



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN.**

Gestión Administrativa y Perfil Profesional docente en la escuela Ángel
Villamarín Ortiz. Cantón Baba - Ecuador 2018.

TESIS PARA CONSEGUIR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación.

AUTORA:

Br. Guzmán Chimbo, Lourdes Enriqueta (ORCID: 0000-0002-4363-0147)

ASESOR:

Dr. Cherres Peña, Antonio Freddy (ORCID: 0000-0002-3625-7196)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa.

PIURA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado primero a Dios, por haber iluminado todos mis caminos, logros, esfuerzos que con perseverancia y empeño lo he podido superar a pesar de lo difícil que es retomar los estudios, pues me los tracé como meta, manteniendo fuerte, responsable, tenaz con el objetivo propuesto en esta tarea investigativa, la misma que va a cubrir con la necesidad básica dentro de la formación académica que voy a cumplir.

También dedico a mis estudiantes, a quienes les pido que no sigan mi ejemplo sino que deben superarme; hago extensivo también esta gratitud a mi familia, quienes siempre me acompañan, me brindan su apoyo y respaldo en cada una de las acciones y compromisos que he asumido para mejorar en mi vida profesional.

Mi reconocimiento a mis maestros que compartieron con cada uno de nosotros sus experiencias y conocimientos. Reitero una vez más mil gracias a todos ustedes.

Lourdes Enriqueta Guzmán Chimbo

AGRADECIMIENTO

A la institución Superior que me acogió durante mi años de profesionalismo “Universidad de Cesar Vallejo”, centro educativo que busca cubrir los objetivos trazados por el Ministerio de Educación con respecto a mejorar la calidad educativa y actualizar los conocimientos de los educadores para que alcancen un nivel académico superior que contribuya a esta meta.

De igual manera mi reconocimiento a **Dr. Antonio Freddy Cherres Peña** quien con sus orientaciones, supo conducir el trabajo que debía presentar para sustentar mi TESIS y no tener problemas en la investigación lo cual me permitió cumplir con la hipótesis de mi trabajo.

Reitero mi agradecimiento a familiares y amigos que me impulsaron a continuar y no desmayarme.

Lourdes Enriqueta Guzmán Chimbo

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 12:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PERFIL PROFESIONAL DOCENTE EN LA ESCUELA "ÁNGEL VILLAMARÍN ORTIZ". CANTÓN BABA - ECUADOR, 2018., presentada/o por el /la bachiller GUZMÁN CHIMBO LOURDES ENRIQUETA

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
aprobar por unanimidad


En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como _____ apta _____ para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 10 DE ABRIL DE 2019




DR. SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ
PRESIDENTE





DR. GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMÁN
SECRETARIO



DR. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDY
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Guzmán Chimbo Lourdes Enriqueta, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificada con C.I. N° 060338937-0, con la tesis titulada: “Gestión administrativa y perfil profesional docente en la escuela “Angel Villamarín Ortiz”. Cantón Baba - Ecuador, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; 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”.

Piura, Agosto del 2018.



Lic. Guzmán Chimbo Lourdes Enriqueta

C.I. N° 060338937-0

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas y Gráficos	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	28
2.1. Diseño de la Investigación	28
2.2. Variables, operacionalización.....	28
2.3. Población y muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	30
2.5. Métodos de análisis de datos.....	31
2.6. Aspectos éticos.....	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN.....	50
V. CONCLUSIONES.....	54
VI. RECOMENDACIONES.....	55
VII. REFERENCIAS.....	56
ANEXOS.....	
Anexo 1 Cuestionario: Gestión Administrativa.	62
Anexo 2 Cuestionario: Perfil Profesional Docente.	64
Anexo 3 Matriz de Consistencia.	67
Anexo 4 Matriz de Confiabilidad de la Variable Gestión Administrativa.	68
Anexo 5 Matriz de Confiabilidad de la Variable Perfil Profesional Docente.	69
Anexo 6 Matriz de Datos de la Variable Gestión Administrativa.	70
Anexo 7 Matriz de Datos de la Variable Perfil Profesional Docente.	71

