



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

Gestión administrativa para la mejora del desempeño docente en la Escuela Juan
León Mera Martínez, Loma Alta - Santa Elena - Ecuador

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Ramírez Rodríguez, Rosalino Eduardo (ORCID: 0000-0001-8381-1906)

ASESORA:

Dra. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth (ORCID: 0000-0002-0950-7954)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Con gran satisfacción dedico esta tesis a mi familia, amigos; a las personas que amo en esta vida y que supieron comprenderme durante el tiempo que me llevó elaborar este proyecto.

A mis padres, a mi familia, a mis hijos Andy, Dave, Jesús, Natalia y Mykel así mismo a mis hermanos, por su paciencia, quienes siempre supieron brindarme su apoyo incondicional motivándome a continuar, e inculcándome virtudes que hoy resaltan en mi vida.

EL AUTOR

EDUARDO RAMÍREZ RODRÍGUEZ

Agradecimiento

Mi agradecimiento en gratitud a la Universidad César Vallejo por haberme brindado los recursos necesarios en mis estudios y formación académica.

A Dios por haberme dado la vida, y por haberme permitido culminar esta carrera, a la Escuela de Educación Básica “Juan León Mera Martínez”, quienes sin duda alguna supieron proporcionarme información necesaria para el desarrollo de este proyecto.

Además, quiero dejar constancia del más profundo agradecimiento a mi asesora la Dra. Linares Purisaca Geovana Elizabeth, por su dirección y asesoramiento en la elaboración del proyecto de tesis y su desarrollo, que, sin escatimar esfuerzo alguno, orientó y dirigió mi trabajo de investigación con dedicación y responsabilidad.

EL AUTOR

EDUARDO RAMÍREZ RODRÍGUEZ

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Ramírez Rodríguez Rosalino Eduardo, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela Posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificado con CI N° 0921221263 con la tesis titulada: "Gestión administrativa para la mejora del desempeño docente en la Escuela Juan León Mera Martínez, Loma Alta-Santa Elena-Ecuador".

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad "Cesar Vallejo".

Tumbes, Agosto del 2018.



Br. Ramírez Rodríguez Rosalino Eduardo

CI N° 0921221263

CARNET DE EXTRANJERIA

N 002045770

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.4. Formulación del problema.....	16
1.5. Justificación del estudio.....	17
1.6. Hipótesis.....	18
1.7. Objetivos.....	18
II. MÉTODO.....	20
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
2.1.2. Diseño de investigación.....	20
2.2. Variable, operacionalización.....	21
2.3. Población, muestra.....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	25
2.5. Métodos de análisis de datos.....	27
2.6. Aspectos éticos.....	27
III. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES.....	43

VII. PROPUESTA.....	45
Presentación.....	45
Justificación de la propuesta:.....	45
Diseño de la propuesta:.....	46
Fundamentación:.....	46
- Fundamentación teórica.....	46
- Fundamentación psicológica.....	46
- Fundamentación pedagógica.....	47
Beneficiarios.....	47
Impacto social.....	47
Objetivo general:.....	47
Objetivos específicos:.....	48
Programación.....	48
Evaluación.....	60
Materiales empleados para la propuesta.....	61
REFERENCIAS.....	62
ANEXOS.....	67

Índice de tablas

Tabla N.º 1: Operacionalización de las variables.	23
Tabla N.º 2: Relación entre gestión administrativa y desempeño docente.....	29
Tabla N.º 3: Características que la gestión administrativa aplica en la institución educativa..	30
Tabla N.º 4: La relación existente entre el desempeño docente y la gestión administrativa..	31
Tabla N.º 5: Integración de la cultura y los recursos en las prácticas de enseñanza aprendizaje.....	32
Tabla N.º 6: Dimensión sobre los logros de aprendizaje de la ficha de observación.....	33
Tabla N.º 7: La dimensión sobre contenidos del área curricular de la ficha de observación..	34
Tabla N.º 8: La dimensión de estrategias metodológicas de la ficha de observación.	35

Índice de figuras

Figura N.º 1: Relación entre gestión administrativa y desempeño docente.	29
Figura N.º 2: Características que la gestión administrativa aplica en la institución educativa..	30
Figura N.º 3: La relación existente entre el desempeño docente y la gestión administrativa..	31
Figura N.º 4: Integración de la cultura y los recursos en las prácticas de enseñanza aprendizaje.....	32
Figura N.º 5: Dimensión sobre los logros de aprendizaje de la ficha de observación.....	33
Figura N.º 6: La dimensión sobre contenidos del área curricular de la ficha de observación..	34
Figura N.º 7: La dimensión de estrategias metodológicas de la ficha de observación.....	35

RESUMEN

La Gestión administrativa y el desempeño docente en la Escuela Juan León Mera representa una problemática ya que existe eficiencia en las funciones encomendadas por parte del personal administrativo hacia los maestros y maestras es por esto que se planteó como objetivo general determinar la relación entre gestión administrativa y el desempeño de los docentes en la escuela Juan León Mera Martínez, Loma Alta, 2018 y contribuir al progreso de la institución educativa. Además, el trabajo de investigación es importante porque sirvió para la existencia de un desempeño docente eficaz con mejor preparación, que comprendan que las relaciones laborales que se llevan a cabo entre personal directivo y docente constituyen una ayuda en la trayectoria de objetivos y metas propuestas. Para este trabajo de investigación fue necesario la aplicación del diseño de investigación correlacional asociativo como también el tipo de investigación cuantitativo, se empleó también el cuestionario y una ficha de evaluación para docentes las mismas que fueron validados por expertos mediante la matriz de validación respectiva para luego ser aplicada a 12 docentes. El análisis de la información se efectuó mediante el programa Microsoft Excel, en donde se concluye que la dirección no mantiene una buena comunicación dentro de la institución educativa, así mismo no se fomenta lo suficiente, las relaciones cálidas dentro del equipo de trabajo, no se está supervisando con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal docente lo que debería cambiar para conseguir resultados positivos en bien de la institución educativa. Además existe un predominio del nivel insatisfactorio muy alto de 8% en cuanto al dominio de los contenidos, es decir no muestran dominio hacia los temas de estudio en las aulas, pocos son maestros que muestran que se actualizan constantemente. Así mismo se logró determinar que existe una relación significativa entre ambas variables.

Palabras claves: gestión, administración, desempeño.

ABSTRACT

Administrative Management and teaching performance at the Juan León Mera School represents a problem since there is efficiency in the functions entrusted by the administrative staff towards teachers and teachers, that is why it was proposed as a general objective to determine the relationship between administrative management and the performance of teachers in the Juan León Mera Martínez school, Loma Alta, 2018 and contribute to the progress of the educational institution.

In addition, the research work is important because it served for the existence of an effective teaching performance with better preparation, that they understand that the labor relations that are carried out between managerial and teaching staff constitute an aid in the trajectory of objectives and proposed goals. For this research work, the application of the associative correlational research design as well as the type of quantitative research was necessary, the questionnaire and an evaluation sheet for teachers were also used, which were validated by experts through the respective validation matrix and then be applied to 12 teachers. The analysis of the information was carried out through the Microsoft Excel program, where it is concluded that the management does not maintain good communication within the educational institution, likewise it is not encouraged enough, warm relationships within the work team, it is not is regularly monitoring the fulfillment of functions of all teaching staff what should change to achieve positive results for the good of the educational institution. In addition, there is a predominance of a very high unsatisfactory level of 8% in terms of mastery of the contents, that is to say they do not show mastery of the subjects of study in the classrooms, few are teachers who show that they are constantly updated. It was also possible to determine that there is a significant relationship between both variables.

Keywords: management, administration, performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el contexto mundial el logro del éxito de las instituciones educativas está reflejada en el desempeño de actividades lideradas por el personal administrativo y en la gestión, alcanzando altos niveles de eficiencia y eficacia institucional, así mismo por quienes integran la escuela. La causa de conflictos entre equidad y calidad en educación es la gestión administrativa, porque es deficiente, y no se ha entendido que ya no se está en el mismo sistema educativo de 1885 que atendía 385 mil estudiantes, esto ha cambiado y depende también de la inversión en la educación porque de esto depende los buenos resultados. (Castrellón, 2018)

En España la falta de interés y atención de los estudiantes es una problemática por tal motivo los docentes enfrentan retos día a día para ejercer su profesión, la capacidad de concentración y atención es fundamentales para la correcta comprensión de información que transmiten los docentes. Sin embargo, en todas las aulas del mundo hay estudiantes que están presentes físicamente pero no mentalmente, pues prefieren atender a las pantallas de sus teléfonos inteligentes o concentrarse en pensar en cuestiones de su vida personal que deberíamos olvidar al ingresar al aula. (UNIVERSIDAD DE ESPAÑA, 2016, pág. 1)

La función del docente está implicada en ser mediador dentro del proceso de adquisición de conocimientos por el cual niñas, niños y jóvenes amplían sus conocimientos, sus capacidades, sus experiencias, sus expectativas, valores y actitudes, dentro de un contexto disciplinado valorando a quien se encuentran en el entorno y brindando respeto a los derechos sociales e individuales.

Es lamentable que en las instituciones donde se brinda educación hay desacuerdos, es decir existen influencias predominantes en el entorno y se debe entender que el mundo tecnológico posee medios para formarse e instruirse, conforme a los hábitos básicos, es entonces que estudiantes como docentes, no se benefician; por múltiples situaciones, relegando el empleo de las TIC. Del Moral (como se citó en Guerrero, Salome, Galán, & Ángeles, 2016, pág. 4) Es así que, en Ecuador el principio de la educación está inspirado en percepciones y elementos tradicionales, con una dinámica conductista, que imita una forma de actuar y

pensar con bases de estímulos y respuestas, este procedimiento prevalece y es el motivo de inmensas desventajas en la autoformación de quienes imparten conocimientos, provocando un déficit dentro del proceso educativo con los estudiantes, generando insatisfacción en cuanto a la necesidad de obtener aprendizajes significativos. Lo que ha provocado que existan constantes esfuerzos por concretar y mejorar la educación, así como también optimizar tasas de escolarización que en la actualidad se encuentran entre el 96%. Pero así mismo están los conflictos estructurales que reducen y conducen hacia la mala administración del tiempo por parte de los gobiernos hacia las escuelas.

Por lo tanto, el resultado del proceso de esta educación elocuentemente expandida en procesos de cobertura, pero con evidentes debilidades a partir del punto de vista de aptitud y de los elementos de la institución en cuanto a gestión. Esto representa una pérdida efectiva de toda una descendencia y el fracaso de los estudiantes se encuentra en un 40 % desde educación inicial a séptimo, así mismo representa una desventaja de valiosos recursos, de tal forma que, si se obtuviera resultados entre la repetición escolar y deserción, a un valor de \$ 64,00 por estudiante, según la sociedad, el Estado y la Unesco, estarían malgastando 16,6 millones de dólares por año en primaria. (Segobia, 2018, págs. 4-5)

En la escuela Juan León Mera Martínez, de la parroquia Colonche, provincia Santa Elena existe un 33% según datos de encuesta que el docente es convocado a veces por la dirección de la escuela para que sea participe en la elaboración de documentos de gestión. Además, existe un 17% afirmando que es en ocasiones que el director, expone la dirección de comisiones en el trabajo escolar a los maestros y maestras. En pocas palabras la coordinación entre maestros para realizar las tareas específicas no es la adecuada. Así mismo la comunicación entre el personal docente es deficiente para el intercambio de ideas, conllevando a que las relaciones humanas entre individuos no sea la adecuada para el cumplimiento de metas y objetivos.

Por lo tanto, se considera que el presente estudio es importante ya que dará a conocer fortalezas, debilidades, propiciará el mejoramiento de la gestión administrativa y por ende el desempeño de cada uno de los maestros con la finalidad de enriquecer los procesos pedagógicos en el aula, la función del directivo y el personal administrativo, respondiendo así a las necesidades educativas estudiantiles, representantes legales, ya que estos son

elementos de suma importancia no solo para mejorar el rendimiento escolar sino también para mejorar el contexto social.

1.2. Trabajos previos

(Catuto, 2015) en su tesis: gestión administrativa y desempeño de los docentes en los Institutos Superiores de Pacasmayo de la Universidad César Vallejo, tesis para optar el grado de Doctor de Administración Educativa, cuyos objetivos fue: Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño docente en los Institutos Superiores Pacasmayo, durante el año 2014, investigación de tipo predominante cualitativo, el cual concluye que:

- Existe una relación significativa entre gestión administrativa y desempeño ya que una mejor gestión administrativa conlleva a un mayor desempeño docente.
- Existe una relación significativa entre gestión administrativa y desempeño docente en la preparación para el aprendizaje.

(Rivas Hernández , 2009) en la investigación que lleva por título "gestión administrativa para el mejoramiento del desempeño docente en una institución educativas adventistas en la asociación oriental y misión paracentral de El Salvador". En el cual el objetivo es relacionar la satisfacción laboral con el desempeño de los profesores de las escuelas adventistas. El tipo de investigación es correlacional donde utilizó la encuesta. La muestra la conformaron 65 profesores de primaria y secundaria. La misma que fue el 81.25% de la población. Así mismo la confiabilidad en satisfacción laboral obtuvo el 0.923, y para el instrumento desempeño en los maestros el 0,938 los dos instrumentos preparados para la investigación. En conclusión se obtuvo que debe existir una relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente ya que de esto depende la calidad de la institución.

(Coronado, 2017) en su tesis: gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, periodo 2016 de la Universidad César Vallejo, tesis para optar el grado de Magister en gestión del talento humano, cuyo objetivo fue: determinar si la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, período 2016, esta investigación fue correlacional asociativa la misma que al final concluye que:

- Existe una relación completamente significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, estudio

que fue realizado en el período 2016; puesto que el nivel de significancia calculada fue $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho fue de Spearman tiene un valor de 0,567.

- Además en este mismo estudio se tuvo que también existe relación significativa entre la gestión de planificación y el desempeño docente puesto que el nivel de significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,581.

En Ecuador se tiene el trabajo de (Salinas, 2010) en su tesis: Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la Universidad Técnica de Ambato, tesis para optar el grado de Magister en Evaluación Educativa, cuyos objetivos fueron Determinar la importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato, en la provincia del Tungurahua, estudio que fue realizado en el año lectivo 2010 – 2011. Esta investigación es de tipo cuantitativo correlacional, el cual concluye que:

Existe impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato.

- ✓ El nivel de la gestión administrativa de la institución debe renovar lo que conllevará a mejorar el desempeño de todos los componentes.
- ✓ El desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato no está claramente identificado.
- ✓ Se deben tomar propuesta de cambio y mejorar la gestión administrativa.

(Catuto, 2015) en su tesis: Creación de un Software de evaluación de desempeño docente de la universidad Santa Elena, tesis para optar el Post grado en informática Educativa, cuyo objetivo fue determinar la importancia de la evaluación del desempeño docente para el mejoramiento del proceso de enseñanza de los estudiantes de la Escuela Fiscal N° 1 “Carlos Julio Arosemena Tola”, de tipo predominante cualitativo, cual concluye que:

- Existe un bajo desempeño de los discentes durante el transcurso de adquisición de contenidos en el aprendizaje en el periodo lectivo 2014 – 2015.
- Los docentes casi nunca son evaluados por los estudiantes, padres de familia y personal Técnico Pedagógico para tomar los correctivos necesarios.

- La valoración en cuanto al desempeño de los docentes es importante para garantizar la calidad educativa de la Escuela Fiscal N° 1 “Carlos Julio Arosemena Tola”, porque solo de esta manera el maestro generará un potencial eficiente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión administrativa

La gestión en las instituciones educativas es un sistema de acciones que el personal realiza para hacer realizables los objetivos y metas instituidas en el proyecto educativo institucional y por supuesto en el plan de mejoras la misma que está contemplada en la autoevaluación de la escuela, la elaboración de planes de mejoramiento y seguimiento permanente hacia el desarrollo, estas tres etapas conducirán al progreso educativo. (Páez, 2015, pág. 180)

Por lo tanto en las escuela se puede identificar al directivo o líder como el responsable de la organización, planeación e integración de diseños y de la evaluación del proceso educativo, apoyado siempre en el equipo docente, ya que dirigir a una institución educativa admite influir en la gestión de los miembros de toda la comunidad educativa con la finalidad de realizar determinadas labores, los mismos que vienen a ser el resultado de los objetivos planteados y aceptables para la educación de los estudiantes. (García Colina, Juárez Hernández, & Salgado García, 2018)

La gestión de la administración en las instituciones educativas es un conjunto de formas, mecanismos y operaciones que admiten emplear el recurso humano, financiero y material con la intención de alcanzar los objetivos formulados. Este factor administrativo se basa en algunos principios que son: el orden, la disciplina, la unidad de mando y fomentar la iniciativa en cada uno de los que conforman el recurso humano para que se sientan valorados. (Caldas, 2015)

Esto significa entonces que gestión administrativa es un sistema, es todo el conjunto de gestiones que se realizan a fin de reunir al talento humano, los materiales, el dinero y el tiempo para que exista el manejo correcto y alcanzar los objetivos propuesto por la institución educativa.

