores tienen cumplimiento en el ámbito laboral?						X		X	X			
			7. ¿Los directivos son estrictos con el cumplimiento de la programación?						X		X	X			
	Talento pedagógico	Herramientas pedagógicas	8. ¿Los colaboradores aplican diversas herramientas pedagógicas para dar sus clases?						X		X	X			
			9. ¿Los colaboradores utilizan las herramientas pedagógicas para mejorar su trabajo en la unidad educativa?						X		X	X			
		Actividades de enseñanza	10. ¿Los docentes desarrollan en sus clases las actividades de enseñanza para llegar a los estudiantes?						X		X	X			
			11. ¿Considera que en su institución los trabajadores cumplen con sus actividades de enseñanza?						X		X	X			
		Conocimiento	12. ¿Se observa en los profesores los conocimientos necesarios para dar sus clases?						X		X	X			
			13. ¿Los colaboradores realizan cursos pedagógicos para mejorar sus conocimientos?				X		X		X	X			
		Planificación	14. ¿Considera que los profesores planifican sus clases para llegar a los objetivos previstos?						X		X	X			
		Motivación de los aprendizajes	15. ¿Los docentes tienen la capacidad de enseñanza para motivar a los estudiantes?						X		X	X			
			16. ¿Los docentes ayudan a motivar los aprendizajes en los estudiantes?						X		X	X			
		Puntualidad	17. ¿Los trabajadores son puntuales en su institución?						X		X	X			
			18. ¿Los colaboradores cumplen con puntualidad las acciones que realizan?				X		X		X	X			
		Identificación	19. ¿Los colaboradores se identifican con los ciclos de retroalimentación laboral del personal?					X	X		X	X			
			20. ¿Considera que los trabajadores de su unidad educativa se identifican con la ética profesional?					X	X		X	X			
		Lealtad	21. ¿Los trabajadores en su desempeño laboral demuestran lealtad en el cumplimiento de sus obligaciones?					X	X		X	X			
			22. ¿Considera que existe un grado de lealtad de los trabajadores hacia su institución?					X	X		X	X			
			23. ¿Cree que en su trabajo los colaboradores tienen un nivel de lealtad calificado para el cumplimiento de las funciones?				X		X		X	X			
		Aistencia a reuniones	24. ¿Los trabajadores asisten a las reuniones continuamente convocadas por el directivo?					X	X		X	X			

Anexo N° 9 Autorización



UNIDAD EDUCATIVA "19 DE AGOSTO"

COD AMIE 0905H30

19deagosto@gmail.com – Cell

PARROQUIA CONE - Ecuador

AUTORIZACIÓN



LA DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "19 DE AGOSTO" DE LA PARROQUIA CONE CANTÓN YAGUACHI DISTRITO DE YAGUACHI, PROVINCIA DEL GUAYAS.

AUTORIZA

Al ING. JHONNY FERNANDO CASTRO GARCIA, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados para la elaboración del trabajo de investigación titulado: GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA "19 DE AGOSTO" PARROQUIA CONE, ECUADOR, 2018

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

Cone, 12 de junio del 2018.



Lic. María García Álvarez, MSc
Rectora de U. E. "19 de Agosto"


CONSTANCIA DE REVISIÓN DE REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA DE TESIS

Constancia de Revisión

Yo, **George Oswaldo Ocampos Prado** con DNI **00230175** de profesión Licenciado en Educación Especialidad: Lengua y Literatura, quien he aceptado realizar la revisión y corrección de la redacción y ortografía de la Tesis titulada: **Gestión educativa y desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone - Ecuador, 2018**, hago constar por medio de la presente que he revisado el trabajo presentado por el Ing. **Jhonny Fernando Castro García**, para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación, portador de la Cédula de Identidad N° **0913079109**, he revisado lo relacionado a redacción y ortografía, habiendo corregido errores ortográficos y de tildación.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Piura, 14 de mayo del 2019.



George Oswaldo Ocampos Prado
DNI. 00230175

A
lr

Anexo N° 11 Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Karl Frederick Torres Mirez docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

"Gestión educativa y desempeño laboral en la unidad educativa "19 de Agosto" Cone – Ecuador ,2018" del estudiante Jhonny Fernando Castro García, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % 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.

Lugar y fecha 10 de marzo del 2020



Firma

Mg. Karl Frederick Torres Mirez

DNI: 46710220

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

Anexo N° 12 Pantallazo del Software Turnitin

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Génesis educativa y desarrollo laboral en la escuela primaria "14 de Agosto"

Cruz - Escobar, 2018

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

AUTOR:
Dr. Percy Fernando Castro Díaz (080301000000017414104)

ASESOR:
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros (000000204252500)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Génesis y Calidad Educativa
Tesis-2018
2018

Resumen de coincidencias

21 %

Coincidencia	Porcentaje
1. Encuesta a docentes	15 %
2. Investigación educativa	5 %
3. Investigación	<1 %
4. Encuesta a docentes	<1 %
5. Investigación	<1 %
6. Investigación	<1 %
7. Encuesta a docentes	<1 %
8. Investigación educativa	<1 %
9. Encuesta a docentes	<1 %
10. Encuesta a docentes	<1 %



Anexo N° 13 Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación



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 POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CASTRO GARCÍA, JHONNY FERNANDO

INFORME TITULADO:

"GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA "19 DE AGOSTO" CONE - ECUADOR, 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE JULIO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - PIURA