Anexo 8 Matriz de Validación del Instrumento.	72
Anexo 9 Acta de Aprobación de Originalidad.	73
Anexo 10 Pantallazo de Software Turnitin.....	74
Anexo 11 Autorización de Publicación.....	75
Anexo 12 Versión Final del Trabajo de Investigación.	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	29
Tabla 2 Grado de la variable 1 Gestión Administrativa	33
Tabla 3 Nivel de la dimensión 1 Planificación	34
Tabla 4 Nivel de la dimensión 2 Organización.....	35
Tabla 5 Nivel de la dimensión 3 Dirección	36
Tabla 6 Nivel de la dimensión 4 Control	37
Tabla 7 Nivel de la variable 2 Perfil Profesional Docente.....	38
Tabla 8 Nivel de la dimensión 1 Competencias Intelectuales	39
Tabla 9 Eminencia de la dimensión 2 Gestión del Clima en el Aula	40
Tabla 10 Nivel de la dimensión 3 Competencias Sociales	41
Tabla 11 Similitud entre Gestión Administrativa y Perfil Profesional Docente.....	42
Tabla 12 Correlación entre Gestión Administrativa y Competencias Intelectuales	44
Tabla 13 Similitud entre Servicio Administrativa y Gestión del Clima en el Aula.....	46
Tabla 14 Correlación con Gestión Administrativa y Competencias Sociales	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Nivel de la variable 1 Gestión Administrativa	33
Gráfico 2 Nivel de la dimensión 1 Planificación	34
Gráfico 3 Nivel de la dimensión 2 Organización.....	35
Gráfico 4 Nivel de la dimensión 3 Dirección	36
Gráfico 5 Nivel de la dimensión 4 Control.....	37
Gráfico 6 Nivel de la variable 2 Perfil Profesional Docente	38
Gráfico 7 Nivel de la dimensión 1 Competencias Intelectuales	39
Gráfico 8 Nivel de la dimensión 2 Gestión del Clima en el Aula.....	40
Gráfico 9 Nivel de la dimensión 3 Competencias Sociales	41

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el perfil profesional docente en la escuela “Ángel Villamarín Ortiz” del cantón Baba - Ecuador en el año 2018. En el estudio se procesó el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacional, utilizando el diseño descriptivo - correlacional, la muestra que se seleccionó estuvo conformada por 21 docentes. La recolección de información se realizó aplicando un cuestionario de opinión sobre gestión administrativa y otro cuestionario sobre perfil profesional docente, los mismos que fueron validados mediante la matriz de validación respectiva. Para el análisis de la información se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson y la t de student, las que permitieron determinar la relación entre las variables y comprobar las hipótesis. Los resultados mostraron también un predominio de nivel de gestión administrativa malo con un 61.9% y una prevalencia del nivel de perfil profesional docente inadecuado con el 52.38%.

También se determinó la existencia de la relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente r de Pearson fue de 0,837** (Sig.= 0.000 < 0,01) lo que indica una correlación muy alta, directa y significativa a nivel 0.01.

Palabras claves: Correlación, Gestión Administrativa y Perfil Profesional Docente.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and the professional profile of teachers at the "Ángel Villamarín Ortiz" school in Baba canton - Ecuador in 2018. The quantitative method was processed in the study. The research was correlational, using the descriptive - correlational design, the sample that was selected was made up of 21 teachers. The collection of information was carried out by applying an opinion questionnaire on administrative management and another questionnaire on the professional profile of teachers, which were validated through the respective validation matrix. For the analysis of the information, the statistical tests r of Pearson and the t of student were used, which allowed to determine the relationship between the variables and check the hypothesis. The results also showed a predominance of the level of bad administrative management with 61.9% and a prevalence of inadequate professional teacher profile level with 52.38%. The existence of the significant relationship between both variables was also determined. The degree of relationship according to the Pearson r coefficient was 0.837 ** (Sig = 0.000 <0.01) which indicates a very high direct and significant correlation at the 0.01 level.

Keywords: Correlation, Administrative Management and Professional Teacher Profile.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Situación cuestionable

Sitio contextual universal.

En Perú la Gestión administrativa está asociada a problemas de ineficiente manejo de duración y área, inadecuada administración de bienes humanos e información, y el incumplimiento de las normas (Villegas, 2015 p. 11).

Se tiene conocimiento que en Venezuela el perfil profesional

Tiene que ver con los grandes retos que debe superar, debido a la gran cantidad de situaciones conflictivas que tiene actualmente, muchos de estos problemas logran perturbar el entorno escolar; de modo que buscar soluciones concretas a las situaciones que se presenten o, por lo menos solucionar la mayoría de ellas con la búsqueda permanente de las instrumentos imprescindibles para conseguir los objetivos planteados. (Del Rio, 2016 p. 2).

Sitio contextual nacional.

En el Ecuador la situación evidencia que la Gestión administrativa se origina por la carencia de optimización de procesos académicos (Pincay, 2015 p. 5).

Desde otra perspectiva, en el Ecuador el perfil profesional tiene problemas con la escasa capacitación por la falta de presupuesto y también de carencia económica de los maestros (Valencia, 2013, p. 6).

Sitio ámbito lugar (institución educativa)

En la comunidad educativa Ángel Villamarín de cantón- Baba, provincia - Los Ríos, País- Ecuador se ha logrado evidenciar que la gestión administrativa no ha sido considerada de acuerdo a la realidad de la comunidad educativa ya que muchos docentes hemos sido preparados en distintas especialidades, con la idea de ejercer en las áreas que corresponde.

En institución educativa Ángel Villamarín de Cantón- Baba, Provincia - Los Ríos se ha facultado comprobar que el perfil docente ha afectado dentro del rendimiento académico del educando por lo que muchos docentes encuentran ejerciendo con un perfil no relacionado a la docencia es decir, Ing. agrónomos, Ing. Contadores, etc.