El programa de escuelas de calidad es el pilar fundamental ya que tiene alcance importante para el mejoramiento de la equidad educativa y la calidad, la gestión administrativa de las instituciones educativas propone la mejora de la educación mediante el impulso de una escuela autónoma, la misma que tiene presente siempre la democracia ya que los profesores como los padres de familia deben participar en el proceso de aquella toma de decisiones ya que conocen acerca de los problema existe en la comunidad educativa y por ende se pueden tomar soluciones apropiadas el contexto educativo. (Cabrera, 2018, pág. 174)

Importancia de la gestión administrativa

La gestión administrativa, es la práctica de los procesos de la administración los cuales son: la planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control de actividades de la organización, es decir es la toma de decisiones oportunas para el fiel cumplimiento de metas u objetivos establecidos basados en procesos. (Ramírez Casco, Ramírez Garrido, & Calderón Moran, 2017, pág. 9) Lo anterior descrito quiere decir que aquellos directivos que ejercen la administración de la escuela representan la base fundamental para el logro de objetivos planteados, porque deberán estar siempre motivando y potenciando habilidades en el desarrollo de tareas que el personal tiene a su cargo realizar.

Así mismos estudios que se han centrado en factores que se desarrollan en la parte interna de las instituciones educativas, confirman la importancia de la enseñanza en las aulas, así como también la gestión institucional para la obtención de resultados positivos para la educación a nivel general, así como para disminuir el impacto negativo de causas socioeconómicos en el caso de poblaciones perjudicadas. (Acevedo, 2017, pág. 95) Es por esto que se vuelve primordial la capacidad institucional para la definición de proyectos educativos determinados, el empleo de información y el trabajo admitido, así como el compromiso de los docentes hacia el proceso de enseñanza aprendizaje.

En el aspecto educativo la administración establece la forma de hacer que las actividades se realicen de la mejor forma, a través de recursos disponibles con la finalidad de alcanzar los objetivos propuesto al principio del periodo escolar, la administración contiene la coordinación del recurso humano y material para lograr obtener las metas planteadas. (Flores, 2018, pág. 19)

Objetivo de la gestión administrativa

Los objetivos que persigue la gestión administrativa se logran de acuerdo a la determinación idónea de las funciones que posee el recurso humano, así como también de la repartición de los recursos en cuanto a lo económico y al recurso físico, en base a esto es que podrá existir la verdadera eficiencia hacia los logros planteados, además se visualizará el progreso de los sistemas administrativos, se logrará el desarrollo de una cultura exitosa en la organización.

Las organizaciones o instituciones educativas actuales ya sean pequeñas o grandes, cuentan con una serie de recursos que se deben administrar y a la vez gestionar eficaz y eficientemente, para que la institución logre conseguir los objetivos propuestos en concordancia con la misión y la visión, por lo tanto, los objetivos en cuanto a gestión administrativa se refieren deben estar siempre presentes. (Diaz Dumont, 2015, pág. 4)

Los objetivos que persigue la gestión administrativa se consiguen mediante el control interno que ha llegado a ser reconocido, como la herramienta que debe tener toda dirección en cualquier institución, para obtener una seguridad razonable hacia el cumplimiento del objetivo institucional y este apto para informar de la gestión que realiza a quien así lo requiera. (Mendoza, 2018, pág. 240)

La evaluación de la gestión administrativa

La evaluación de la gestión administrativa es necesaria porque permite compartir espacios de análisis, reflexión y generar consensos sobre sus propias prácticas. Estos espacios enriquecen la vida laboral, cultural y social de las organizaciones, dando como resultado procesos de mejora para el centro educativo. Entonces se hace necesario implementar estrategias apoyadas por las autoridades centrales del Ministerio de Educación, para brindar espacios formales a los centros educativos en los cuales se brinde información y explicación de los planes y proyectos educativos, de las nuevas disposiciones”. (López, 2006, pág. 164)

La gestión educativa designada también gestión de procesos, toma en consideración como la institución escolar desarrolla de manera ordenada e intencional los subprocesos en la organización, que en las diferentes dimensiones se efectúan con la finalidad de alcanzar resultados de calidad en la gestión pedagógica, curricular, el desarrollo de los métodos

regulares y el soporte técnico administrativo de la gestión de la enseñanza; así también la manera en que se evidencia la preocupación por mejorar continuamente buscando soluciones innovadoras a los conflictos de gestión. Palacios (como se citó en Puyol Cortez, Alcívar Soria, López, & Guamán Chávez, 2018, pág. 4) Es entonces que para afrontar los cambios en las políticas educativas los procesos de gestión se asocian a los espacios de formación del colectivo docente, ya que algunos de los cambios planteados conllevan a nuevos acercamientos conceptuales y metodológicos. De aquí se justifica la necesidad de que los espacios de formación se constituyan en una función de la gestión administrativa.

La gestión administrativa en las instituciones también puede verse afectada y causar irregularidades aun cuando los elementos que la componen sean de primer orden, es decir no basta ser la escuela con los mejores programas tecnológicos, contar con los mejores maestros, con tener las mejores instalaciones y con un buen soporte financiero, sino se aplica una estrategia para contar con excelente gestión administrativa. (Ramírez C. , 2015, pág. 11)

Dimensiones del rol administrativo en la gestión administrativa

Las dimensiones que poseen los directivos o directores dentro de las instituciones educativas están enfocadas en aspectos importantes para el progreso de la escuela, de sus maestros, de los niños, de los padres de los estudiantes y toda la comunidad educativa en general es por esto que para Javeriana Cali (como se citó en Laverde D. , 2016) propone lo siguiente:

La primera dimensión es el servicio a la comunidad educativa la misma que consiste en la capacidad que tendrá el directivo para comprometerse y cumplir con la atención a cada individuo de la institución educativa, con los beneficiarios externos, a través del conocimiento y satisfacción de aquellas necesidades como la adquisición de información o solicitudes que las mismas realizaren, deberá estar dispuesto a la asesoría integral y generar soluciones oportunas a conflictos dentro de la comunidad educativa. Es por esto que, esta dimensión requiere de una verdadera vocación del parte del directivo hacia el servicio educativo para atender de la manera más formal a cada usuario con empatía, receptando cada sugerencia o comentario, por lo tanto, el director o directora contará con todo el conocimiento en cuanto a la institución educativa a su cargo.

La educación debe proporcionar la dirección a los saberes, el currículo debe poseer y tomar en cuenta las diferencias socio culturales, para esto se requiere el fomento a las relaciones interculturales entre todos los miembros de la comunidad educativa, en este sentido como líder administrativo debe desarrollar programas de formación técnica y continua para los maestros para al final contar con una comunicación fluida y educación con calidez y calidad. (Chancusi, 2018, pág. 10)

La segunda dimensión se trata de la comunicación que no es más que la capacidad que permite la generación de acuerdos para fomentar la gestión administrativa, servirá también para fomentar las relaciones calidad, aumentará el respeto con diversas personas y quipos de trabajo. La comunicación demanda entonces de aquella capacidad que poseerá todo individuo para escuchar, realizar preguntas, argumentar, guiar a los participantes de acuerdo a sus decisiones y procesos propuestos con la finalidad de conseguir que la institución y los individuos con los que interactúan, entiendan, valoren y puedan hacer uso del servicio generado desde su dependencia, por lo anterior manifestado la información debe ser directa, clara y controlada. (Montero Bonilla, 2015, pág. 52)

La tercera dimensión es gestión administrativa la misma que son acciones para obtener objetivos, reuniendo estrategias, enmarcando la importancia de valores que tiene la institución. Una escuela cambia cuando modifica la experiencia y la perspectiva docente, es por esto que renovar la enseñanza demanda doble voluntad desde los docentes ya que deberán creer en las capacidades de los estudiantes y asumir que ambos factores poseen un rol esencial e irremplazable en lo que aprendan o dejen de aprender. (Román, 2017, pág. 6)

Teoría clásica de la gestión administrativa

La teoría clásica de Frederick Taylor manifiesta que la eficiencia en las instituciones educativas se logra mediante la realización del trabajo administrativo y también del trabajo individual que estos realicen. Sin embargo, esta teoría clásica, inicia en un todo integral institucional como en la estructura para de esta manera garantizar la eficiencia en todo el recurso humano.

Por otro lado, está la administración de Fayol que es un modelo basado en tres elementos: la repartición del trabajo, la ejecución de un proceso funcional y la formulación de criterios competentes que deben alinear y guiar a la función administrativa. Este autor considerado como el padre de la administración clásica, dice que la función del personal administrativo tiene como objeto solo al cuerpo social es decir al personal que la compone, mientras que las demás ocupaciones reinciden en la materia prima y en las maquinarias, es decir hace énfasis que la función de la administración solo se limita a las tareas del personal de la institución y el resultado de su investigación se basó en principios que toda organización debe aplicar y son: el trabajo estará dividido, existirá el orden, el mando, reinará la unión y categoría en la superioridad, la centralización, habrá una remuneración equitativa, los empleados tendrán un trabajo estable, la responsabilidad se hará en conjunto, se tomará en cuenta la iniciativa y el interés general de los que conforman la institución u organización.

Estos dos personajes con sus teorías realizan un gran aporte a la administración, ya que el primero hizo sus estudios en el trabajo de las personas y construyó un método para estudiar el tiempo y el movimiento de cada acción en el trabajo; mientras que el segundo autor concreta a la administración con acciones de: planear, dirigir, organizar, controlar y coordinar actividades en la organización.

Desempeño docente

El trabajo del docente tiene influencia no sólo en su preparación para el quehacer educativo en las aulas, sino también por la expectativa que debe crear sobre su profesión, considerando cada sugerencia cuando es evaluado por el padre de familia, por el personal directivo, sus colegas, los estudiantes y otros sujetos que interactúan con él en el ámbito educativo. (Brenda, 2018, pág. 13) Entonces el desempeño docente debe ser una tarea fundamental, para automotivarse y seguir formándose respondiendo a las posibilidades que poseen los padres de los estudiantes, aceptando sugerencias y comentarios que le ayudarán a perfeccionar la experiencia diaria y optimizar la enseñanza de los estudiantes a su cargo.

El profesor, desde la responsabilidad ante la actuación profesional, como guía o formador, debe en todo momento reflexionar sobre la práctica pedagógica ejercida en el aula para mejorarla o fortalecerla y desde aquel momento acudir a la elaboración de conocimientos

nuevos ya que en el campo pedagógico profesional continuará enseñando y por ende generando aprendizajes y construyendo saberes interdisciplinarios. (Díaz, 2014, pág. 103)

Importancia del desempeño docente

El desempeño docente es vital e importante ya que es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad de un modo concreto y encarnado. Es por esto que mediante la aplicación de instrumentos evaluativos se pretende medir las aptitudes y actitudes de los niños y niñas como respuesta a proceso en la educación; asimilando la realidad de conocimientos, destrezas, habilidades y valores que se han desarrollado a lo largo del proceso educativo y su impacto en la vida cotidiana. (Soriano, 2016, pág. 5)

Es muy importante considerar de todos los estudiantes llegan a la institución con el compromiso de aprender a aprender, para esto el maestro del aula de clases debe brindar su ayuda para el desarrollo del potencial creativo e intelectual, mediante la aplicación de estrategias transformadoras de acuerdo al interés y necesidad que tiene, con la finalidad de generar aprendizajes significativos, comprensivos aplicado al contexto académico y social. (Quintero, 2014, pág. 6)

Las actitudes de apertura, accesibilidad y flexibilidad son las que más aprecian los estudiantes en las escuelas, ya que un maestro con esta cualidad le ayudará al desarrollo de aptitudes para adquirir el conocimiento, por lo tanto, se vuelve necesario la creación de un clima agradable con libertad de pensamiento, con capacidad de análisis e intercambio de ideas entre docente y estudiante harán la construcción del conocimiento eficiente y eficaz. (Covarrubias, 2015, pág. 84)

Dimensiones del desempeño docente

El desempeño del profesor es variable de calidad, porque depende de los educadores la transformación de los estudiantes para cambiar el futuro, mejorando cada día y volviéndose esencial en la práctica pedagógica. Este autor propone algunas dimensiones: emocionalidad, capacidad pedagógica, responsabilidad en el desempeño de funciones, relaciones entre el personal y los resultados de la tarea escolar. Valdés (como se citó en Montenegro, 2007)

Es así que, el desempeño docente deberá ser eficiente a la hora de enfrentarse al reto educativo que es enseñar, porque solo de esta forma los estudiantes podrán prepararse para un mejor porvenir, serán capaces de resolver sus propios conflictos en la vida, esto conlleva a que los conocimientos transmitidos deben reunir varias disciplinas y responder a las exigencias en la sociedad.

La dimensión capacidad pedagógica del docente quiere decir que los maestros para desempeñar su rol como docente deberán estar completamente preparados posterior a estos llevar a la práctica o tarea de enseñar a aprender, transmitiendo los saberes previos para que estos puedan ser interiorizados luego, cada destreza de aprendizaje tendrá que aplicarse en la vida cotidiana de cada estudiante en la sociedad.

El maestro en la actualidad frente a la actividad pedagógica ayuda a formar, no sostiene conveniencias sin voluntad, desea superar aquel formalismo que domina y observa costumbres que dañan la identidad como formador, es investigador porque tiene que prepararse para el mañana, así la tarea se hará fácil e importante dentro de las aulas de clases. (De Andraca , 2013, pág. 31) El autor hace énfasis que la capacidad pedagógica del maestro estará orientada al desarrollo de destrezas, por lo que deberá realizar con anticipación la planificación con criterios de desempeño, así como también preparar el respectivo recurso para el desarrollo de habilidades en la mediación con el estudiante posterior a esto deberá contar con un instrumento de evaluación que le permita medir los conocimientos adquiridos, además contar con proyectos de recuperación para quienes presenten un nivel bajo en el rendimiento académico.

El docente como agente formador de los estudiantes es un funcionario que desarrolla aquellos contenidos planteados en el trayecto formativo y es también el encargado de socializar los saberes, favoreciendo la implementación de proyectos educativos desde las diferentes áreas del conocimiento, con la finalidad de crear aprendizajes en los estudiantes, los mismos que representan el futuro de la sociedad. (Arias, 2018, pág. 19)

La dimensión de emocionalidad es la dinámica que se tiene en cada relación con el personal o talento humano de una organización, la emocionalidad de un individuo pasa a su vez a ser consecuencia y causa de la emocionalidad de otro, siendo este un elemento que significa la

demostración, manifestación y expresión, como maestros debemos hacer que nuestra emocionalidad sea la adecuada al momento de enfrentar la tarea como educador.

El docente debe ser recíproco en cada instante de la vida, para que las acciones no creen desmotivación individual, por el contrario, debe hacer que expresen positivamente de acuerdo a la orientación dada en clases, en pocas palabras debe tener equilibrio ante nuestro contexto estudiantil. (Anzorena, 2013)

La dimensión de responsabilidad es manifestar de forma adecuada a aquellos deberes y perspectivas de la vida, significa entonces hacer el bien con dedicación sin tener al lado a alguien que nos diga lo que se tiene que hacer, también es un valor que nos compromete a hacer lo que por compromiso nos compete, asumiendo consecuencias en bienestar de cada necesidad, laborando conscientemente de la mejor manera, proponiéndonos e ideando estrategias para ser mejores cada día. (Martínez H. , 2005)

El autor manifiesta que la responsabilidad es entonces una de aquellas virtudes más significativas e importantes para todo ser humano, mejor aún si pertenece a una organización educativa o privada, como maestros debemos procurar siempre estar animador, motivados con un espíritu positivo frente a la sociedad en brindar un servicio no de cantidad más bien de calidad.

La dimensión de relaciones interpersonales debe estar respaldada por un comportamiento positivo en donde el intercambio de ideas o comunicación sean satisfactorios solo de esta forma se lograrán relaciones competentes, así las relaciones entre individuos o personas en la institución escolar se construye por su misma naturaleza, ya que aquí se comunican entre sí e interactúan de forma libre, para conseguir satisfactoriamente los objetivos planteados por la organización educativa. (Wieman, 2011, pág. 583)

El autor hace énfasis en relaciones sociales que se hallan reguladas por las interacciones en la sociedad, dentro del ámbito educativo las relaciones interpersonales aun no son las adecuadas para el desarrollo de una mejor comunicación por lo tanto se debe crear vínculos entre docentes tratando de mejorar la comunicación.

La dimensión del resultado de la labor educativa es aquella innovación o renovación en la educación, es todo un proceso que tiene que ver con el cumplimiento de objetivos planteados, es la comprobación de forma ordenada de cada aspecto planificado, es lo que fortalece el desempeño docente ya que sabe que ha conseguido lo que desea.

Es por esto que el docente debe tener un mejoramiento continuo, a través del saber más exacto posible ante los estudiantes ya sea en uno o varios aspectos de acuerdo a su personalidad, debe aportar con información acorde a la realidad, el desempeño del docente hoy en día no es fácil, pero conozcamos más, ya que la ciencia ofrece de todo, hace mejores individuos para la sociedad entonces, el resultado depende de la preparación que tengamos. (López, 2006, pág. 164)

Por lo tanto, la práctica de los docente en las diversas instituciones educativas estará orientada a impartir saberes partiendo de estrategias eficientes y novedosas, no solo para el perfeccionamiento de conocimientos teóricos, también en el perfeccionamiento de destrezas prácticas necesarias para el ejercicio profesional, así como también poseer experiencias que le doten de herramientas que empleadas en situaciones reales, garanticen el adecuado empleo para el desarrollo de capacidades determinadas. (Nuñez, 2019, pág. 15)

Teoría del desempeño docente

Para Dessler (1996), la evaluación representa un proceso para apreciar o calificar el valor, la honorabilidad, las cualidades o el estatus de una institución. Mondy y Noé (1997) sustentan que: evaluar el desempeño de maestros es aplicar técnicas formales de revisiones y evaluaciones periódicas del equipo de trabajo.