Diagnóstico (origen)

El estudio ejecutado por Conde & Lafora, (2014 p. 33) se identificó como principal causa de inadecuada gestión administrativa la falta de planes a largo plazo, mala calidad educativa y poca equidad de la educación.

Las causas de un mal Perfil docente poca preparación, escasa habilidad intelectual, profesional y ética; poca capacidad de inteligencia y contestación de sus alumnos y del entorno. (Núñez, 2015 p. 8).

Pronóstico (consecuencias)

Las consecuencias de una mala gestión administrativa escasas de recursos humanos, materiales y financieros. (Llata, 2017 p. 8).

Un mal perfil docente tiene como consecuencia la formación de malos estudiantes, escasas de conocimientos, poca satisfacción en el alumnado. (Tigrero, 2018 p. 16).

Alternativas de solución.

Tomalá (2017 p. 9) recomienda se tiene que progresar procesos colectivos que activen las capacidades de cada uno de los actores externos e internos.

En consideración de un adecuado perfil docente necesitamos diseñar un sistema de adaptación a las necesidades, así como capacitación continua, inculcándoles ideas innovadoras, creativas las cuales contribuyan con la enseñanza (Quimbo & Ponce, 2013 p. 10).

Incidencias estadísticas (ejemplos)

La Escuela Nacional de Estadística e informáticas (INEI) de Perú marca que:

En el año 2016 los 96,2% de las municipalidades en el país acomodan del Plan de Desarrollo Municipal establecido, 83,3% acomodan con Plan Anual de Seguridad Urbano y Armonía Social, 65,5% con Plan de Trabajo de Riesgos de Desastres, 57,1% con Plan Estratégico Institucional, 30,5% con Plan de Desarrollo Financiero Local, 29,9% con Plan de Desarrollo Urbano, 22,6% con Plan de Desarrollo de Capacidades, 13,9% con Plan de Preparación Territorial de Nivel Provincial, 13,3% con Plan de Desarrollo Rural, 4,8% con Plan Local de Equivalencia de Género y 1,9% con Plan Práctico de Centro Histórico.

Bustamante & Azcarate (2017), indican que:

Los catedráticos en formación serán una parte atómica del asunto del guía formativo, ya que son ellos los que ya vienen adquiriendo competencias investigativas más adelantadas, podrán así interpretar sus experiencias y ampliar un trabajo entre pares para reforzar las investigaciones dentro de las líneas y dominios de la universidad.

1.2. Trabajos prioritarios.

Se considera prioritario la revisión de varias tesis para la elaboración del diseño de proyecto de tal modo hayan trabajado de la forma consiguiente:

Reseñas a nivel internacional.

Bajo el repositorio de la Universidad Católica de Santa María. Arequipa, Perú, se localizó una tesis titulada , Perfil Profesional y Laboral de los magistrales del Instituto Superior Pedagógico Público de Arequipa publicada en el Año 2012, expuesta por Montesinos (2013) cuyos objetivos son: 1) Igualar un perfil profesional que tienen los magistrales, 2) Establecer el perfil laboral de los docentes. El ejemplar de investigación es de campo, de nivel descriptiva. La habilidad aplicada para recaudación de datos realizó la encuesta y la técnica de la pregunta, que fue trabajada a una muestra de 70 docentes.

Asimismo, Núñez, (2015) en su tesis de perfil profesional y didáctico de las docentes del nivel inicial de los entidades educativos de la zona urbana de Chimbote, año 2015. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Perú. Esta teoría obtuvo como justo comprobar el perfil profesional y perfil didáctico de las magistrales de la eminencia inicial. La investigación es de estándar cuantitativo con lineación no experimental descriptivo. El ejemplar fue desarrollado por 20 magistrales. A fin de recaudar los datos, empleó el instrumento del interrogatorio y como técnica una encuesta. Se llegó a las siguientes conclusiones: 1) Se fijó que las magistrales en su conjunto (16) tenían un perfil profesional en formación; mientras que su perfil didáctico fue de tipo afanoso; 2) Se demostró que 10 magistrales han titulado de una universidad, 18 magistrales poseen bachiller, 2 magistrales tienen carreras de segunda originalidad profesional, 11 magistrales conservan de 1 a 5 años de práctica profesional, 16

magistrales disfrutaban de 1 a 5 años trabajando en el establecimiento, 4 magistrales son con nombramientos, 16 magistrales son contratados y todo docente labora solo en esta institución; es así que el perfil profesional de los magistrales en su totalidad es en formación, 3) Se demostró que 1 docente tenía un prudencia pedagógico y 2 magistrales concedían un idea didáctico propicio.

La tesis denominada, Cualidad Laboral y Gestión Administrativa del Magistral de los establecimientos educativos en nivel primario Distrito Lurín, Campo Universitario César Vallejo de Lima-Perú, mostrada por Lafora & Conde (2014) su argumento proyecta un enfoque objetivo que es implantar la correlación existente en la forma laboral y la gestión administrativa magistral.