Los maestros deben convertirse en aprendices para la identificación de debilidades y así mismo la proposición de estrategias que permitan el mejoramiento de dificultades en las practicas pedagógicas profesionales, por lo tanto, la formación se convierte en un componente esencial en la preparación del docente, es decir deberá estar siempre capacitándose para enfrentarse a nuevos retos de trabajo y tareas a desempeñar. (Salazar, 2018, pág. 17)

Este último aspecto en relación a la tarea trae consigo la implicación en la modificación de formas de aprender y enseñar, dando importancia a herramientas nuevas para el aprendizaje entre estos los recursos o elementos tecnológicos en el transcurso de formación de conocimientos en los estudiantes.

En la formación del docente se coloca en juego el desarrollo del profesional, del personal y la institución educativa, es por esto que la formación de los maestros constituye un eje que modela el desarrollo colectivo e individual, la misma que empieza por el mejoramiento en la función como docente hacia la mejor posición de la institución educativa a la que presta sus servicios laborales. (Marcillo, 2018, pág. 10)

La evaluación en el desempeño docente

Según Stephen Sawchuk la evaluación hacia el desempeño docente viene a ser un proceso totalmente formal, empleado por la institución educativa para justamente revisar la efectividad o eficiencia del trabajo como maestro en cualquier aula de clase, y el resultado que se encuentre de esta aplicación evaluativa servirá para proporcionar retroalimentación al docente y mejorar el desempeño. Stephen Sawchuk (como se citó en Noriega, 2015). Para este autor la evaluación está dada por el conjunto de todas las acciones totalmente organizadas conforme a la interacción pedagógica junto al conocimiento científico y metodológico, originando nuevos estilos didácticos de aprendizaje, promoviendo el desarrollo del perfil docente y aportando al cambio en la educación para las futuras generaciones.

Los componentes de evaluación al equipo de maestros constituyen uno de los factores claves en cuanto a la gestión de los maestros, es así que el interés por mejorar la calidad de estos mecanismos crece cada vez más, ya que están generando el monitoreo y fortaleciendo el desarrollo profesional de los docentes. (Vaillant, 2014, pág. 22)

Para la Secretaría de Educación Pública en relación a los lineamientos de evaluación a los docentes, la valoración del desempeño significa evaluar el grado de responsabilidad en cuanto al cumplimiento de funciones encargadas por la institución, así como también la

calidad con las que se efectúa, determinando logros obtenidos en un espacio determinado, valorando sus fortalezas para que mejore en la institución. (Martínez G. , 2016, pág. 126)

La evaluación en lo que respecta al desempeño del maestro es parte de las actividades permanentes, el inconveniente es que se asocia muchas de estas visitas áulicas como que en realidad se fuera a controlar, cuando en realidad lo que se desea saber es que si las estrategias o técnicas que aplica están generando un óptimo rendimiento académico en los estudiantes, para generar recomendaciones que le permitan mejorar aún más. (Fernández, 2014, pág. 401)

Entonces para que la evaluación hacia el desempeño de los docentes tenga éxito, se deberán cumplir con dos tareas: debe haber acompañamiento o indicaciones pedagógicas constante a cada maestro, director o directora entre otros líderes que conforma la institución educativa, así mismo la evaluación deberá formar parte de toda una planeación de mediano y largo plazo, en la cual se establezcan objetivos hacia la mejora de la organización educativa. (Castillo, 2014, pág. 24)

Desde el 2012 las nuevas políticas en cuanto a la evaluación se refiere ahora está en manos del Instituto Nacional de Evaluación Educativa, organismo independiente y autónomo a cargo del Sistema Nacional de Evaluación Educativa, a partir del 2013 el INEVAL desarrolla evaluaciones para ingresar al magisterio estos son los quiero ser maestro, e implementa evaluaciones de desempeño infantil. (Díaz J. , 2015, pág. 105)

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera la gestión administrativa está relacionado con el desempeño docente en la institución educativa Juan León Mera Martínez, Santa Elena-Ecuador, 2018?

Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la dimensión del servicio a la comunidad educativa con el desempeño de los docentes?

¿De qué manera la dimensión de la comunicación está relacionada con el desempeño de los docentes?

¿En qué medida la dimensión de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño?

¿Cómo se relaciona la dimensión de la capacidad pedagógica con la gestión administrativa?

¿De qué manera la dimensión de la emocionalidad está relacionada con la gestión administrativa?

¿En qué medida la dimensión de responsabilidad se relaciona con la gestión administrativa?

¿De qué manera la dimensión de resultados está relacionada con la gestión administrativa?

1.5. Justificación del estudio

La problemática mencionada anteriormente expresa que la investigación que se ha realizado en cuanto a la gestión en lo administrativo para la mejora del desempeño de cada docente no está satisfaciendo en el aspecto formativo del maestro, el cual no está aportando de acuerdo a la función encomendada a la realidad de la organización educativa, es así que este trabajo de investigación queda encaminada a proponer la mejora en el desempeño docente en el personal administrativo.

Teóricamente se justifica ya que este trabajo de investigación está proyectado a generar en toda la comunidad educativa una propuesta de perfeccionamiento en cuanto a la gestión de la administración para mejorar el desempeño en los profesores y de esta forma elevar el rendimiento de las funciones encargadas dentro de la institución educativa.

Desde el punto de vista práctico la investigación permite aplicar nueva la propuesta de gestión administrativa en la Escuela Juan León Mera Martínez, para exista un desempeño docente eficaz con mejor preparación, que comprendan que las relaciones laborales que se llevan a cabo entre personal directivo y docente constituyen una ayuda para el logro de objetivos y también de metas durante el proceso escolar. Es entonces que el trabajo investigativo servirá para los directivos, maestros de la escuela como un informe para futuros estudios en el área del desempeño. Lo que representa una herramienta que permitirá la determinación del interés de los servidores públicos en las instituciones educativas entre varios elementos que será necesario que se conozca de una forma práctica todo el proceso de investigación para que se sientan motivado por la labor realizada.

Es así como todo individuo en lo particular vuelve a adquirir el servicio que como docente presta a la organización, donde obtiene un beneficio con el cual crea un futuro ya que todo maestro es portavoz del desempeño que se le ofrece donde experimenta motivación por parte del personal administrativo.

Metodológicamente esta investigación se justifica porque al directivo de la institución educativa se le proporcionará esta propuesta innovadora, la misma que tiene como acción integrar a todos los miembros de la comunidad en general. Así mismo se le entregará la ficha de observación, para que sirva como instrumento de mejora al desempeño de los docentes y de los procesos educativos.

Además, desde el punto de vista social, esta investigación proporcionará información necesaria que permita el mejoramiento en cada uno de los maestros de la escuela, así mismo tomen en consideración de la importancia que tiene el desempeño docente, es por esto que cada una de las dimensiones debe ser puesta en práctica, así como también las teorías que en varios proyectos analizados seguirán sirviendo como instrumento para la calidad institucional.

1.6. Hipótesis

La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa Juan León Mera Martínez, Loma Alta, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo General

- Determinar la gestión administrativa en la mejora del desempeño de los docentes en escuela Juan León Mera Martínez, Loma Alta, 2018.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar las diferentes características que la gestión administrativa aplica en la escuela de educación básica Juan León Mera Martínez y sus dimensiones.

- Identificar la dimensión del servicio a la comunidad existente en la gestión administrativa.
- Establecer el nivel de la dimensión comunicación en la gestión administrativa.
- Determinar el nivel de la dimensión capacidad pedagógica en los docentes.
- Analizar la dimensión de la responsabilidad en el desempeño de funciones de los docentes.
- Identificar la dimensión de las relaciones interpersonales en el desempeño docente.
- Analizar la dimensión de los resultados de la labor escolar en los docentes.
- Evaluar el desempeño de los docentes de la escuela Juan León Mera Martínez.
- Formular una propuesta de gestión administrativa basada en mejorar el desempeño docente

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Para este trabajo investigativo se aplicó a la investigación cuantitativa ya que es un procedimiento de decisión que tuvo la finalidad de marcar, entre algunas opciones, empleando numerales que pudieron ser tratados a través de herramientas del campo de la estadística, por tal razón este tipo de indagación se generó por origen y efecto de la investigación. (Ñaupas Paitán, Mejía Mejía, Novoa Ramírez, & Villagómez Paucar, 2014)

Este tipo de investigación cuantitativa permitió la recopilación y el análisis de datos adquiridos de diversos instrumentos de investigación, este tipo de trabajo investigativo implicará el uso de la tecnología de hojas de cálculo en microsoft excel, software que sirve para datos estadísticos y obtener resultados reales, también es importante destacar que por ser una muestra baja no se aplicará formula.

2.1.2. Diseño de investigación

El progreso de esta investigación correspondió al diseño descriptivo propositivo ya que es un asunto dialectico que emplea un sistema de procesos y técnicas con la finalidad de diagnosticar y dar solución al problema, así como también buscar respuestas a preguntas estructuradas científicamente, además de estudiar la dependencia entre diversos acontecimientos y factores. (Giler, SCRIB, 2018)

Según el autor el diseño de investigación empleado tiene como objetivo principal promover y favorecer el trabajo de investigación como mecanismo para una mejor preparación integral de profesionales, también este diseño se identifica por fundar conocimientos, partiendo del trabajo del investigador. Así mismo este trabajo investigativo generó el análisis de diversos datos que mejorarán la calidad de conocimientos en cada uno de los maestros para la futura generación.

2.2. Variable, operacionalización

Variable Dependiente: Gestión administrativa

La gestión administrativa, es la práctica de los procesos de la administración los cuales son: la planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control de actividades de la organización, es decir es la toma de decisiones oportunas para el fiel cumplimiento de metas u objetivos establecidos basados en procesos. (Ramírez Casco, Ramírez Garrido, & Calderón Moran, 2017, pág. 9)

Variable Independiente: Desempeño docente

El desempeño docente mediante la aplicación de instrumentos evaluativos pretende medir las aptitudes y actitudes de los niños y niñas como respuesta a proceso en la educación; asimilando la realidad de conocimientos, destrezas, habilidades y valores que se han desarrollado a lo largo del proceso educativo e impacto en la vida cotidiana. (Soriano, 2016, pág. 5)

Tabla N.º 1: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<p>La gestión de la administración en las instituciones educativas es un conjunto de formas, mecanismos y operaciones que admiten emplear el recurso humano, financiero y material con la intención de alcanzar los objetivos formulados. Este factor administrativo se basa en algunos principios que son: el orden, la disciplina, la unidad de mando y fomentar la iniciativa en cada uno de los que conforman el recurso humano para que se sientan valorados. (Caldas, 2015).</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Servicio a la comunidad educativa - Comunicación - Gestión administrativa 	<p>Los datos de investigación se obtienen de la variable mediante la aplicación del cuestionario en donde se evalúa el servicio a la comunidad educativa, la comunicación entre todo el personal docente y los diversos procesos que la misma realiza, este instrumento está conformado por 10 ítems con 3 alternativas: nunca, a veces y siempre, las cuales fueron dirigidas a 12 docentes en la Escuela Juan León Mera Martínez.</p>	<p>- Servicio a la comunidad La educación debe proporcionar la dirección a los saberes, el currículo debe poseer y tomar en cuenta las diferencias socio culturales, para esto se requiere el fomento a las relaciones interculturales entre todos los miembros de la comunidad educativa. (Chancusi, 2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión de la labor educativa. - Responsabilidad manifestada en el desempeño de funciones. 	Ordinal
			<p>- La comunicación Es la capacidad que poseerá todo individuo para escuchar, realizar preguntas, argumentar, guiar a los participantes de acuerdo a sus decisiones y procesos propuestos con la finalidad de conseguir que la institución y los individuos con los que interactúan, entiendan, valoren y puedan hacer uso del servicio generado desde su dependencia. Montero, (2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Intercambio de ideas en forma fluida y clara. - Libertad y Autonomía en la toma de decisiones. 	
			<p>La gestión administrativa: Acciones para obtener objetivos, reuniendo estrategias, enmarcando la importancia de valores que tiene la institución. Una escuela cambia cuando modifica la experiencia y la perspectiva docente, es por esto que renovar la enseñanza demanda doble voluntad.(Román, 2017, pág. 6)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Distribuye de forma ordenada la administración y responsabilidad. -Distribución correcta de funciones. 	

VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO DOCENTE	<p>El profesor, desde la responsabilidad o deber ante la actuación profesional, como guía o formador, debe en todo momento reflexionar sobre la practica pedagógica ejercida en el aula para mejorarla o fortalecerla y desde aquel momento acudir a la elaboración de conocimientos nuevos ya que en el campo pedagógico profesional continuará enseñando y por ende generando aprendizajes y construyendo saberes interdisciplinarios. (Diaz, 2014)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidades pedagógicas. - Emocionalidad - Responsabilidad - Relacionales interpersonales - Resultados 	<p>Los datos de investigación se obtienen de la variable mediante la aplicación de una ficha de evaluación del desempeño docente en donde se evalúan los logros de aprendizaje, contenidos del área curricular y las estrategias metodológicas que emplea para el proceso de enseñanza aprendizaje, este instrumento está conformado por 3 con la siguiente escala: 4 sobresaliente, 3 suficiente, 2 insatisfactorio y 1 deficiente, las cuales fueron dirigidas a 12 docentes en la Escuela Juan León Mera Martínez.</p>	<p>- Capacidades pedagógicas. Los maestros para desempeñar su rol como docente deberán estar completamente preparados posterior a estos llevar a la práctica o tarea de enseñar a aprender, transmitiendo los saberes previos. Fernández (2012)</p>	<p>- Muestra esfuerzo en la labor encomendada y recibe recompensa. -Reconocimiento por labor realizada.</p>	Ordinal
			<p>- Emocionalidad El docente debe ser recíproco en cada instante de la vida, para que las acciones no creen desmotivación individual, por el contrario, debe hacer que expresen positivamente de acuerdo a la orientación dada en clases. Anzorena, O. (2009)</p>	<p>-Sentimiento de permanencia en la organización.</p>	
			<p>- Responsabilidad Es manifestar de forma adecuada aquellos deberes y perspectivas de la vida, significa entonces hacer el bien con dedicación, también es un valor que nos compromete a hacer lo que por compromiso nos compete, laborando conscientemente de la mejor manera, proponiéndonos e ideando estrategias para ser mejores cada día. (Martínez H. , 2005)</p>	<p>-Respeto por la organización. - Sentido de obligación con la organización escolar.</p>	

			<p>- Relacionales interpersonales Debe estar respalda por un comportamiento positivo en donde el intercambio de ideas sea satisfactorio solo de esta forma se lograrán relaciones competentes, así las relaciones entre individuos o personas en la institución escolar se construyen por su misma naturaleza. Wieman (2011)</p>	<p>Integra la institución -Sentido de confianza ante la institución.</p>	
			<p>- Resultados Es todo un proceso que tiene que ver con el cumplimiento de objetivos planteados, es la comprobación de forma ordenada de cada aspecto planificado, es lo que fortalece el desempeño docente ya que sabe que ha conseguido lo que desea. López, L. (2006)</p>	<p>-Identifica la problemática dentro de la institución.</p>	

2.3. Población, muestra

Población

La población se encuentra constituida por el conjunto de individuos que forman parte del estudio relacionado con la gestión administrativa para fortalecer el desempeño docente es decir quienes conforman la investigación con la finalidad de conseguir resultados reales. (Blázquez, 2014, pág. 127). La presente población la conforman 12 docentes los mismo que son los únicos que prestan sus servicios en la Escuela Juan León Mera Martínez.

Muestra

La muestra es una unidad de análisis o un grupo de personas, contextos, eventos o sucesos sobre la cual se recolectan los datos sin que necesariamente sea representativa de la población que se estudia en la institución educativa. (Bisquerra, 2014, pág. 143). Es entonces que este estudio de investigación por poseer una población reducida y limitada no aplicó las pruebas de muestreo y se tomará la totalidad el 100% de la población, por ende se aplicará el muestreo no probabilístico.

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

Técnica

Se empleó la encuesta por esto: es una técnica de investigación social una de las más conocidas y empleadas, la misma consistió en la aplicación de procedimientos estandarizados, de interrogatorio a una determinada muestra de individuos con el fin de recoger información sobre aspectos de la realidad social y del comportamiento humano. (Vidal, 2013, pág. 88). Es por esto que para recoger los datos se consideró oportuno la aplicación de una encuesta a los docentes de la institución educativa, el cual sirvió para la obtención de datos reales y eficientes hacia el desarrollo de la investigación, así mismo fue necesaria la aplicación de una ficha de observación al personal docente.

Instrumento

Para este trabajo investigativo sobre el desempeño docente se empleó la ficha de evaluación a 12 docentes en la cual se utilizó un cuestionario de preguntas divididas en tres dimensiones: la primera trata sobre los logros del aprendizaje el cual contenía de 2 ítem, la segunda acerca de los contenidos del área curricular el cual tenía 4 ítem y la última contiene las estrategias metodológicas la misma que tiene 11 ítem, es decir el total fue de 17 ítem en el cual cada maestro fue evaluado para la obtención de información de la problemática estudiada. De la misma forma se aplicó un cuestionario con 10 preguntas dirigidas al personal docente para evaluar la gestión administrativa.

Validez

La validez es aquella que muestra el grado con el que se pueden deducir mediante conclusiones a partir de resultados alcanzados luego de aplicar el instrumento, además se puede decir que es el grado en el cual se mide la variable de estudio que se va aplicar. (Bernal, 2010). El proceso de validez empieza por la realización de una ficha de observación en la asignatura de diseño y desarrollo del trabajo de investigación 2, dirigida a los docentes de la Escuela Juan León Mera Martínez, la misma que fue revisada por PHD, ingenieros y un magister todos ellos docentes de la Universidad Estatal Península de Santa Elena dando cada uno la respectiva observación para que sea considerada y posteriormente aplicada.

Confiabilidad

Es la que hace referencia al instrumento que debe de existir en estabilidad de acuerdo con las apreciaciones obtenidas por las mismas personas, de tal forma que la confiabilidad varía de acuerdo con el número de indicadores o ítems introducidos en el instrumento (Hernandez , Collado, & Pilar, 2014). Se demuestra que el instrumento es confiable porque la mayoría de expertos en educación validaron el instrumento de forma excelente lo que condujo a la aplicación de la ficha para evaluar el desempeño de profesores en la institución.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los métodos para el respectivo análisis de los datos obtenidos son cuantitativos y pueden ser convertidos en datos estadísticos, así mismo es la información que se va a procesar para llegar a la comprobación de la hipótesis, también se puede decir que el procesamiento de todos los datos deberá realizarse a través del uso de programa o herramientas que puedan procesar datos estadísticos, para obtener conclusiones reales. (Bernal, 2010)

Es por esto por lo que para realizar el respectivo procesamiento de datos se deberá hacer lo siguiente:

- Reunión de información de la población o muestra objeto del estudio definido por el investigador.
- Ordenación de datos que se obtuvieron mediante la investigación.
- Definición de herramientas y programas de estadística a emplear en el debido procesamiento de datos.
- Elaboración de las respectivas tablas estadísticas.
- Construcción de figuras estadísticas.
- La realización de las conclusiones se las hizo considerando los objetivos que se plantearon y los resultados que se consiguieron.

2.6. Aspectos éticos

Se guardará confidencialidad con la información que se recaudó, es importante también mencionar que, con las respuestas dadas, no se emitieron juicio alguno, ya que sirvió solamente para el proceso de investigación sin ninguna otra finalidad sino más bien en llegar a concretar datos reales para la obtención del grado de magister en la universidad cesar vallejo es por esto que se considera las siguientes éticas pertinentes.

Anonimidad porque se mantuvo total confidencialidad desde el primer momento cuando se empezó la investigación.

Participación libre respecto a la forma de colaborar sin oposición alguna, pero estimulando la categoría del estudio de la investigación.

Confidencialidad porque los datos no serán divulgados para otro fin.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de la variable gestión administrativa.

En cuanto al objetivo general: Determinar la gestión administrativa para la mejora del desempeño de docentes en la escuela Juan León Mera Martínez, Loma Alta, 2018 según las siguientes preguntas, los resultados fueron los siguientes:

Tabla 2

Relación entre gestión administrativa y desempeño docente.

Variable		Desempeño docente					
Variable	Criterios	Deficiente		Bueno		Eficiente	
		Fa.	Fr.	Fa.	Fr.	Fa.	Fr.
Gestión administrativa	Convocatoria en la elaboración de documentos	3	25%	5	42%	4	33%
	Revisión del reglamento interno en consenso.	0	0%	2	17%	10	83%
	Organización de comisiones en función de las características.	5	42%	1	8%	6	50%
Total general		8	67%	8	67%	20	100%

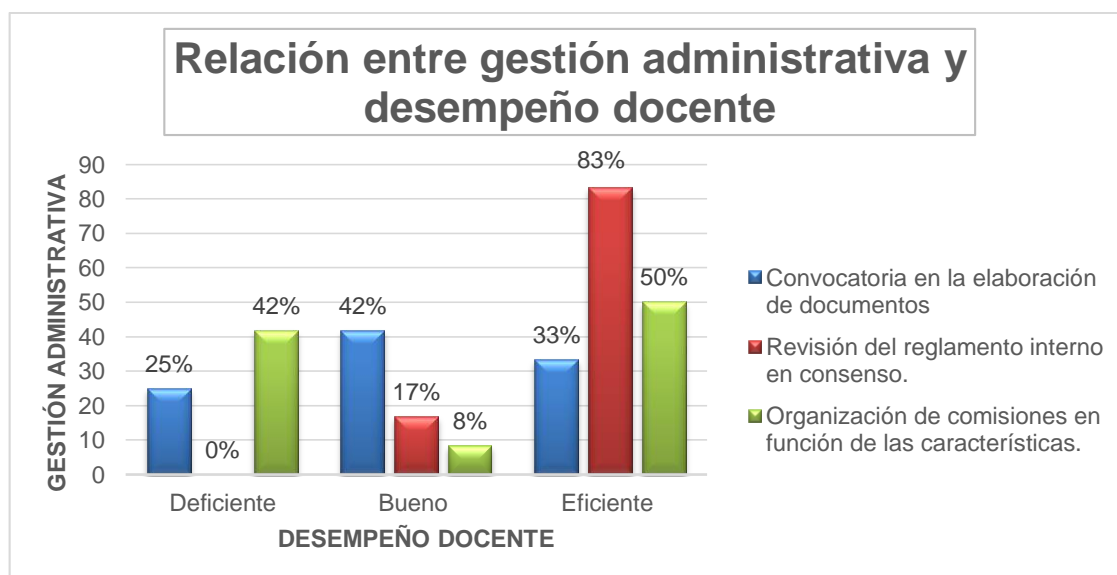


Figura 1: Relación entre gestión administrativa y desempeño docente.

Interpretación: Un 25% manifiesta que la convocatoria a la elaboración de documentos es deficiente, el 42% dice que es bueno y el 33% que es eficiente. Y en cuanto a la revisión del reglamento interno en consenso hay un 17% que manifiesta que es bueno y un 83% que es eficiente. Así mismo en cuanto a la organización de comisiones existe un 42% que manifiesta que es deficiente, un 8% que afirma que es buena y un 50% que es eficiente.

De la misma forma según el primer objetivo específico: Identificar las diferentes características que la gestión administrativa aplica en la escuela de educación básica Juan León Mera Martínez, el resultado fue el siguiente:

Tabla 3 Dimensión de comunicación en gestión administrativa

Variable		Desempeño docente					
Variable	Criterios	Deficiente		Bueno		Eficiente	
		Fa.	Fr.	Fa.	Fr.	Fa.	Fr.
Gestión administrativa	La comunicación	4	42%	4	25%	4	33%
	El fomento de relaciones cálidas y respetuosas	0	0%	7	58%	5	42%
	La supervisión del cumplimiento de funciones	6	50%	3	25%	3	25%
Total general		10		14		12	100%

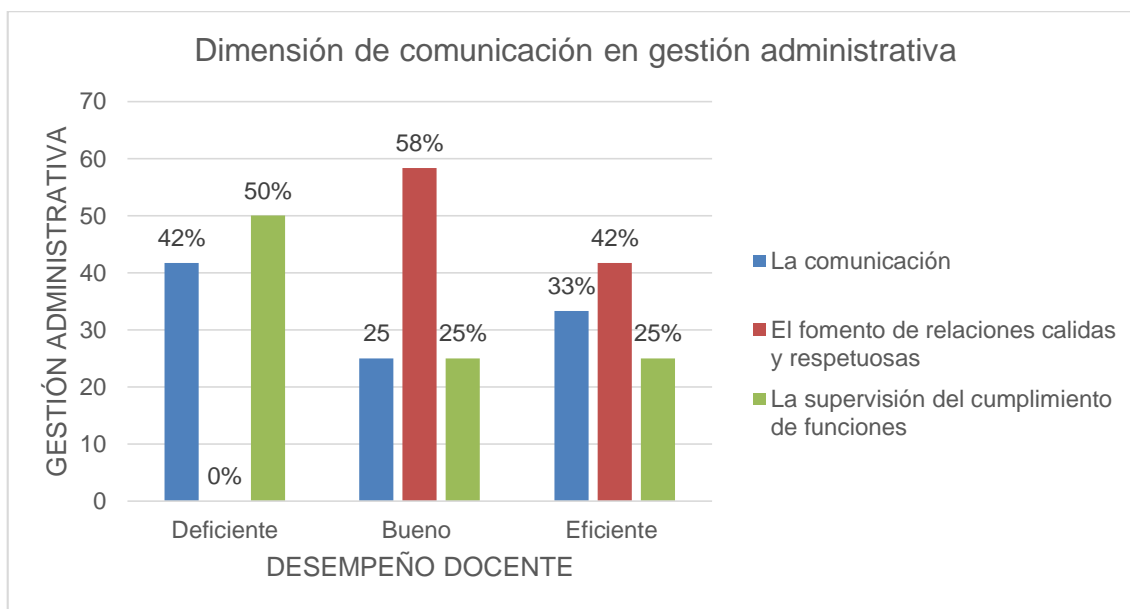


Figura 2: Dimensión de comunicación en gestión administrativa

Interpretación: El 42% manifiesta que la comunicación es deficiente, el 25% dice que es buena y apenas un 33% que es eficiente. En cuanto al fomento de las relaciones cálidas y respetuosas existe un 48% que dice que es buena y un 42% que son eficiente. De la misma forma en cuanto a la supervisión y cumplimiento de funciones hay un 50% que manifiesta que es deficiente, un 25% que afirma que la supervisión de las funciones es buena y un 25% que dice que la supervisión hacia el cumplimiento de funciones es eficiente.

Así mismo en referencia al segundo objetivo específico que es: Identificar relaciones existentes entre el desempeño docente y gestión administrativa en la escuela Juan León Mera Martínez, los resultados fueron los siguientes:

Tabla 4 Dimensión del servicio a la comunidad educativa en gestión administrativa.

Variable		Desempeño docente					
Variable	Criterios	Deficiente		Bueno		Eficiente	
		Fa.	Fr.	Fa.	Fr.	Fa.	Fr.
Gestión administrativa	Los padres de familia considerados aliados estratégicos	3	25%	5	42%	4	33%
	Participación en eventos a favor de la escuela	2	17%	6	50%	4	33%
Total general		4	42%	11	92%	9	100%

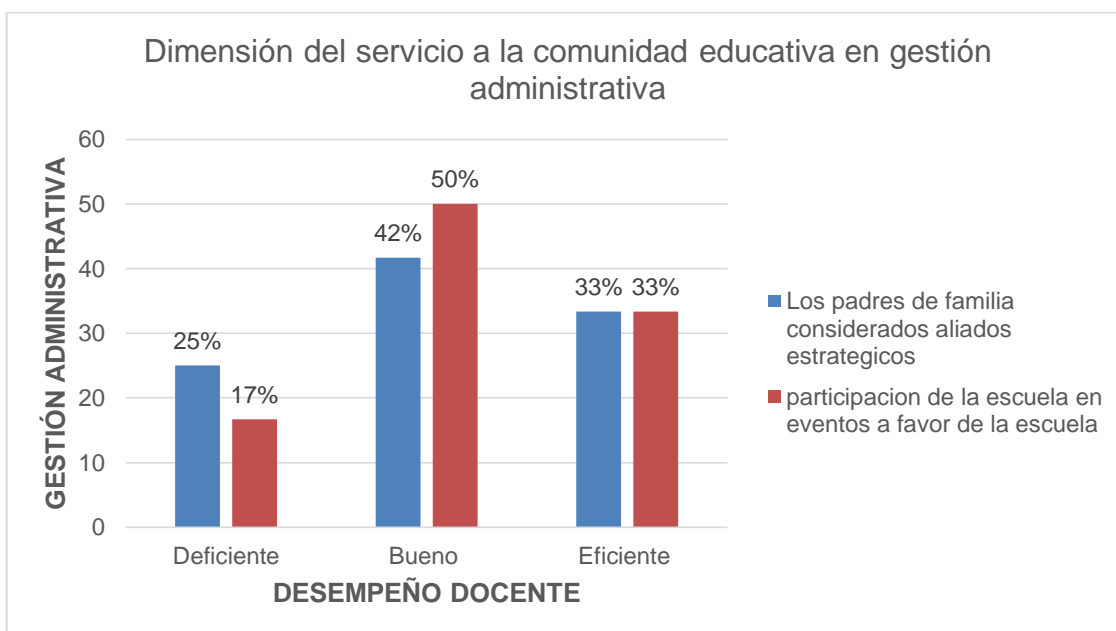


Figura 3 Dimensión del servicio a la comunidad educativa en gestión administrativa.

Interpretación:

En cuanto a la consideración de los padres de familia como aliados estratégicos existe un 25% que respondió que es deficiente, el 42% afirma que es buena y un 33% que es eficiente. Así mismo en lo que respecta a la aportación de la comunidad educativa en eventos a favor de la escuela existe un 17% que respondió que es deficiente, el 50% que es buena y apenas el 33% respondió que es eficiente.

Además, para este mismo objetivo se tiene que los resultados en las siguientes preguntas:

Tabla 5 Integración de la cultura y los recursos en las prácticas de enseñanza.

Variable		Desempeño docente					
Variable	Criterios	Deficiente		Bueno		Eficiente	
		Fa.	Fr.	Fa.	Fr.	Fa.	Fr.
Gestión administrativa	La cultura y los recursos de la comunidad en la enseñanza.	5	42%	4	33%	3	25%
	El reto hacia una educación de calidad en los maestros.	6	50%	4	33%	2	17%
Total general		10	67%	14	67%	12	100%

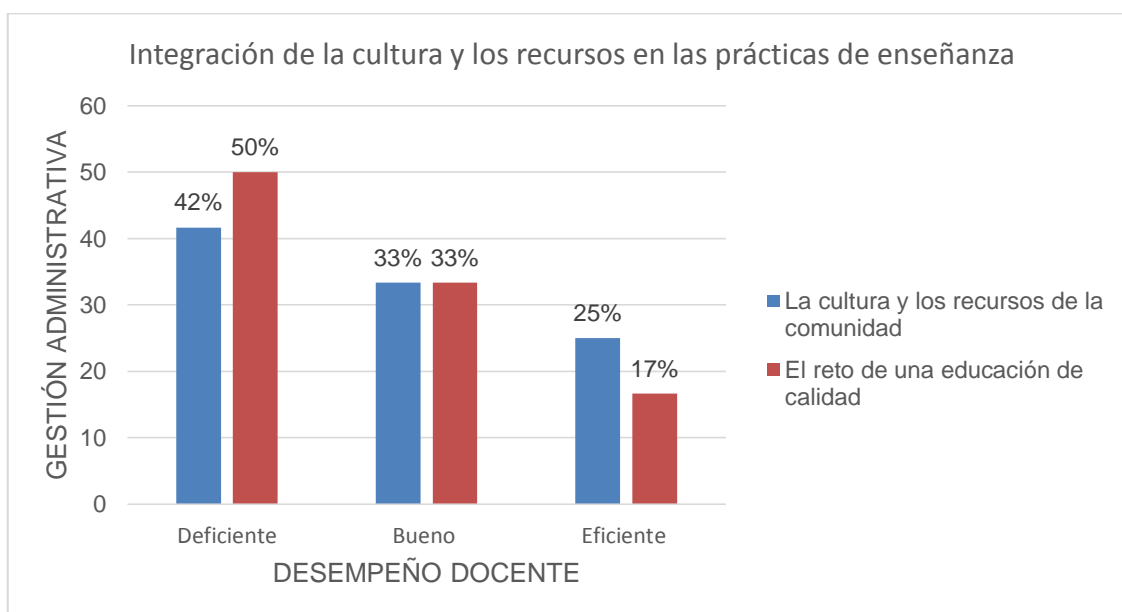


Figura 4 Integración de la cultura y los recursos en las prácticas de enseñanza aprendizaje.

Interpretación:

Existe un 42% de los maestros que manifiesta que la integración de la cultura y los recursos de la comunidad es deficiente, mientras que el 33% dice que es buena y el 25% respondió que es eficiente. Así mismo en cuanto a la comunidad educativa y jurisdicciones locales que comparten los retos de una educación de calidad existe un 50% que respondió que es deficiente, mientras que el 33% manifiesta que es bueno y un 17% que afirma que es eficiente.

3.2. Resultados de la ficha de observación realizada a los docentes

Primera dimensión: Logros de aprendizaje

PERSONA	PUNTAJE	NIVEL
1	4	Insatisfactorio
2	6	Suficiente
3	7	Suficiente
4	6	Suficiente
5	8	Sobresaliente
6	7	Suficiente
7	8	Sobresaliente
8	6	Suficiente
9	6	Suficiente
10	8	Sobresaliente
11	8	Sobresaliente
12	6	Suficiente

Tabla N° 6 Dimensión sobre los logros de aprendizaje de la ficha de observación.

Dimensión sobre los logros de aprendizaje de la ficha de observación.

CRITERIO	FRECUENCIA	%
Deficiente	0	0 %
Insatisfactorio	1	8 %
Suficiente	7	59 %
Sobresaliente	4	33 %
TOTAL	12	100 %

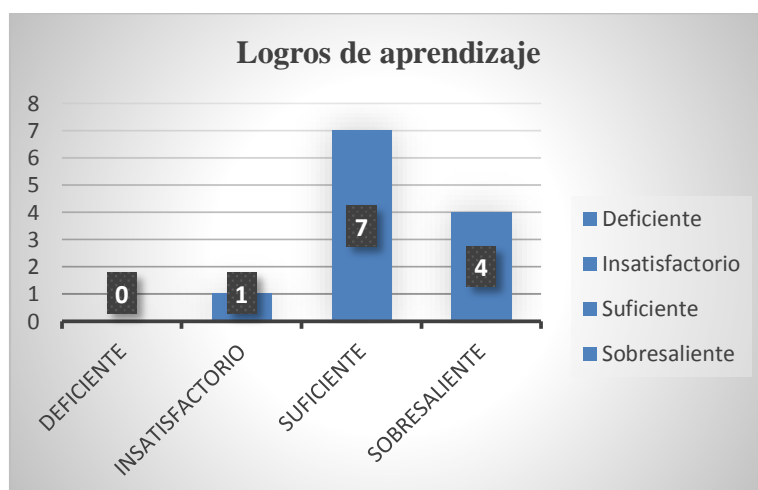


Figura 5 La dimensión sobre los logros de aprendizaje de la ficha de observación.