Los tipos investigados fueron de acuerdo a su propósito, básica, según su forma, correlacional; según su ambiente, cuantitativa; como su trayectoria transversal y según su orientación, orientada a la aplicación se ubicó en el bosquejo no experimental – colateral correlacional.

El guía de estudio fue atendido por 67 pedagógicos. La técnica recolección de los datos se manejó con la indagación y el examen tipo Likert. Adquirieron conseguir las subsiguientes soluciones: a) Subsistencia en un trato directo y efectivo del carácter profesional y el mandato administrativa, acorde al rho -Spearman de 0,658, figurando una similitud módica y significativa estadísticamente de 0,000; b) Existencia de un trato directo y positivo de la cualidad profesional cognoscitiva y orden administrativa, acorde al rho de Spearman de 0,606, simbolizando una similitud moderada y significativa estadísticamente de 0,000; c) Existe un trato directo y positivo de la cualidad profesional afectuosa y la tarea funcionaria, acorde al rho de Spearman de 0,604, representando una eminencia en similitud moderado y significativo estadísticamente de 0,000; d) Existencia de un trato directo y positivo en la manera laboral conductual y la gestión administrativa, acorde tal como rho de Spearman de 0,577, simbolizando la altura de similitud moderado significativo estadísticamente de 0,000.

En el repositorio de la Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú, se existió la tesis denominada El Trabajo Administrativa en el clima organizacional de la Unidad Educativa Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02 – Rímac – DRELM, 2014 - 2015 publicada por Llata, (2017) cuyo argumento tiene como imparcial fijar El trabajo administrativo y el clima organizacional.

La exploración posee la metodología descriptiva, de tipo no experimental apoyado a una eminencia representativo correlacional aspecto que nace de observación, concepto y estudio referencial a esta información para luego aplicar como material el cuestionario de encuesta.

Reseñas nacionales.

En lo que es a reseñas nacionales se cita la tesis de Salinas, (2012) con el argumento Importancia de la trabajo administrativa en el cargo magistral, localizada en el repositorio del Colegio Nacional Experimental Ambato, Provincia de Tungurahua, periodo 2010 – 2011, cuyo enfoque es estipular la calidad de la trabajo administrativa en el campo de la práctica docente. La dirección de esta indagación es cuantitativa, de modalidad documental – bibliográfica, de campo, de intención social.

Entre las conclusiones están: 1) Señal de la trabajo funcionaria en el ejercicio pedagógico del magistral; 2) La eminencia de trabajo administrativa debe ser perdurable lo que resistirá a reformar el servicio de todos los mecanismos; 3) La práctica de los magistrales no consta visiblemente referido.

En el campo académico de la Facultad Universitaria Estatal Península de Santa Elena, La Libertad- Ecuador se halla la tesis de Tigreiro, (2018) mencionada: El perfil profesional magistral y su incidencia en la calidad de educación del eminente primordial preferente, de la escuela de formación elemental Presidente Tamayo, en la provincia de Santa Elena, Cantón salinas, Parroquia -José Luis Tamayo, Periodo 2015 – 2016.

Su enfoque es analizar el perfil profesional docente y su acontecimiento en la aptitud de la formación. La investigación es de paradigma descriptivo, experimental, de método analítico, descriptivo. La determinación de la muestra de estudio es 148 participantes. La técnica de recaudación de datos fue la indagación y tal herramienta el cuestionario. Logró a las subsiguientes soluciones: 1) Los directivos tienen el compromiso de orientar sus requerimientos docentes mediante un proceso de selección idóneo, donde los maestros acrediten el perfil profesional acorde a cada una de las asignaturas que va a impartir; 2) Se requiere docentes con formación académica y profesional preparados para liderar el proceso educativo, que sean disciplinados, responsables y trabajen de manera organizada, tengan vocación para enseñar, compartan sus conocimientos con amor calidez, y motiven a lograr el mejor desempeño docente.

Pincay, (2016) en la tesis indicada: Estudios de la aplicación de tarea administradora en los procesos académicos del establecimiento de instrucción básica, Carmen Calisto de Borja, Cantón -Santa Elena, Provincia de Santa Elena, publicada en el repositorio de la Universidad estatal Península de Santa Elena, La Libertad, País-Ecuador del año 2015. Su objetivo consiste en analizar el estudio gestor administrativo de los procesos académicos. El ideal de información manejada fue la bibliográfica y de campo, los métodos utilizados se destacan el inductivo y/o deductivo. Se manejó técnicas e instrumentos como son la entrevista y la observación inmediata, y como herramienta el cuestionario y el objetivo de observación. La muestra de estudio se establece por 106 participantes. Determina la siguientes conclusiones: 1) El 100% señala que la implementación de una misión administrativa optimizará el control y perfeccionamiento de los procesos académicos del establecimiento; 2) El 100% indican que están de acuerdo en que la implementación de un manual de funciones y procedimientos administrativos ayudará al buen funcionamiento de la institución; 3) El 83,3% piensa que el uso de las TIC's optimizará la gestión administrativa; 4) El 83,3% coinciden en que el uso de las TIC's aplicadas a la gestión administrativa ayudará a un manejo eficiente de la información personal – académica de los estudiantes; 5) El 68% si les gustaría recibir notificaciones de ausencia y disciplina de su representado a su correo electrónico; 6) El 84% si les gustaría consultar la agenda escolar de su representado por medio de un computador con acceso a internet.