Interpretación: La ficha de evaluación aplicada a los docentes en relación con los logros del aprendizaje hacia los estudiantes reflejaron que existe un 33% de los maestros con sobresaliente en la primera dimensión evaluada, un 59% se encuentra suficiente y 8% se encuentra insatisfactorio, lo que genera preocupación ya que del docente depende el desarrollo de capacidades.

Segunda dimensión: Contenidos del área curricular

PERSONA	PUNTAJE	NIVEL
1	8	Insatisfactorio
2	12	Suficiente
3	15	Sobresaliente
4	16	Sobresaliente
5	16	Sobresaliente
6	15	Sobresaliente
7	15	Sobresaliente
8	14	Suficiente
9	12	Suficiente
10	14	Suficiente
11	16	Sobresaliente
12	16	Sobresaliente

Tabla 7 La dimensión sobre contenidos del área curricular de la ficha de observación.

CRITERIO	FRECUENCIA	%
Deficiente	0	0 %
Insatisfactorio	1	8 %
Suficiente	4	34 %
Sobresaliente	7	58%
TOTAL	12	100 %

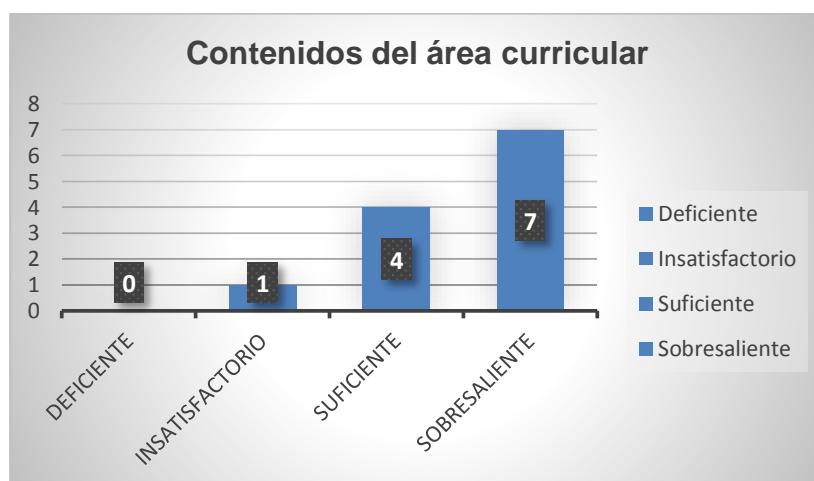


Figura 6 Frecuencia y porcentaje con respecto a la dimensión sobre los logros de aprendizaje de la ficha de observación.

Interprete: La ficha de evaluación a los docentes refleja que existe un 58% que tiene sobresaliente en la segunda dimensión de los contenidos del área curricular de los aprendizajes, un 34% se encuentra suficiente y 8% se encuentra insatisfactorio.

Tercera dimensión: Estrategias metodológicas

PERSONA	PUNTAJE	NIVEL
1	31	Suficiente
2	35	Suficiente
3	37	Suficiente
4	41	Sobresaliente
5	44	Sobresaliente
6	42	Suficiente
7	38	Suficiente
8	36	Suficiente
9	35	Suficiente
10	41	Sobresaliente
11	44	Sobresaliente
12	41	Sobresaliente

Tabla N° 8 La dimensión de estrategias metodológicas de la ficha de observación.

CRITERIO	FRECUENCIA	%
Deficiente	0	0 %
Insatisfactorio	0	0 %
Suficiente	7	58 %
Sobresaliente	5	42 %
TOTAL	10	100 %



Figura 7 Frecuencia y porcentaje con respecto a la dimensión sobre los logros de aprendizaje de la ficha de observación.

Interpretación: La ficha de evaluación a los docentes refleja que existe un 42% que tiene sobresaliente en la tercera dimensión relacionada con las estrategias metodológica, un 58% se encuentra suficiente. Es así que se debe tomar los mecanismos necesarios para seguir mejorando en cuanto a rol como docente.

IV. DISCUSIÓN

Reflexionando sobre la importancia que reviste el presente trabajo de investigación a la interpretación de aquellos resultados conforme a la recolección de información con los instrumentos aplicados entre ellos un cuestionario y una ficha de evaluación aplicada en el desempeño de los docentes, en una población reducida de 13 elementos; entre ellos el directivo y 12 docentes encuestados en la escuela de educación básica Juan León Mera Martínez en la provincia Santa Elena.

Pensamos entonces que la gestión administrativa en las instituciones educativas a nivel nacional debe ser una tarea y una función a cumplir, en base a la organización, planificación, dirección y liderazgo e influir en el colectivo o grupo de personas que conforma la institución educativa. También pensamos que los directores junto con el personal administrativo deben crear las condiciones necesarias que permitan a los docentes, sentirse motivados y satisfechos del trabajo realizado, elevando la autoestima que cada uno posee para el progreso institucional.

Es debido a estos planteamientos que hemos estimado realizar el trabajo de investigación, por lo tanto, el objetivo general planteado consiste en determinar la gestión administrativa en la mejora del desempeño de los docentes en escuela Juan León Mera Martínez en el cual los resultados obtenidos evidencian que, en la tabla 2 hay un 25% definiendo que las convocatorias por la dirección de la institución educativa para participar en la elaboración de los documentos de gestión es deficiente, mientras que el 42% responde que la convocatoria para ser partícipes de la elaboración de documentos de gestión de la institución educativa es buena y apenas un 33% dice que es eficiente, en esta misma tabla N° 2 se evidencia que existe un 17% que manifiesta que la revisión y actualización del reglamento interno de la institución en consenso es deficiente y apenas el 83% manifiesta que la revisión del reglamento interno y su actualización es eficiente. Así mismo en esta misma tabla N° 2 se tiene que existe un 42% que respondió que la organización en cuanto a comisiones de trabajo en funciones de criterios y diversas características de docentes es deficiente mientras que el 8% respondió que es buena y un 50% que dijo que la organización de comisiones por parte de la dirección es eficiente; esto significa entonces que la convocatoria en la elaboración de documentos con todos los maestros nos es la adecuada, además que el reglamento interno no es revisado en consenso y que la

organización de comisión no está dada de acuerdo a las funciones y características de los docente, datos que al ser comparados por Catuto (2015) en su tesis: gestión administrativa y desempeño de los docentes en los Institutos Superiores de Pacasmayo de la Universidad César Vallejo, tesis para optar el grado de Doctor de Administración Educativa, quien concluyo que si existe una adecuada gestión administrativa conllevará a un mayor desempeño docente y a una adecuada preparación para los aprendizajes, con estos resultados se afirma entonces que la gestión administrativa está contribuyendo de manera favorable con el desempeño docente, además Caldas (2015) indica que la gestión de la administración en las instituciones educativas es un conjunto de formas, mecanismos y operaciones que admiten emplear el recurso humano, financiero y material con el propósito de lograr los objetivos propuestos basado en principios como: el orden, la disciplina, la unidad de mando y fomentar la iniciativa en cada uno de los que conforman el recurso humano para que se sientan valorados, así mismo estoy de acuerdo con lo que dice (García Colina, Juárez Hernández, & Salgado García, 2018) ya que el directivo o líder es el responsable de la organización, planeación, integración de diseños y de la evaluación del proceso educativo, apoyado siempre en el equipo docente, ya que dirigir a una institución educativa admite influir en la gestión de los miembros de toda la comunidad educativa con la finalidad de realizar determinadas labores, las mismas que vienen a ser el resultado de los objetivos planteados y aceptables para la educación de los estudiantes.

Así mismo se plantea como primer objetivo específico identificar las diferentes características que la gestión administrativa aplica en la escuela Juan León Mera Martínez en el cual los resultados de la tabla 3 muestran que hay un 42% manifiesta que la comunicación con todo el personal de la escuela es deficiente, el 25% dice que es buena y apenas un 33% manifiesta que la comunicación por parte de la dirección de la institución educativa con el personal docente es eficiente, además esta tabla N° 3 en cuanto al fomento de relaciones cálidas y respetuosas dentro del equipo de trabajo en la institución el 58% manifiesta que es buena y apenas 42% manifestó que las relaciones entre el equipo docente es eficiente. Así mismo en esta tabla N°3 en cuanto al cumplimiento de funciones hay un 50% que manifiesta que es deficiente, un 25% que es buena y un 25 % que dice que el cumplimiento de funciones es eficiente. Lo que quiere decir que la comunicación entre el personal que conforma la institución educativa no es idónea, así mismo no existe el fomento de relaciones cálidas y la supervisión del cumplimiento por las funciones

realizadas es deficiente, resultados con los que no estoy de acuerdo porque la comunicación es uno de los factores de vital importancia en el progreso de la institución educativa y que permite establecer las relaciones entre quienes la conforman, datos que al ser comparados por Rivas (2009) en aquella investigación titulada "gestión administrativa para el mejoramiento del desempeño docente de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de El Salvador" el cual concluye que debe existir una relación idónea entre gestión administrativa y el desempeño de los docente porque de esto depende la calidad de la institución, con lo que estoy de acuerdo ya que los directores son los encargados de contribuir al progreso de la institución educativa, esto concuerda con Chancusi (2018) quien manifiesta que la educación debe proporcionar la dirección de los saberes, el currículo debe poseer y tomar en cuenta las diferencias socio culturales, para esto se requiere el fomento a las relaciones interculturales entre todos los miembros de la comunidad educativa, en este sentido como líder administrativo debe desarrollar programas de formación técnica y continua para los maestros para al final contar con una comunicación fluida y educación con calidez y calidad, además estos resultados también guardan relación con (Mendoza, 2018) quien manifiesta que los objetivos que persigue la gestión administrativa se consiguen mediante el control interno que ha llegado a ser reconocido, como la herramienta que debe tener toda dirección en cualquier institución, para obtener una seguridad razonable hacia el cumplimiento del objetivo institucional y este apto para informar en base a la gestión que realiza a quien así lo requiera.

En el segundo objetivo específico se plantea identificar la relación existente entre el desempeño docente y la gestión administrativa en el cual se obtuvo como resultado los siguientes datos: tabla 4 muestra que existe un 25% que respondió que la consideración de los padres de familia como aliados estratégicos es deficiente, mientras que el 42% contestó que es buena la consideración y un 33% afirmó que la consideración de los padres de los estudiantes como aliados a la institución es eficiente, así mismo en la tabla 4 se evidencia que existe un 17% que respondió que la participación entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia en eventos a favor de la escuela, a sido deficiente, un 50% afirma que es buena y un 33% contesto que la participación en eventos a favor de la institución educativa ha sido eficiente. Así mismo en la tabla 5 los resultados de las encuestas fueron los siguientes: existe un 42% de los maestros que manifiesta que la integración de la cultura y los recursos de la comunidad es deficiente, mientras que el

33% dice que es buena y el 25% respondió que es eficiente. Así mismo en cuanto a la institución educativa y jurisdicciones locales comparten el reto de una instrucción de calidad existe un 50% que respondió que es deficiente, mientras que el 33% manifiesta que es bueno y un 17% que afirma que es eficiente. resultados con lo que no estoy de acuerdo porque la cultura, los recursos que emplean deben ser de acuerdo a los que posee la comunidad para que de esta forma puedan enfrentar los retos que tiene la educación buscando la calidad en la enseñanza aprendizaje de los educandos, ya que son aquellos que obtendrán todo el beneficio de los maestros y aplicarlos en un futuro no muy lejano, estos datos guardan relación con lo encontrado por (Salinas, 2010) en su tesis: importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la Universidad Técnica de Ambato, tesis para optar el grado de Magister en Evaluación Educativa, quien concluye que: debe existir un impacto en cuanto a gestión administrativa en el desempeño de los maestros ya que el horizonte de la gestión administrativa de la institución escolar debe reorganizar lo que de forma justa conllevará a dar un mejoramiento en el desempeño de quienes la conforman, es por esto que con estos resultados se atestigua que la relación existente entre docentes con el directivo es idónea y favorece a toda la comunidad en general, esto coincide con (Cabrera, 2018) quien manifiesta que el programa de escuelas de calidad es el pilar fundamental ya que tiene alcance importante para mejorar la equidad educativa y la calidez, la gestión administrativa de las instituciones educativas propone la mejora de la educación mediante el impulso de una escuela autónoma, la misma que tiene presente siempre la democracia ya que los profesores como los padres de los estudiantes deben participar en el transcurso de aquella toma de decisiones ya que conocen acerca de los problema existentes en la comunidad educativa y por ende se pueden tomar soluciones apropiadas el contexto educativo así mismo los resultados tienen concordancia con lo que manifiesta Soriano (2016) quien manifiesta que los instrumentos evaluativos que se aplican en la evaluación a los docentes pretenden medir las aptitudes y actitudes de los niños y niñas como respuesta a todo el proceso en la educación; es decir, asimilar la realidad de aquellos conocimientos, destrezas, habilidades y valores que se han desarrollado a lo largo del proceso educativo y su impacto en la vida cotidiana.

Así mismo se plantea el tercer objetivo que es evaluar el desempeño de los docentes de la escuela de educación básica Juan León Mera Martínez, en la que se obtuvieron los siguientes resultados: tabla 6 de la ficha de evaluación a los docentes refleja que existe

un 33% que tiene sobresaliente en la primera dimensión relacionada con los logros de los aprendizajes, un 59% se encuentra suficiente y 8% se encuentra insatisfactorio, en esta misma tabla 7 de la ficha de evaluación a los docentes refleja que existe un 58% que tiene sobresaliente en la segunda dimensión de los contenidos del área curricular de los aprendizajes, un 34% se encuentra suficiente y 8% se encuentra insatisfactorio y en la tabla 8 de la ficha de evaluación a los docentes refleja que existe un 42% que tiene sobresaliente en la tercera dimensión relacionada con las estrategias metodológica, un 58% se encuentra suficiente, lo que significa que la institución debe someterse a la autoevaluación de forma más seguida por toda la comunidad educativa entre ellos, estudiantes, padres de familia, docentes, y directivo ya que un porcentaje estimado está aportando con el buen desempeño, estos resultados al ser comparado con lo encontrado por Catuto, (2015) en su tesis: Creación de un Software de evaluación de desempeño docente de la universidad Santa Elena, tesis para optar el Post grado en informática Educativa, quien concluye que: existe un bajo desempeño de los estudiantes durante el proceso de enseñanza aprendizaje, los docentes casi nunca son evaluados por los estudiantes, padres de familia y personal Técnico Pedagógico para tomar los correctivos necesarios, así mismo determinó que la evaluación del desempeño docente es importante para garantizar la calidad en la educación, con estos resultados el directivo tendrá que seguir motivando al personal docente a la autoformación académica y conseguir todos estar en un mismo nivel para asumir con optimismo los retos que la educación presenta, esto coincide con Brenda (2018), quien manifiesta que el trabajo del docente tiene influencia no sólo en su preparación para el quehacer educativo en las aulas, sino también por las expectativas que deben crear sobre su profesión, tomando en consideración cada sugerencia cuando este es evaluado por el padre de familia, así como también por el personal directivo, sus colegas, los estudiantes y otros sujetos que interactúan con él en el ámbito educativo de la escuela, así mismo los resultados guardan relación con (Nuñez, 2019) quien manifiesta que la práctica de los docente en las diversas instituciones educativas estará orientada a impartir saberes partiendo de estrategias eficientes y novedosas, no solo para el perfeccionamiento de conocimientos teóricos, también en el perfeccionamiento de destrezas prácticas necesarias para el ejercicio profesional, así como también poseer experiencias que le doten de herramientas que empleadas en situaciones reales, garanticen el adecuado empleo para el desarrollo de capacidades determinadas.

De la misma manera a partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa general la cual dice que la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente de la escuela de la escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez, por lo que en el trabajo de investigación realizado evidencia que la gestión administrativa refleja un alto porcentaje de eficiencia en la relación con los docentes, lo que motiva a seguir buscando mejorar para el contexto educativo en la organización educativa, estos datos también guardan relación con (Martínez H. , 2005) quien manifiesta que debe existir responsabilidad cuando se manifiesta de forma adecuada los deberes y perspectivas de la vida, significa entonces hacer el bien con dedicación sin tener al lado a alguien como el directivo que nos diga lo que se tiene que hacer, también es un valor que nos compromete a hacer lo que por compromiso nos compete, asumiendo consecuencias en bienestar de cada necesidad, laborando conscientemente, proponiéndonos e ideando estrategias para ser mejores cada día, esta hipótesis también guarda relación con lo que manifiesta (Páez, 2015) quien dice que la gestión en las instituciones educativas es un sistema de acciones que el personal realiza para hacer realizables los objetivos y metas determinadas en el proyecto de educación institucional así mismo en el plan de mejoras la misma que está contemplada en la autoevaluación de la escuela, la elaboración de planes de mejoramiento y seguimiento permanente hacia el desarrollo, estas tres etapas conducirán al progreso educativo.

La realización de este trabajo reconoce que la gestión administrativa es uno de los factores esenciales para toda institución educativa ya que es el director o directora, quien motiva a los maestros en base a talleres, capacitaciones o charlas para la formación continua y mejora de las capacidades pedagógicas del maestro en el aula de clases. Por lo que estoy de acuerdo con lo que manifiesta (Ramírez C. , 2015) quien manifiesta que la gestión administrativa dentro de las instituciones también puede verse afectada y causar irregularidades aun cuando los elementos que la componen sean de primer orden, es decir no basta ser la escuela con los mejores programas tecnológicos, contar con los mejores maestros, con tener las mejores instalaciones y con un buen soporte financiero, sino se aplica una estrategia para contar con una excelente gestión administrativa.

V. CONCLUSIONES

La dimensión del servicio a la comunidad por parte de la gestión administrativa se convierte en un componentes de vital importancia para el progreso de las instituciones educativas a nivel mundial, pero este trabajo de investigación identifica que no existe un nivel de excelencia en cuanto al servicio educativo, porque que no todos los docentes son convocados por la dirección en la participación y elaboración de documentaciones, de igual forma se tiene que el reglamento interno de la escuela no es revisado en consenso con los docentes y padres de familia, además la gestión administrativa no está proporcionando la distribución de comisiones de responsabilidad de acuerdo a las características y criterios de los profesores, una vez obtenido estos resultados se puede mejorar la gestión en la dirección para el bienestar de la institución escolar.

La comunicación dentro de la institución educativa en cuanto a la gestión administrativa es deficiente, lo que conlleva a que todo el personal este alejado y no contribuya en cuanto a la colaboración y cooperación dentro de las actividades que la gestión administrativa realiza, haciendo que el objetivo a alcanzar se torne cada vez más indiferente y con esto no se alcancen las metas establecidas.

De la misma forma en cuanto al nivel de capacidad pedagógica de los maestros se encuentra en un nivel deficiente, ya que no todos se encuentran integrando la cultura y los recursos que la comunidad ofrece, es decir no están adaptando lo que la realidad presenta, la misma que manifiesta un rendimiento académico bajo en diversos estudiantes que se educan en esta institución educativa y no le están dando el valor que se merece cada niños que concurre a la institución con el afán de ser un futuro profesional.

El cumplimiento de funciones de los docentes se encuentra en un nivel de deficiente debido a que no se les supervisa el cumplimiento de sus funciones en las aulas, es decir no se les realiza visitas áulicas seguidas, haciendo que los objetivos propuestos por el maestro se cumplan a medias, faltando a su rol como docente que sería ser mejor cada día.

La dimensión de las relaciones interpersonales no es del todo eficiente como debería ser, es decir no existe una buena relación en todos los maestros, lo que se evidencia en el

trabajo de investigación realizado ya que existen grupos dentro de la institución educativa, y esto genera una inconformidad en diferentes funciones diarias que realizan en la institución educativa, las relaciones interpersonales son las que hacen que la amistad, la cooperación y el trabajo en equipo den mejores resultados.

La dimensión de resultados ofrece la particularidad del servicio brindado por la escuela de acuerdo a la planificación, organización y dirección del directivo y los docentes, pero según el estudio de investigación realizado se encuentra en un nivel deficiente, ya que no todos los maestros comparten el reto hacia una educación de calidad, no todos poseen la mentalidad de corregir el rendimiento en cada uno de los niños quienes son el futuro de la sociedad.

La evaluación al desempeño docente en la escuela Juan León Mera Martínez se encontró que los docentes no están demostrando el dominio hacia los temas de estudio en las aulas de clase, no están actualizándose constantemente, no están empleando un lenguaje claro y comprensible para que exista una comunicación eficiente, no se genera preguntas sobre el tema impartido en clases ni recomienda el empleo de las herramientas tecnológicas.

No existe el desarrollo de una propuesta que mejore la gestión administrativa de la Escuela Juan León Mera Martínez y por ende el desempeño de cada uno de los docentes, es entonces que la propuesta creada pretende mejorar el desempeño tanto en el directivo como en el personal docente para así buscar mejoras en bien de la institución y de cada uno de los estudiantes que en la misma se educan.

VI. RECOMENDACIONES

El directivo de la institución educativa debe fomentar la participación de quienes conforman la institución para que el desempeño de los maestros sea eficaz y genere resultados positivos para el crecimiento de la organización, de esta forma sentirá que es valorado y tomado en cuenta. La motivación aumenta la responsabilidad y en consecuencia reduce la fatiga y la ausencia laboral (Díaz M. , 2015). Este autor hace énfasis en que se debe incentivar a la realización de actividades que conmueva la integración del personal administrativo y docentes permitiéndoles la contribución efectiva en cuanto a tomar decisiones de carácter netamente pedagógico a defensa de la institución educativa y de los estudiantes.

El directivo de la institución educativa debe fomentar la comunicación entre todo el personal que conforma la institución, para de esta manera mantenerlos unidos y presto a contribuir, a colaborar, a cooperar en cada actividad que realiza la dirección de la escuela para de esta forma alcanzar los objetivos propuestos por la dirección de la escuela. Así mismo (Montero Bonilla, 2015, pág. 52) manifiesta que la comunicación demanda de aquella capacidad que poseerá todo individuo para escuchar, realizar preguntas, argumentar, guiar a los participantes de acuerdo a sus decisiones y procesos propuestos con la finalidad de conseguir que la institución y los individuos con los que interactúan, entiendan, valoren y puedan hacer uso del servicio generado desde su dependencia, por lo anterior manifestado la información debe ser directa, clara y controlada.

Los circuitos educativos deben implementar diversos programas predestinados a motivar, actualizar, perfeccionar al director y al personal docente para que sean líderes estratégicos, haciendo prevalecer la concepción que el maestro debe estar en constante innovación de conocimientos, potenciando la capacidad pedagógica. Y Fernández (2012) manifiesta que el docente es investigador por tradición porque tiene que prepararse para el mañana, así la tarea de enseñar se hará fácil y significativa dentro de las aulas de clases.

El directivo de la institución educativa debe realizar las visitas aulas a cada uno de los maestros de la institución educativa para que estos puedan cumplir a cabalidad con las planificaciones realizadas sobre todo alcanzar los objetivos propuestos en las áreas curriculares, de la misma manera verificar el dominio de conocimientos para aportar con

recomendaciones y seguir mejorando el profesionalismo que quienes ejercen docencia en la escuela.

El directivo debe desarrollar estrategias que permitan mantener, sostener excelentes relaciones interpersonales entre directivos y personal docente para que la comunicación sea el aspecto que genere progresos a nivel institucional. En cuanto a esto Montero, (2015) manifiesta que la comunicación es la capacidad que poseerá todo individuo con la finalidad de conseguir que la institución y los individuos con los que interactúan, entiendan, valoren y puedan hacer uso del servicio generado desde su dependencia.

Los maestros deben compartir el reto de una educación de calidad donde cada uno esté dispuesto a dar lo mejor por el bienestar de la institución educativa buscando resultados óptimos y eficaces que demuestren que el trabajo desempeñado ha sido excelente.

Los maestros deben seguir capacitándose mediante programas o talleres ya sean estos en líneas o con asesores virtuales que promueve el ministerio de educación para que puedan mejorar y dominar cada uno de los temas que contienen los textos y de esta forma generar el análisis crítico, la reflexión en cada uno de los estudiantes.

Se recomienda la aplicación de la propuesta para de esta forma considerar la participación de los padres de familia como aliados estratégicos de la institución educativa y generar un clima de confianza que promueva el desarrollo de la organización educativa y el desempeño de cada uno de los docentes que conforman la institución educativa.

VII. PROPUESTA

Talleres de capacitación para mejorar el desempeño docente en la escuela Juan León Mera Martínez, Loma Alta-Santa Elena-Ecuador.

Presentación.

El presente proyecto, está orientado al diseño de estrategias que permitan el mejoramiento del desempeño docente y motivar a los docentes de la Escuela Juan León Mera Martínez ubicada en la comuna Loma Alta, provincia de Santa Elena. Las mismas se presentan como una alternativa para resolver la problemática que está afectando a esta comunidad educativa. Los talleres se consideran un instrumento básico de aplicación inmediata, que permitirá fundamentar la actividad organizativa de la institución mediante distintos puntos de vista, mejorando las expectativas de los docentes para las futuras funciones que van a desempeñar en la sociedad.

Para el desarrollo de la siguiente propuesta se propone diversas actividades y temáticas que conlleven a cada uno de los docentes de las instituciones educativas al análisis y luego a la reflexión de lo que se palpa en realidad en el interior de las escuelas para construir alternativas direccionadas al mejoramiento de las practicas pedagógicas en cada dimensión en cuanto a gestión administrativa con la finalidad de privilegiar el mejoramiento hacia la formación y aprendizaje de los estudiantes, por lo tanto esta propuesta permitirá generar cambios para el bien común de la institución educativa.

Justificación de la propuesta:

El mejor componente de una empresa es el personal que la conforma puesto que este posee la inteligencia, la comprensión, habilidades y experiencias que impulsan la productividad de cualquier organización. Se justifica la propuesta a fin de dotar a la institución de estrategias de motivación que permitan mejorar el desempeño docente en la institución educativa, para que de esta forma el docente se sienta a gusto y logre dar lo mejor en su labor, porque un personal motivado es muy importante para alcanzar el logro de objetivos institucionales.

Diseño de la propuesta:

Las estrategias dirigidas al personal docente de la escuela de educación básica Juan León Mera Martínez, están constituidos de la siguiente forma:

- Presentación de la institución
- Objetivos de la propuesta
- Desarrollo de las actividades que conforman la propuesta.

Fundamentación:

- Fundamentación teórica.

En el desarrollo de actividades educativas como docente del medio, es la urgente la necesidad de dejar talleres para mejorar el desempeño docente que es de mucha importancia para desarrollo de habilidades y destrezas, espíritu constructivo, la imaginación y el descubrimiento, convivencia ciudadana, personalidad y la confianza en los niños y niñas.

Con la realización de este trabajo se busca reconocer el desempeño el docente en la integración y socialización de los estudiantes, rompiendo en lo posible con las barreras de aislamiento, rechazo, enemistad y desintegración.

- Fundamentación psicológica.

La psicología marca que el aprendizaje involucra todo el procesamiento, la acumulación, y práctica de forma activa del conocimiento. Los procesos cognitivos que efectúa la mente del ser humano es susceptible al progreso, cambio y al mejoramiento de su desempeño. Por lo tanto al aplicar los talleres para mejorar el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Juan León Mera Martínez” de la comuna Loma Alta parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena, se estableció que gran parte de los docente no generan un buen desempeño en la labor educativa debido a que no se mantiene una buena relación con la gestión administrativa, esto generó que los maestros sientan una gran motivación al saber que la agrupación colectiva entre ellos mismos, conlleva a obtener el éxito.

- Fundamentación pedagógica.

La pedagogía permite que se logren avances significativos en la institución educativa, así mismo es una herramienta de formación social de los docentes, ya que la misma le permite beneficiarse, tomando en consideración las opiniones que realiza cada docente, es decir aprender a escuchar, valorando las ideas así como el potencial didáctico que poseen cada uno para el desarrollo del aprendizaje, así como también expresar ideas, el sentir, el trabajar en equipo porque de esta forma se construye el éxito para la institución.

Entonces el maestro, en el momento de trabajar la pedagogía en el aula, tendrá que ser cuidadoso, en cada paso de la planificación didáctica, desde escoger el tema de estudio definiendo los objetivos, los recursos para la interiorización de conocimiento, hasta el instrumento para la respectiva evaluación del aprendizaje adquirido. El docente se convertirá en esta etapa en mediador, en guía de la construcción del conocimiento, proponiendo el análisis y no a la repetición de lo que contienen los textos, para que al final del proceso de enseñanza el estudiante resuelva de forma individual o grupal diversas cuestiones con la aplicación de talleres para mejorar el desempeño docente.

Beneficiarios

El maestro porque se esmera para mejorar su desempeño así mismo el directivo de la escuela porque busca el beneficio para la comunidad educativa.

Impacto social

Con la implementación de los talleres se busca mejorar el desempeño de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Juan León Mera Martínez”.

Objetivo general:

Contribuir a mejorar el desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez ubicada en la comuna Loma Alta, provincia de Santa Elena a través del diseño de estrategias para lograr la efectividad cooperativa en la institución.

Objetivos específicos:

Promover la unificación de los profesores de la escuela Juan León Mera Martínez con los directivos de la institución educativa.

Propiciar en los docentes la configuración de metas en el campo individual y profesional.

Fomentar las relaciones humanas entre maestros y maestras de la institución para estar más unidos.

Programación.

La programación de los talleres de desarrollarán considerando las siguientes etapas:

Etapa 1: Se realiza la exposición por parte del facilitador y la participación de los docentes, tomando muy en cuenta el dominio de los talleres empleado técnicas y estrategias para lograr la participación de todos los docentes.

Etapa 2: Cada uno de los docentes trabajarán en cada actividad que tiene la propuesta para el mejoramiento del desempeño docente.

Etapa 3: Se evaluarán a los docentes de acuerdo a actividades propuestas que sostiene cada actividad del taller para mejorar el desempeño docente.

Cabe destacar que la propuesta contiene 10 actividades cada una de estas presenta un objetivo general, un objetivo específico, los recursos a emplear, los logros a alcanzar, temática y actividades propuestas a realizar durante el transcurso del taller.

Programación de los talleres:

NOMBRE DE LAS ACTIVIDADES	OBJETIVOS	RECURSOS	OBSERVACIÓN
Diseño del calendario del taller.	Diseñar el calendario del taller junto con el líder administrativo de la institución educativa.	Recursos humanos: - Directivo de la institución educativa. Docentes. Recursos materiales: - Lapto - Proyector - Marcadores - Papelógrafo	Cada una de las actividades a desarrollar contará con la respectiva asistencia de los maestros y podrá generar experiencias para el mejoramiento del desempeño como docente.
Elaboración del material para los docentes.	-Elaborar el respectivo material para el docente(diapositivas)		
Difusión de las temáticas o actividades y horarios.	Difundir la temática y el horario en el interior de la escuela.		
Actividad N° 1: Socialización del taller para mejorar el desempeño docente	-Inferir conocimiento relacionados con el desempeño docente.		
Actividad N° 2: Perfeccionamiento pedagógico	-Fomentar en los docentes el perfeccionamiento pedagógico.		
Actividad N° 3: Planeación pedagógica compartida	-Potenciar la planeación pedagógica compartida		
Actividad N° 4: Clima de confianza.	-Apreciar la importancia que tiene el clima de confianza a través de la comunicación, cooperación, integración		
Actividad N° 5: Compromiso de enseñar.	-Inferir la importancia que tiene la responsabilidad en el compromiso de enseñar mediante la comunicación dirigida		

Actividad N° 7: Planeación institucional.	-Inferir el tema relacionado que tiene la planeación institucional mediante la socialización a la comunidad educativa		
Actividad N° 8: Autoevaluación	-Exponer lo importante que es la autoevaluación escolar mediante la reflexión por la comunidad educativa		
Actividad N° 9: Optimización de recursos	-Emplear los recursos de la institución educativa mediante la socialización de su utilización en charlas con la comunidad educativa		
Actividad N° 10: Integración de directivos y docentes.	-Promover la integración de los docentes y directivos.		
Actividad N° 11: Identificación de fortalezas y debilidades.	-Propiciar en los docentes la configuración de metas en el campo individual y profesional.		

Sesión N^o 1 del taller para mejorar el desempeño docente:

Socialización

Objetivo general:

- Inferir conocimientos relacionados con el desempeño docente.

Objetivo específico:

- Despertar el interés del docente a través de actividades que le permitan mejorar su profesional.

Recurso Humano: Directivo de la institución educativa y docentes.

Logro a alcanzar:

- Los docentes acogerán la Guía de liderazgo escolar como una herramienta de apoyo para la superación de la comunidad estudiantil.

Socialización del taller para mejorar el desempeño docente

Mediante concientización de la labor escolar se inculca al docente que trabaje con las diferentes actividades de la gestión administrativa, convirtiéndose en ente colaborador de la institución, despertando el interés en los demás maestros mediante acciones que le conlleve a ser capaz de mejorar su nivel profesional con quienes se encuentren a su alrededor y sobre todo la socialización de este taller es dar a conocer su importancia para que como docente tenga un motivo de ser mejor cada día mejor.

Durante la socialización del taller se harán dinámicas antes de ejecutar los temas, de la misma manera los docentes intervendrán en actividades programadas, cambiando la dinámica de trabajo, el optimismo y motivándolo siempre a que siga participando en el taller para mejorar el desempeño docente.

Sesión N^o 2 del taller para mejorar el desempeño docente:

Fomento al perfeccionamiento pedagógico

Objetivo general

- Fomentar en los docentes el perfeccionamiento pedagógico a través de la participación dinámica de toda la comunidad educativa a fin de contribuir en la formación académica.

Objetivo específico

- Comprender la importancia que tiene la innovación pedagógica a través de participación activa de los docentes a fin de tener un buen desempeño pedagógico.

Recurso Humano: Directivo de la institución educativa y docentes.

Logro a alcanzar:

- El personal docente se sentirá motivado a mejorar y contribuir con el desarrollo académico de los estudiantes de su institución educativa en la cual laboran.

El perfeccionamiento pedagógico

El perfeccionamiento docente es una temática importante para el desarrollo de las instituciones educativas, el maestro debe ser el indicado en poseer iniciativa propia para la autoformación es decir debe estar en constante renovación de conocimientos, entonces deberá inscribirse siempre en las capacitaciones que los mismos ministerios de educación ofrecen ya sean estos de forma virtual o presencial ya que estos se convertirán en una herramienta útil para desempeñar mejor sus funciones en la construcción del aprendizaje. Así mismo los directivos tienen la ardua tarea de liderar, de construir una mejor expectativa en la labor realizada por los docentes, de tal manera que se sientan comprometidos con la educación propiciándoles charlas, talleres de participación social entre maestros.