Reseñas locales.

En cuanto a las referencias locales no se llegaron a encontrar estudio de las variables de servicio administrativo o perfil profesional magistral ejecutado en Cantón -Baba -provincia de Los Ríos de la república del Ecuador.

1.3. Hipótesis en relación con el argumento.

1.3.1. Variable de gestión administradora.

Según Ramos (2010) en la cita por Bellido & Mejía (2012), se considera:

El espacio, sostenimiento, incito, cuidado, vigilancia, combinación de las caracteres compasivas y materia prima organizados formal o informal en el asunto social, dentro de un régimen unificado, con el objetivo de cumplir predeterminadamente dentro de la sección educación, dentro de un contiguo metódico de partes,

Oficios, técnicas, ejercicios, sistemáticas y medios ineludibles en adquirir la máxima validez y carácter, en elaboración de las acciones pedagógicas (p. 28)

Según García (2008, p. 161), expresa que dentro de la gestión administrativa la causa de plantear y salvaguardar un próximo en el que las labores en conjunto las personas efectúen de manera eficientemente con los objetivos trazados.

1.3.2. Dimensión de la gestión administrativa.

1.3.2.1. La Dimensión de la Planificación.

Para Ramos (2010) considera a la planificación como:

Un asunto técnico o metodológico de trabajo, es un proceso que admite un establecimiento de prever primeramente lo que se quiere lograr, dentro de las interrogantes cuándo, cómo, con quién, con qué se va hacerlo iniciando desde los objetivos institucionales y todo aquello que a partir de un punto de vista representativa y democrática, aseveren en responsabilidad e identidad en los miembros de la entidad educativa proyectándose hacia una propuesta. (p.32).

1.3.2.2. Dimensión organización.

Internamente la teoría de clasificación asume que:

La organización informal tiene sus inicios en la insuficiencia de las personas, de su relación con grupos específicos, donde cada persona juega un papel de satisfacción. Dentro del grupo elegido existen intereses en común, en una organización seria, se considera al grupo humano como el núcleo de la organización. (Morales, 2012).

La teoría de Koontz (1994), determina que la organización no es otra cosa que la aglomeración de las diligencias prioritarias para el logro de determinados objetivos, la fijación de un guía a cada grupo con autoridad para la inspección y coordinación en tal sentido de plano horizontal como en plano vertical en cuanto a la organización de la compañía. En la teoría de Chiavenato (2004) se concluye la definición como el valor de interrelaciones con los organismos u obligaciones, determinado evidentemente por medio de conductas, normativas y ordenanzas en la estructura con tal de conseguir los objetivos. (P.78)

1.3.2.3. Dimensión dirección.

Según Morales, (2012):

La dimensión dirección se constituye como el componente de la dirección que logra la ejecución positiva de todo lo planificado autorizado por el administrador apoyado en medidas, substraídas directamente, con mucha más frecuencia, delegada dicha autoridad, se alerta al mismo tiempo que se efectúen en carácter apropiada todas las disposiciones expuestas.

1.3.2.4. Dimensión control.

La mediación del resultado anterior y actual en correlación con los deseados de forma completa o parcial, a fin de corregir, perfeccionar y formular nuevos procedimientos, los directores como primera autoridad del establecimiento educativo son los comprometidos de implementar y conservar un sistema de revisión interno sólido, acogiéndose a los métodos, procedimientos, previos con las jurisdicciones que les confiere la ley empleando la normativa del sector público. (Morales, 2012).

1.3.3 Teoría científica de la variable gestión administrativa.

1.3.2.5. Administración Científica.

En la teoría de Frederick Taylor (1856-1915) induce la tendencia de la administración científica con el lanzamiento inicial de su obra Elementos de Administración Científica en el año (1911), donde delinea sus ideas sobre la racionalización del trabajo, por cuanto estos principios teóricos deben ir acompañados conforme a la empresa, muchos autores se inclinan por el inicio del adelanto administrativo científico.

Para Scott (1987):

Dentro del punto de vista según Taylor en influencia de la conducta opositora que preponderaba en su período, accede el precio del duro labor, la coherencia mercantil, el alejamiento, con el pensamiento de que el individuo había que desempeñarse en una relación social. En una hipótesis frecuente de la gerencia desarrollada este autor no la considera desarrollada ya que en su lugar existía una orientación pragmática

Preocupada principalmente del aspecto empírico encaminado especialmente al incremento de la eficiencia del trabajador.

Básicamente dentro del principio de dirección científica, anhela a racionalizar el comportamiento del trabajador, quien aspira reemplazar diligencias arbitrarias o volubles de los directivos sean estos por métodos analíticos o científicos.

Dentro de los cuatro principios de administración considerados por Taylor, proporcionan el resultado de seguimiento y/o bienestar, para directores que lograrían mayores beneficios, y trabajadores que alcanzarían mejores retribuciones en sus labores.

Según Chiavenato (2004) asevera que Tylor enfoca su objetivo final en los directores, asumiendo como mentor el desarrollo de funciones enmarcadas dentro de los cuatro principios:

La Planificación, es aquella donde el trabajador asume la renovación del trabajo, con criterio individual, improvisación, actuación empírico-práctica por la metodología basada en el ordenamiento científico, sustituyendo la impremeditación por la ciencia mediante la programación del procedimiento.

La Disposición, considera el aspecto científico del trabajador; su constitución para su buen rendimiento, anteriormente el seleccionaba su trabajo, y la forma de hacerlo, fundándose en sí mismo los términos de sus posibilidades en la ejecución laboral.

El Control de las tareas laborales se tiene que cerciorar si están siendo ejecutadas acorde a la norma establecida según el plan pronosticado, considerándose ineludible la asistencia entre los directivos y trabajadores para responder el trabajo seguro.

La Ejecución, es la responsabilidad del desempeño del trabajo con mayor disciplina ejecutando la actividad laboral en el trabajador con direccionamiento concerniente al diseño y planificación.

Para los autores Koontz & Weihrich (1996, p. 32) sostienen que:

A Taylor se lo reconoció como el autor de los días de la administración científica, ya que su mayor ansiedad era el aumento de la producción mediante una mayor eficiencia, mayor remuneración al trabajador, él logró de la máxima producción, y el progreso de los obreros.

1.3.2.6. Teoría Moderna Administrativa Operacional.

Dentro de la perspectiva global sostenida en el libro de Administración el real progenitor de la teoría actual es el francés Henry Fayol, haciendo hincapié en las figuras notables del labor, este autor en un concepto del informador británico práctico en administración Koontz & Weihrich (1996 p. 37) afirma el logro de la localización, actividades que un empresa industrial las cuales podrían dividir en seis grupos dentro de los cuales se menciona: Técnicas de producción, Comerciales sean estos compra, comercialización e intercambio, actividades financieras en la indagación del uso óptimo del capital, Seguridad amparo de las propiedades y las personas, Contabilidad y análisis estadístico, Administrativas incluida la planeación, ordenación orientación, correspondencia e inspección.

El señalamiento de estas diligencias entorno a los negocios, Fayol observó que las primeras cinco actividades eran reconocidas, considero que deben manejarse con firmeza dentro de las condiciones cambiantes y especiales.

Mucho antes de conocer la teoría de Fayol se llegó a pensar que los directores nacen no se hacen, sin embargo Fayol pedía puesto que la administración era como cualquier otra destreza, que se podía instruir una vez que se concibieran sus principios fundamentales.

Dentro de los catorce principios mencionados por Fayol menciona la partición del trabajo, mayor especialidad, mejor eficiencia.

La atribución y compromiso, de la segunda dar las manos de la primera, formando un complemento.

La Disciplina: es el respeto a reglas y acuerdos que gobiernan a la organización.

La Unidad de mando: una sola persona puede dar órdenes al empleado.

Unidad de dirección, toma de decisiones por los superiores.

- a) Acatamiento del interés individual por el bien común.
- b) Justa remuneración para los empleadores y empleados.
- c) Concentración: acertadas decisiones centralizadas.
- d) Jerarquía: cadena escalar de rango alto a rango bajo.
- e) Orden: sitio para cada cosa o cada cosa en un sitio.

- f) Equidad: justo y amable con los subordinados.
- g) Personal estable: evitar la rotación innecesaria.
- h) Iniciativa: subordinados en libertad de sus acciones.
- i) Ánimo de Grupo: la fuerza hace la unión.

1.3.2.7. Teoría de la psicología industrial en administración.

Münsterberg, personaje conocido como el papá de la psicología industrial, su libro denominado *Psychology and Industrial Efficiency*, plantea los principales objetivos:

- Como localizar individuos con cualidades mentales o condiciones diestras para el trabajo que van a realizar.
- Dentro de las situaciones psicológicas como se consigue conseguir ascensos y más consecuencias apacibles dentro de la responsabilidad de cada individuo.
- Influencia de la empresa sobre los trabajadores para obtener óptimos resultados.

En los disgustos de Taylor están los beneficios comunes de los administradores y obreros, su insistencia a la orientación concentrando al trabajador, mediante él se espera reducir su tiempo de trabajo, aumentando su salario o mejorar su calidad de vida. (p. 40).

1.3.2.8. Teoría de la Burocracia, orientación sociológica en la administración.

Según Taylor la suposición de la administración científica y según Fayol en la teoría moderna de la administración, simultáneamente una gran conjunto de exámenes e indagación se observa en las individuos así como producto de la dirección de los grupos, muchas veces en diversas sazones, a este orientación se le menciona gerencia del individuo social, considerado colectivamente padres de la teoría organizacional o el guía de los sistemas sociales administrativos.