Actividades propuestas:

En la institución educativa:

- El director o directora de la institución promoverá la actualización de conocimientos mediante la participación en talleres de capacitación activa.
- Generar certificados de asistencia en los talleres propuestos por el directivo.

Sesión N° 3 del taller para mejorar el desempeño docente:

Planeación pedagógica compartida

Objetivo general:

- Potenciar la planeación pedagógica compartida mediante la socialización entre compañeros a fin de atender a las necesidades de los estudiantes.

Objetivo específico:

- Intercambiar ideas entre la comunidad educativa mediante la participación de los docentes a fin de innovar conocimientos y mantener un ambiente agradable en la institución educativa.

Recurso Humano: Directivo de la institución educativa y docentes.

Logro a alcanzar:

- La comunidad educativa socializará y fomentará la innovación pedagógica a fin de contribuir al mejoramiento como profesional en educación.

Planeación pedagógica compartida

La planificación pedagógica compartida es un recurso que fortalece las relaciones humanas entre maestros, además mejora el dialogo, al intercambio de ideas, se fortalecen las planificaciones realizadas, optando por el cambio de metodología, se crean proyectos para el mejoramiento de la institución, es decir, se aceptan conclusiones y recomendaciones mediante reuniones de trabajo. En este ambiente, los maestros se retroalimentan sobre sus prácticas, descubren sus aciertos, carencias y dan a conocer innovaciones, como alguna modalidad diferente de planificar, de aplicar técnicas para el desarrollo del aprendizaje del niño o niña según la necesidad que tiene, evaluando la planificacion realizada.

Actividades sugeridas:

Los maestros y maestras:

- Deben reunirse en juntas de grado para compartir experiencias de las clases realizadas en el aula.
- Compartir ideas de los logros alcanzados para mejorar la práctica docente.

Sesión N° 4 del taller para mejorar el desempeño docente:

Clima de confianza

Objetivo general:

- Appreciar la importancia que tiene el clima de confianza a través de la comunicación, cooperación, integración entre docentes para promover la innovación de conocimientos.

Objetivo específico:

- Generar equipos de trabajos entre docentes para integrar a la diversidad cultural con la finalidad de desarrollar acciones de aprendizaje organizacional.

Recurso Humano: Directivo de la institución educativa y docentes.

Logro a alcanzar:

- El directivo se mostrará satisfecho por el trabajo que realizan sus docentes en la institución educativa.

Clima de confianza

El clima escolar es un aspecto que genera la existencia del intercambio de ideas es decir de la comunicación, la integración, la cooperación y el reconocimiento de valores importantes entre la comunidad educativa en general para el desarrollo integral de la institución como la tolerancia, la confianza sobre todo el respeto. Se puede decir entonces que de la forma que el directivo, los docentes, atiendan a la diversidad de estudiantes, padres de familia, serán los absolutos responsables de generar un clima de confianza adecuado que promueva el desarrollo de la organización educativa y el desarrollo del conocimientos en los estudiantes.

Actividades sugeridas:

Entre maestros:

- Existirá la aceptación de ideas en los miembros de la comunidad educativa.
- Motivarse los unos a los otros para la creación de proyectos en beneficio de quienes se encuentran con bajo rendimiento en calificaciones.
- Realizar integraciones entre todo el personal docente para la generación de nuevos ideales que permitan el mejoramiento de la institución educativa.

Sesión N° 5 del taller para mejorar el desempeño docente:

Compromiso de enseñar

Objetivo general

- Reflexionar sobre la importancia que tiene el compromiso docente de enseñar mediante la comunicación dirigida a los maestros a fin de cumplir con las labores cotidianas en el periodo escolar.

Objetivo específico

- Presentar video sobre el rol que ocupa el docente en una institución educativa mediante la responsabilidad de sus actos.

Recurso Humano: Directivo de la institución educativa y docentes.

Logro a alcanzar

- El estudiante será el reflejo de lo que el docente le ha platicado durante todo el periodo escolar.

Compromiso de enseñar

La profesión de ser maestro conlleva a un compromiso no solo con el estudiante del aula sino con la sociedad mundial, porque es en donde expresará y resolverá según el conocimiento adquirido. El compromiso de enseñar inicia en el cumplimiento de las reglas de la institución educativa, en demostrar eficiencia en cada acción frente a los actores de la comunidad educativa para de esta forma llegar a la eficacia de todo lo planificado, el compromiso de enseñar en los docentes consiste entonces en mejorar la sociedad desde las instituciones educativas, procurando cumplir a cabalidad con cada detalle que exige el ministerio de educación, con el cumplimiento de planificaciones de estudio para que mediante el compromiso docente la enseñanza tenga un mejor éxito.

Actividades sugeridas.

El maestro:

- Cumplirá con absoluta puntualidad el ingreso a la institución educativa en la cual presta sus servicios.

- Presentará las planificaciones durante la semana de trabajo.

- Cumplirá con el horario asignado.

- Realizará juegos para una mejor adquisición del conocimiento en sus educandos.

- Motivará con videos y reflexiones para fomentar los valores.

Sesión N° 6 del taller para mejorar el desempeño docente: Planeación institucional

Objetivo general

- Inferir el tema relacionado que tiene la planeación institucional mediante la socialización a la comunidad educativa a fin de que los estudiantes tengan un mejor aprendizaje efectivo.

Objetivo específico

- Reconocer la importancia del rol que tiene el director mediante la guía proporcionada a fin de que la institución educativa tenga organización escolar.

Recurso Humano: Directivo de la institución educativa y docentes.

Logro a alcanzar

- Valorar el rol del líder y el personal docente mediante la participación activa en dinámicas para que incentiven valores significativos hacia sus educandos.

Planeación institucional

La planeación institucional se convierte en una herramienta porque se puede tener en cuenta hacia donde se quiere llegar y todo lo que se pretende conseguir, con el fin de que aquellos que conforman la institución educativa cumplan lo planificado con anterioridad. Entonces se realizará la elaboración del plan educativo institucional donde constarán todos los objetivos propuestos, para cada uno de los que la integran, todo esto con el liderazgo de quien se encuentra al frente de la institución educativa, es decir los directores a nivel nacional tienen la tarea de realizar la planeación institucional junto a sus maestros y maestras. Esto no solamente representará un cambio para los docentes sino que al mismo tiempo será un sistema de medidas para obtener muchos cambios en cuanto al rendimiento de los maestros y estudiante.

Actividades sugeridas:

El plan de mejora:

- Considerará la participación y opiniones de los estudiantes, padres de familia, docente y directivos.
- Distribuirá de forma equitativa las responsabilidades para conseguir cambios en mejora de la institución educativa.

Sesión N° 7 del taller para mejorar el desempeño docente:

Autoevaluación

Objetivo general

- Exponer lo importante que es la autoevaluación escolar mediante la reflexión por la comunidad educativa de la institución a fin de reconocer los mecanismos idóneos para llegar hacia la construcción del conocimiento del estudiante.

Objetivo específico

- Dialogar acerca de la función que tiene la autoevaluación mediante la libertad de expresión a fin del desarrollo de actividades orientada al aprendizaje de los estudiantes.

Recurso Humano: Directivo de la institución educativa y docentes.

Logros a alcanzar

- Los docentes podrán reconocer mejores estrategias de retroalimentación para así ofrecer mejor capacidad de enseñar a sus educandos.

La autoevaluación

Se convierte en un mecanismo ya que por este medio la institución educativa podrá reconocer lo que posee en cuanto a conocimientos, estructura, talento humano, recursos es decir le permitirá saber en que condición está. Así mismo el el directivo de la escuela junto a la comisión pedagógica tomarán en cuenta el acompañamiento pedagógico, es decir se harán visitas aulicas a los maestros y verificar que se está construyendo una educación de calidad, sobre todo verificar a aquellos que poseen un rendimiento bajo por diversas causas, para que los mismos maestros realicen un proyecto de recuperación pedagógica y lograr mejorar el conocimientos de los estudiantes. Por otro lado los directivos mejorarán el rol de los docentes mediante la motivación que es lo que le guiará al progreso institucional.

Actividades sugeridas:

En la institución educativa:

- Existirá una ficha para realizar visitas aulas, así como recomendaciones para los maestros y maestras.
- Los directivos realizarán reuniones mensuales para dar a conocer los resultados de las visitas aulicas.
- El directivo premiará al talento humano con diplomas de meritos en el periodo laboral durante año lectivo.

Sesión N° 8 del taller para mejorar el desempeño docente: Optimización de recursos

Objetivo general

- Emplear los recursos de la institución educativa mediante la socialización de su utilización en charlas con la comunidad educativa a fin de garantizar el aprendizaje de los estudiantes.

Objetivo específico

- Utilizar los recursos pedagógicos adecuados mediante la participación activa de los estudiantes a fin de que se logre mejorar la calidad de educación.

Recurso Humano: Directivo de la institución educativa y docentes.

Logros a alcanzar

- El estudiante se sentirá motivado al participar de manera democrática en el desempeño de los recursos de la institución para el bienestar de la enseñanza.

Optimización de recursos

La optimización de recursos representa el presente de las instituciones educativas, porque depende de aquello en que se mejore las estructuras físicas de las aulas y la educación actual esta descuidada lo que requiere atención, este factor optimización de recursos debería ser más para la educación ya que representa el pilar fundamental de la sociedad. Así mismo cabe notar que el talento humano de las instituciones educativas se siente afectado porque no posee un sueldo justo que le permita sustentar las necesidades prioritarias en cuanto a la educación que imparte.

Actividades sugeridas:

Los maestros:

- Debe contar con el apoyo del ministerio de educación y de los circuitos educativos dirigidos por el director distrital.
- Trabajarán 200 días laborales y cumplirán con la maya establecida por el ministerio de educación.
- Definirán diversas estrategias y recursos inclusivos para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.

Sesión N° 9: Integración de directivos y docentes

Objetivo.- Promover la integración de los docentes y directivos.

Recursos: Directivo de la institución educativa, docentes, hojas blancas, lápiz y marcadores.

Instrucciones:

- Se la llevará a cabo mediante una dinámica grupal en la cual se convocará al grupo de docentes y será dirigida por el líder administrativo, es decir por la directora de la institución como facilitadora.
 - Luego de esto se dará la bienvenida a se invitara a todos los docentes a conformar un círculo expresando una palabra como significado de lo que representa la institución para cada uno de ellos.
 - Luego se aplicará la dinámica denominada “Asamblea en la carpintería”, la misma pretende que cada uno de los participantes represente un papel dentro de esta asamblea y para que al final se vea la importancia de la participación de todos para lograr los objetivos planteados inicialmente.
 - Una vez realizada la dinámica se hará una valoración de la misma, exponiendo cada uno su punto de vista.
- Como cierre se hará una reflexión acerca de lo que representa para cada uno ser maestro.

Actividad	Contenido	Recursos
Presentación personal	- Dar la bienvenida a los participantes. - Formar un círculo con los participantes y presentarse diciendo su nombre y una palabra que exprese que significa el instituto.	Directivo de la institución educativa. Docentes.
Dinámica	- Aplica dinámica de grupo “Asamblea en la Carpintería) - Valoración de la dinámica.	Directivo de la institución educativa. Docentes.
Cierre	Se cierra esta sección con una lectura reflexiva.	Directivo de la institución educativa.

Sesión N° 10: Identificación de fortalezas y debilidades

Objetivo: Propiciar en los docentes la configuración de metas en el campo individual y profesional.

Recursos: Directivo de la institución educativa, docentes, hojas blancas, lápiz y marcadores.

Instrucciones:

- Luego se plantea como dinámica propiciar la configuración de metas en la cual se pretende que el docente identifique aspectos personales como: fuerzas, debilidades y pasos que debe dar para lograr sus metas.
- La actividad consiste en que se hará una lista con cada uno de los participantes con los siguientes elementos: fortalezas, metas a alcanzar y obstáculos que considere para llegar a ellas, luego la facilitadora pedirá que escriban una frase de compromiso consigo mismo.
- Cerrando la dinámica voluntariamente los participantes expresarán ante el grupo las listas realizadas, el resto de compañeros le darán sugerencias para alcanzar las metas planteadas.
- No solamente se pretende que se identifiquen fortalezas, debilidades y objetivos propios a alcanzar sino que se establezca un compromiso propio y también dirigido a la organización, esto va a fomentar el compañerismo, el compromiso con el trabajo y sobre todo el compromiso hacia lo que se quiere alcanzar a través del desempeño docente.

Evaluación

Para la evaluación de cada uno de los talleres se empleó una matriz de propuesta en base a criterios entre mínimo, medio y máximo.

MATRIZ DE PROPUESTA

	Mínimo	Medio	Máximo
Criterios	1	2	3
Contenido			
Material multimedia			
Organización			

RÚBRICA DE PROPUESTA

	Mínimo	Medio	Máximo
Criterios	1	2	3
Contenido	La información presentada está poco relacionada con el tema principal.	Toda la información está relacionada con el desempeño docente.	Toda la información está claramente relacionada con el desempeño docente
Material multimedia	No incluye imágenes ilustrativas	Contiene imágenes ilustrativas pertinentes al tema.	Contiene más de dos imágenes ilustrativas pertinentes al tema.
Organización	Se utilizan incorrectamente algunos jerarquizadores.	Se utilizan correctamente jerarquizadores.	Se utilizan todos los jerarquizadores gráficos y relevantes.

Materiales empleados para la propuesta

Equipos necesarios			Insumos necesarios		
Equipos	Disponibles	Necesarios	Equipos	Disponibles	Necesarios
Computadora	1	1	Papel (Resma)	5	1
Impresora	1	1	Tinta	4	4
Anillado	1	1	Anillado	1	1
			Papel bond	10	5
			Marcadores	10	5
			Lápiz	20	13
Personal necesario					
Personal de recursos humanos	13	13			

REFERENCIAS

- Acevedo, C. (2017). *Gestión Institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México. Calidad en la Educación*, Pág. 95.
- Anzorena, O. (2013). *El arte de comunicarnos. Conceptos y técnicas para una comunicación*. Buenos Aires: Editorial Lea.
- Arias, K. (2018). *Monoculturalidad en las prácticas pedagógicas en la formación inicial docente en La Araucanía, Chile. Prácticas Pedagógicas*, Pág. 19.
- Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Bermudez, J. (2017). *PSICOLOGÍA DE LA PERSONALIDAD: TEORÍA E INVESTIGACIÓN. VOLUMEN I*. Madrid: Editorial EUNED ISBN electrónico: 978-84-362-7244-4 Pág. 136.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación, "Administración, economía, humanidades y ciencias sociales"*. Colombia: Impreso por Prensa moderna Impresores S.A.
- Bisquerra, R. (2014). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: Editorial Muralla, S.A ISBN: 978-84-7133-748-1 Pág. 143 .
- Blázquez, H. (2014). *Técnicas estadísticas de investigación social* . Madrid: Editorial Díaz Santos ISBN: 84-7978-505-5 Pág. 127 .
- Brenda, G. D. (2018). *La estructura escolar y el trabajo docente*. Bloomington: Editorial Copyright ISBN: 978-1-5065-2447-4 Pág. 13 .
- Cabrera, F. (2018). *Autonomía de gestión para la calidad y equidad educativa*. Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública, Pág. 174.
- Caldas, M. (2015). *Empresa e iniciativa emprendedor*. Editorial Editex.
- Castillo, G. (2014). *Reforma educativa*. México: Editorial Flacso ISBN: 6079275317 Pág. 24.
- Castrellón, N. R. (5 de Marzo de 2018). *tvn noticias*. Obtenido de tvn noticias: https://www.tvn-2.com/nacionales/educacion/Mala-gestion-administrativa-problemas-educacion_0_4978002159.html
- Catuto, G. M. (2015). *Creación de un Software de evaluación de desempeño docente* . La Libertad: UPSE.
- Chancusi, A. (2018). *La educación intercultural*. Revista Electrónica Opuntia Brava, Pág. 10 ISSN: 2222-081x.