Para el Italiano Wilfrido Pareto, en su serie de libros y conferencias entre los años 1896 y 1917, se ganó el derecho de emplazar el enfoque del sistema social organizativo y administrativo.

Pareto meditaba en la colectividad como el grupo complicado de unidades o elementos interdependientes, es decir, un régimen social con multitudinarios subsistemas, entre

Variadas opiniones se exponía la predisposición del sistema en indagar el equilibrio interno y externo.

1.3.2.9. La teoría de los sistemas sociales (Barnard)

Barnard abordó las razones naturales de los sistemas cooperativos, la teoría del libro enfocada a los sistemas sociales, que reúnen elementos principales en la tarea administrativa, con visión extraordinaria en la toma de decisiones, liderazgo y autoridad intelectual con experiencia ejecutiva original. (Stoner, p. 43).

1.3.3. Información suplementaria de la versátil gestión funcionaria.

1.3.3.1. Administración.

Para los autores Koontz & Weihrich (1996) la administración es la causa de trazar y conservar un personal trabajando en forma grupal para conseguir con eficacia las metas elegidas, siendo necesario extender esta definición básica: Directivos, personas que ejecutan funciones administrativas de planificación, organización, integración, direccionamiento y control, adaptable a cualquier tipo de organización en todos los niveles organizacionales cuyo fin es lo mismo.

Según Loayza (1998) sustenta que la administración es la saber que experimenta la actividad humana, la escasez de satisfacer un fin en frecuente mediante un proceso establecido que componga los caudales poblaciones, hombres y sistemas efectivos en la humanidad (p. 27).

Para Robbins & Coulter (2010) la gestión es la relación de acciones laborales bajo el forma que se ejecute en forma eficaz o fuerte, a través de ella u otras personas. (p. 7).

La administración es considerada como una transformación cuyo finalidad es la relación enérgico y eficientemente de los medios de un grupo social para conseguir sus fines con la máxima rendimiento; es la apoderada de planificar, organizar, direccionar y controlar los capitales de la disposición consiguiendo un mayor beneficio, sin embargo este puede variar dependiendo del interés que enfoque la organización, determinando las acciones y manejo apropiado responsable de los recursos partiendo de un direccionamiento eficientemente.

1.3.3.2. Gestión.

La gestión es concebida como un conjunto de opiniones estructuradas que tiene que vincular con los mecanismos de una disposición y su estructura, la dicción entre ellos, sus posibles y finalidad (Weber, 1976)

1.3.3.3. Principios de gestión administrativa.

Laos & Ledesma (2013, p.17) cita a Cruz (2011) quien sostiene que los principios de gestión administrativa son líneas directrices que orienta a la práctica diaria en el área organizacional y de conducción.

Los principios de gestión educativa en los cuales nos apoyaremos para realizar esta investigación son las propuestas por Educa (1996), citado por Laos & Ledesma (2013, pp. 15-17), quien plantea cuatro principios:

El Trabajo centrada en los estudiantes, su formación es uno de los razones prioritarios, la finalidad de un establecimiento educativo, completamente las tareas de dirección conviene ser regularizadas hacia una conquista de un fin colectivo.

Cuando se toman aquellas decisiones la determinación es clara, esto significa establecer con responsabilidad lo asignado a cada persona, comisión o equipo para óptimos resultados.

Tiene que ser clara la explicación de los canales de participación en la comunidad educativa, donde sus partes guarden relación con los fines institucionales, donde se construyan métodos justos determinados, cada parte corresponde saber conveniencias, tiempos de aportación, relación con los objetivos de la institución, saber dónde, cuándo, cómo, por qué participar y qué efectos se deben esperar.

Los principios planteados por Educa tienen en cuenta a los estudiantes como el eje principal del quehacer educativo ya que se les considera como la razón de ser de la educación. Seguidamente, considera la jerarquía bien definida, las responsabilidades de cada equipo, comisión y/o miembro y la claridad en la participación oportuna de cada uno de los componentes que acceden a la comunidad pedagógica. Todo ello bien llevado guiará el trabajo de la institución educativa en favor de la educación y desarrollo del país. Laos & Ledesma (2013 p. 18).

1.3.3.4. Objetivos del trabajo administrativo.

La tarea de gestión es para proponer instrumentos y procedimientos para realizar una oferta de servicio corporativo encaminada a los resultados de formación de cualidad, encuadrada a los elementos de la UNESCO y las Naciones Unidas. (Bellido y Mejía, 2012 p. 38).

1.3.3.5. Eficiencias de la misión administradora.

Los autores Haas & Aguirre (2007) asevera que la filosofía Drucker se expresa en que: La eficacia es descubrir justo las formas y la seguridad es hacer de manera correcta los sucesos. (p. 2).

Pérez (1995) asevera:

Bajo un juicio perseverante en la gobierno administrativa se establece si el trabajo y el beneficio de ésta, afirma la inapreciable compensación y/o correspondencia del valentía del trabajador, el recurso que utiliza, los productos y servicios prestados, la relación óptima, hacen viable que el esforzado se crea ejecutado mediante un emoción de beneficio y ocupada colaboración (p. 127).