- Coronado, V. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño docente*. Perú: Editorial de la Universidad Cesar Vallejos .
- Covarrubias, P. (2015). *La interacción maestro-alumno y su relación con el aprendizaje*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México), Pág. 84 ISBN: 0185-1284.
- De Andraca , R. F. (2013). *Persona del educador*:. Santiago de Chile: Editorial Nueva Patris S.A ISBN: 978-956-246-700-1.
- Díaz Dumont, J. R. (2015). *Gestión administrativa. La confianza en el lugar de trabajo*. Verlag: Editorial copyright ISBN: 978-3-688-04347-3 Pág. 4.
- Díaz, J. (2015). *Ecuador en transición*. Ecuador : Editorial Bid Pág. 105.
- Díaz, M. (2015). *Proceso de gestion de la educación*. España: Editorial Elearning S.L ISBN: 978-84-16199-91-4 Pág. 381.
- Díaz, V. (2014). *Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico*. Revista de Educación Laurus, Pág. 103 ISBN: 1315-883X.
- Fernández, J. (2014). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia*. Revista Universitas Psychologica, Pág. 401.
- Flores, J. (2018). *La contratación de personal en la administración del talento humano*. Revista Eunednet, Pág. 19 ISSN:1696-8352.
- García Colina, F. J., Juárez Hernández, S. C., & Salgado García, L. (2018). *Gestión escolar y calidad educativa*. Revista Cubana Educacion Superior , 216.
- Giler, J. M. (25 de Mayo de 2018). *SCRIB*. Obtenido de SCRIB: <https://es.scribd.com/doc/256338347/Investigacion-Diagnostica-o-Propositiva>
- Gómez, P. (2016). *Diagnóstico pedagógico*. Barcelona Esaña: Segunda edición Editorial UOC ISBN: 978-84-9116-253-7.
- Guerrero, V., Salome, T., Galán, G., & Ángeles, M. (2016). *Competencia digital docente: ¿Dónde estamos?. Perfil del docente de educación primaria y secundaria. El caso de Ecuador*. Revista Píxel-Bit, 73.
- Hernandez , R., Collado, F. C., & Pilar, B. L. (2014). *Metodología de la Investigacion*. Mexico: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Laverde, D. (11 de Diciembre de 1999). *Instituciones Educativas Psicología y educación: Ensayos y experiencias*. Cali.: Editorial Noveduc Libros Pág. 80 . Obtenido de Pontificia Universidad Javeriana de Cali: <https://www.javerianacali.edu.co/conoce-las-dimensiones-de-rol-administrativo>

- Laverde, D. (2014). *Gestión Administrativa*.
- López, L. (2006). *Clásicos en el renacimiento. La labor educativa*. México: Editorial Paidós Isbn: 970-32-3743-6 Pág. 164.
- Marchant, L. (2009). *Una necesidad de las organizaciones, una aventura de vida de las personas*. Ciudad Chile: Editorial Universidad Viña del Mar Isbn: 956-8135-05-7.
- Marcillo, C. (2018). *La formación continua docente en el contexto de la Universidad Estatal del Sur de Manabí*, Ecuador. Revista San Gregorio, Pág. 10 ISSN: 1390-7247.
- Martínez, G. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. Revista Ra Ximhai, Pág. 126 ISBN: 1665-0441.
- Martínez, H. (2005). *El marco ético de la responsabilidad social empresarial*. Colombia: Editorial Universidad Pontificia Javeriana Isbn: 958-683-799-8.
- Mendoza, W. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. . Revista científica dominio de ciencias., Pág. 240 ISSN: 2477-8818.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Editorial Isbn: 978-958-20-0741-6.
- Montero Bonilla, C. (2015). *Gestión de conflictos y procesos de mediación*. Madrid: Editorial Paraninfo, S.A ISBN: 978-84-283-9947-0 Pág. 52.
- Noriega, D. c. (27 de Diciembre de 2015). *Una rubrica para la evaluación del desempeño docente*. Obtenido de Ohio: <https://2-learn.net/director/una-rubrica-para-la-evaluacion-del-desempeno-docente/>
- Núñez, C. (2019). *La práctica docente mediada por TIC: una construcción de significados*. Revista Espacios, Pág. 15 ISBN: 0798-1015.
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. España: Segunda Edición Editorial de la U ISBN: 958-762-1883.
- Pacheco, G. (2018). *Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia*. Colombia: Editorial Barranquilla.
- Páez, R. (2015). *Familia y escuela: una alianza necesaria en la gestión escolar*. Revista Iberoamericana de Educación, Pág. 180 ISSN: 1022-6508.
- Pirón, L. M. (2017). *Educación*. Ecuador.

- Puyol Cortez, J. L., Alcívar Soria, E. E., López, M. C., & Guamán Chávez, R. E. (2018). *Análisis de la gestión del liderazgo y valores en la administración de las unidades educativas*. Revista ciencia digital, Pág. 18.
- Quintero, Y. (2014). *La importancia de las estrategias en el ámbito educativo*. Misión Sucre, Pág. 6.
- Ramírez Casco, A. D., Ramírez Garrido, R., & Calderón Moran, E. (2017). *LA GESTION ADMINISTRATIVA EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL*. Contribuciones a la economía, 19.
- Ramírez, A. (2006). *Ecología: métodos de muestreo y análisis de poblaciones y análisis de poblaciones y comunidades*. Colombia: Editorial Javegraf Isbn: 958-683-850-1 Pág. 14.
- Ramírez, C. (2015). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. México: Editorial Noriega ISBN: 968-18-6353-4 Pág. 11 .
- Rivas Hernández , M. J. (2009). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes*. El Salvador: Universidad de Montemorelos.
- Román, M. (2017). *PLANES DE MEJORAMIENTO: ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS PARA LA MEJORA DE LA EFICACIA DE LA ESCUELA*. Santiago de Chile: Editorial Chile.
- Ruiz, M. (2014). *Evaluación del desempeño docente*. México: Editorial Copyright S.A.
- Salazar, E. (2018). *Análisis documental del proceso de formación docente acorde con la sociedad del conocimiento*. Revista Espacios, Pág. 17 ISSN: 0798-1015.
- Salinas, Z. S. (2010). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Segobia, F. (Lunes de Marzo de 2018). *Ecuador necesita una nueva escuela*. *EL COMERCIO*, págs. 4-5.
- Soriano, D. M. (2016). *Antología de Motivación Escolar en el aula*. México: Escrito por Editorial Digital UNID Pág. 5.
- UNIVERSIDAD DE ESPAÑA. (2016). *SER DOCENTE EN LA ACTUALIDAD*. Madrid: Editorial Copyright.
- Vaillant, D. (2014). *Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América Latina*. Revista Iberoamericana de evaluaci, Pág. 22 ISBN: 1989-0397.
- Vidal, J. (2013). *La gestión del conocimiento como motor de la innnvación*. Madrid - España: Universidad Jaume ISBN: 84-8021-497 pÁG. 88.

Wieman, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. España:
Editorial UOU Isbn: 978-84-9788-450-1 Pág. 583.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Título de la investigación: Gestión administrativa para la mejora del desempeño docente en la Escuela Juan León Mera Martínez, Loma Alta-Santa Elena-Ecuador.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿De qué manera la gestión administrativa está relacionado con el desempeño docente de la Escuela Juan León Mera Martínez, Loma Alta 2017?	- determinar la relación entre gestión administrativa y el desempeño de los docentes en escuela Juan León Mera Martínez, Loma Alta, 2018.	El desempeño docente está relacionado significativamente con la gestión administrativa de la escuela Juan León Mera Martínez, 2018.	Gestión administrativa	Servicio a la comunidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos de la escuela por parte del personal directivo. - Existe participación entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia en eventos a favor de la escuela y comunidad. - Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad. - Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad. 	Cuestionario para evaluar la gestión administrativa.
				Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso. - La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela. - La gestión administrativa fomenta relaciones cálidas y respetuosas dentro del equipo de trabajo en la institución. 	
				Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Es usted convocado por la dirección de la escuela a participar en la elaboración de los documentos en relación con la gestión administrativa. 	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				

*¿Cómo se relaciona la dimensión servicio a la comunidad educativa con la gestión administrativa?	- Evaluar el desempeño docente actual en la escuela Juan León Mera Martínez.	*La dimensión servicio a la comunidad se relaciona de forma significativa con la gestión administrativa.			- La dirección propone la organización de comisiones de trabajo de acuerdo a criterios y características de los propios docentes. - Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno.	
*¿De qué manera la dimensión comunicación está relacionada con la gestión administrativa?	- Evaluar la gestión administrativa actual en la escuela Juan León Mera Martínez.	*La dimensión sobre la comunicación se relaciona de forma significativa con la gestión administrativa.				
*¿Cómo se relaciona la dimensión de gestión administrativa?	- Diseñar mejoras para gestión administrativa y el desempeño docente.	*La dimensión de la gestión administrativa tiene una relación significativa.				
*¿Cómo se relaciona la dimensión de los logros de aprendizaje?	*Establecer la relación de la dimensión logros de aprendizaje con el desempeño docente.	*La dimensión logros de aprendizaje se relaciona de forma significativa con el desempeño docente.	Desempeño docente	Logros de aprendizaje	- Informar a los estudiantes los aprendizajes que se espera lograr al concluir la sesión. - Ejecuta la sesión teniendo en cuenta las capacidades, actitudes y conocimientos previstos en el plan.	Ficha de evaluación para evaluar el desempeño docente.
*¿De qué manera la dimensión	*Identificar la relación de los	*La dimensión sobre contenidos		Contenidos del área curricular.	- Demuestra dominio del tema durante la sesión.	

contenidos del área curricular está con el desempeño docente?	contenidos del área curricular con el desempeño docente.	del área curricular se relaciona de forma significativa con el desempeño docente.			<ul style="list-style-type: none"> - Presenta los contenidos en forma coherente y dosificada. - Maneja contenidos actualizados en función de las características de los estudiantes. 	
*¿En qué medida la dimensión estrategias metodológicas se relaciona con el desempeño docente?	*Determinar la relación de la dimensión estrategias metodológicas con el desempeño docente.	*La dimensión estrategias metodológicas se relaciona de manera significativa con el desempeño docente.		Estrategias metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica estrategias para recoger los conocimientos y experiencias previstas de los estudiantes. - Relaciona los nuevos conocimientos con los saberes previos de los estudiantes. - Utiliza un lenguaje claro y comprensible para comunicarse. - Desarrolla las actividades de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo la atención y motivación de sus estudiantes durante la clase. - Organiza el tiempo en función de las características de los estudiantes. <p>Propicia la participación de los estudiantes a nivel individual y grupal.</p> <p>Ejecuta algunas de estas estrategias y procedimientos para promover de aprendizaje: observar, descubrir, inferir, investigar, experimentar, analizar y sintetizar.</p> <p>Formula preguntas que son interesantes e importantes en el tema de la sesión.</p> <p>Emplea y recomienda el uso de la tecnología de la información y la comunicación junto con las redes sociales.</p> <p>Desarrolla acciones de retroalimentación de los aprendizajes previstos.</p>	

Constancia de la ejecución de la investigación



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"JUAN LEÓN MERA MARTÍNEZ"
LOMA ALTA - SANTA ELENA - ECUADOR
CELULAR: 0990611191
E-MAIL: jlmera_2015@hotmail.es



CONSTANCIA DE LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La que suscribe Msc. Mercy Herlinda De la A Rodríguez Directora de la Escuela de Educación Básica "Juan León Mera Martínez" Santa Elena - Ecuador.

HACE CONSTAR

Que el Lic. Rosalino Eduardo Ramírez Rodríguez, estudiante del Programa de Maestría en Administración Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo" Filial: Tumbes, ha realizado en esta institución Educativa, la investigación cuantitativa propositiva, titulada.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Así mismo se hace constar, que dicho investigador ha demostrado la práctica de principios éticos de la investigación científica.

Santa Elena, junio 26 del 2018.

Msc. Mercy De la A Rodríguez
DIRECTORA



Validez de los instrumentos

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto: Gestión administrativa para la mejora del desempeño docente en la Escuela Juan León Mera Martínez, Loma Alta-Santa Elena-Ecuador.

Autores: Rosalino Eduardo Ramírez Rodríguez

Experto: Ing. Mercedes Santistevan, Ph.D.

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.		X			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.		X			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	X				
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)	X				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas		X			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular			X		
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.	X				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.	X				

Observaciones: la pregunta 1.1 debe ser objetiva, es lo que busca el docente
 3:1 esta pregunta no aplica... 3:10 reorientar la pregunta e incluir una pregunta con el uso de las redes sociales e internet.

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Santa Elena 2 de Julio del 2018

Mercedes Santistevan
 Mercedes Santistevan

Firma del experto
 DNI

C.I.=097830024

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto: Gestión administrativa para la mejora del desempeño docente en la Escuela Juan León Mera Martínez, Loma Alta-Santa Elena-Ecuador.

Autores: Rosalino Eduardo Ramírez Rodríguez

Experto: *Xavier Callacros Matos*

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.			X		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	X				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	X				
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	X				
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)	X				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas	X				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	X				
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.	X				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.	X				

Observaciones: *Items 3.3 comparan y Bien por USA2 como referencia*

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Santa Elena 2 de Julio del 2018


Firma del experto
DNI
0923138044

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto: Gestión administrativa para la mejora del desempeño docente en la Escuela Juan León Mera Martínez, Loma Alta-Santa Elena-Ecuador.

Autores: Rosalino Eduardo Ramírez Rodríguez

Experto: *Levati Rosales Ho.*

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.	X				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	X				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	X				
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	X				
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicado el test-retest (piloto)	X				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas		X			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular		X			
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.	X				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.	X				

Observaciones: *Flaquea en experiencias previas, desarrollo de actividades de aprendizaje, en aprendizaje*

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Santa Elena 2 de Julio del 2018

Firma del experto

DNI

0702163668

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto: Gestión administrativa para la mejora del desempeño docente en la Escuela Juan León Mera Martínez, Loma Alta-Santa Elena-Ecuador.

Autor: Rosalino Eduardo Ramírez Rodríguez

Experto: MSC. Raúl Heriberto Gual Salinas

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.	/				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	/				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		/			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones		/			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque aplica un cuestionario de preguntas.	/				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas		/			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	/				
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de Información.	/				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.	/				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.	/				

Observaciones: Le falta otra opción

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Fecha: VIERNES 6 DE JULIO 2018

MSC. Gual Salinas Raúl

Firma del experto

DNI 0912370202

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto: Gestión administrativa para la mejora del desempeño docente en la Escuela Juan León Mera Martínez, Loma Alta-Santa Elena-Ecuador.

Autor: Rosalino Eduardo Ramírez Rodríguez

Experto: MSc. Mery Herlinda De la A. Rodríguez

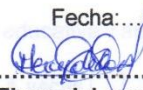
Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.	X				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	X				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	X				
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque aplica un cuestionario de preguntas.	X				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas	X				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	X				
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de Información.	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.	X				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.	X				

Observaciones: Necesita reformular pregunta 3 y 7.

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Fecha: 6/07/2018.


 Firma del experto
 DNI 0911735488

Ficha de evaluación del desempeño docente

Objetivo: Evaluar el desempeño docente actual en la Escuela Juan León Mera Martínez.

Docente evaluado:	Área curricular:

N° VISITA	FECHA DE OBSERVACIÓN	HORA DE INICIO	HORA DE TÉRMINO	HORAS CRONOLÓGICAS DE TRABAJO	GRADO	SECCIÓN	N° ESTUDIANTES

TABLA DE VALORACIÓN	ESCALA	EQUIVALENCIA
	4. Sobresaliente	Cumple óptimamente con lo previsto en el indicador.
	3. Suficiente	Cumple satisfactoriamente con los requerimientos del indicador.
	2. Insatisfactorio	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador.
	1. Deficiente	No cumple

		Indicadores			
1	LOGROS DE APRENDIZAJE	1	2	3	4
1.1.	Informa a los estudiantes los aprendizajes que se espera lograr al concluir la sesión.				
1.2.	Ejecuta la sesión teniendo en cuenta las capacidades, actitudes y conocimientos previstos en el Plan.				
2	CONTENIDOS DEL ÁREA CURRICULAR				
2.1.	Demuestra dominio del tema durante la sesión.				
2.2.	Desarrolla el tema de la sesión o clase con claridad y precisión (ordenadamente)				
2.3.	Presenta los contenidos en forma coherente y dosificada (evolutivamente)				
2.4.	Maneja contenidos actualizados en función de las características de los estudiantes.				
3	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS				
3.1.	Aplica estrategias para recoger los conocimientos y experiencia previstas de los estudiantes.				
3.2.	Relaciona los nuevos conocimientos con los saberes previos de los estudiantes.				
3.3.	Utiliza un lenguaje claro y comprensible para comunicarse con sus estudiantes.				
3.4.	Desarrolla las actividades de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo la atención y motivación de sus estudiantes durante la clase.				
3.5.	Organiza el tiempo en función de las características de los estudiantes.				
3.6.	Propicia la participación de los estudiantes a nivel individual y grupal				
3.7.	Ejecuta algunas de estas estrategias y procedimientos para promover de aprendizaje: observar, descubrir, inferir, investigar, experimentar, analizar y sintetizar.				
3.8.	Formula preguntas que son interesantes e importantes en el tema de la sesión.				
3.9.	Aplica estrategias para consolidar los aprendizajes desarrollados en la clase.				
3.10.	Emplea y recomienda el uso de la tecnología de la información y la comunicación junto con las redes sociales.				
3.11.	Desarrolla acciones de retroalimentación de los aprendizajes previstos.				

**Cuestionario de evaluación a la gestión administrativa por el personal docente de
la Escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez**

Objetivo: Evaluar la gestión administrativa actual en la Escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez del distrito Santa Elena-Loma Alta-2018.

Instrucciones: Elija alternativas y marque con un aspa (X) en el casillero que corresponda según su punto de vista, la encuesta es anónima.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1. Es usted convocado por la dirección de la escuela a participar en la elaboración de los documentos en relación con la gestión administrativa.

Nunca A veces Siempre

2. El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso.

Nunca A veces Siempre

3. La dirección propone la organización de comisiones de trabajo de acuerdo a criterios y características de los propios docentes.

Nunca A veces Siempre

4. La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.

Nunca A veces Siempre

5. La gestión administrativa fomenta relaciones cálidas y respetuosas dentro del equipo de trabajo en la institución.

Nunca A veces Siempre

6. Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno.

Nunca A veces Siempre

7. Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos de la escuela por parte del personal directivo.

Nunca A veces Siempre

8. Existe participación entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia en eventos a favor de la escuela y comunidad.

Nunca A veces Siempre

9. Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.

Nunca A veces Siempre

10. Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.

Nunca A veces Siempre

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

EVIDENCIAS DEL DIRECTIVO Y DOCENTES EN LA ESCUELA JUAN LEÓN MERA MARTÍNEZ PARA LA EJECUCIÓN DE LA TESIS