Brugue & Subirats (1996) la gestión:

(...) negativamente relata a la jerarquía organizativa de una gestión clásica, sino a la cabida de originar la creación sistemática del saber y, al mismo tiempo, de adquirir el máximo provecho en su concentración a la producción. Gestionar, en concluyente, no significa ni ejercer autoridad ni organizar. Gestionar significa manipular el conocimiento como instrumento para proporcionar una prosperidad incesante, asumir la compromiso sobre la trabajo de un sistema (p. 10).

Referentemente insuficientes mensajes alegan que tramitar es modificar, manejando el discernimiento para ejecutar progresos seguros.

Según Clark & Golden (2012, p. 82) la tarea es:

The rotation of the managerial scale mostly within the business field becomes faster. The desire to achieve accelerated success is to encourage industries to consider changes in their

equipment management results in waiting for improvements. Particularly evident in sport, which has become a great business.

Los autores manifiestan la ligereza con la que avanzan los negocios, el espesor de trabajo con los directivos dentro de las organizaciones, aun así, existe la prevención de la radicalización, mentalizando cambiar los componentes de trabajo antes de esperar resultados.

Los autores ubican como ejemplo los equipos futbolísticos, donde los directivos del club optan rotar al administrador que a un jugador.

En el fascículo general MINEDU (2013, p. 21) Rutas de Aprendizaje el tema Vivir, participar y reflexionar para cultivar una nacionalidad liberal e intercultural, sobre la gestión asevera que:

Si se concuerda que la ciudadanía asimila vivencialmente, la tarea de la institución educativa se cambia en una oportunidad, a la sazón, debe indicar patrones de autoridad legal o de liderazgo reconocido, entorno a la búsqueda de un plan habitual; tanto como los directivos, magistrales, administrativos, trabajadores de distinta índole, padres de familia y estudiantes de la institución mostrando su cortesía a los demás, explorando el valor de las personas emparentadas a la institución. Así, el empoderamiento, el labor en equipo, el dialogo, el acuerdo en el bosquejo deben ser prácticas frecuentes para la comunidad educativa.

Fundamentalmente, las conveniencias de comunicación entre comediantes pedagógicos, más aún en argumentos de diversidad cultural y lingüística en la mayoría de los establecimientos educativos públicos en el Ecuador, es totalmente oportuna la oferta de Zabala, Cueva y Córdova (2005 p. 30):

Ministerio de Educación confirma que el éxito de los establecimientos educativos se sujeta con el trabajo en equipo, empleando la praxis de las cinco C: Comunicación, complemento, coordinación, compromiso, confianza de componentes de la entidad educativa.

Pérez, (1995) testifica que un proceso administrativo son el conjunto de gestiones mediante las cuales el dirigente despliega vuestros movimientos por medio del sometimiento de las fases de las causas funcionarias: Planear, dirigir, coordinar y controlar (p. 156). Así mismo Brugue

& Subirats (1996) sostiene sobre gestión y administración que (...) una novedad en la que la concepción gerencial pública excesiva atada a percepciones tradicionales ha ido siendo vencida por una gestión pública más próxima a las nuevas preocupaciones (p.14).

Según IPEBA (2003) mantiene el poder de la tarea administrativa, La eficacia en formación está relacionada con la propicia retribución y uso de los recursos, tanto financieros como didácticos, habiendo rendir cuentas de los consecuencias educativos a la sociedad” (p. 17).

En cuanto a relación a todos los anteriores autores, se llega al término de que el trabajo administrativo alcanza una serie de planes con hechos intencionados mediante las cuales el dirigente desenvuelve sus acciones por medio del desempeño de la fase del asunto funcionario considerada la planeación, organización, coordinación y control en las instituciones de nivel educativo.

1.3.3.6. De la Gestión Educativa.

Según Álvarez, et al (2006) la gestión educativa es:

La orientación proyectada y creativa del conjunto de variables de una corporación educativa o de un régimen educativo, a fin de lograr los objetivos y fines planteados consignados a optimizar la disposición de la vida humana y social, utilizando los medios y fortunas disponibles y los que se pueda llegar mediante el trabajo en colectivo para lograr el desarrollo organizacional ante los cambios que se dan en su contexto.

Arboleda (2011, p. 1), la gestión educativa es:

El fortalecimiento de los Proyectos Educativos en los Establecimientos, dentro de la causa orientada ampara a mantener la independencia institucional dentro del marco político público, enriqueciendo el proceso pedagógico a resultado de manifestar a los menesteres educativos particulares o regionales.

Arboleda (2011, p. 8) señala que:

La gerencia directiva tiene su misión orientadora y promotora al perfeccionamiento cuyo contorno de labor del establecimiento formativa en su agregado, entre sus referentes concretos se descubre la gestión administradora y financiera. El hecho de esta tarea se resume en la ordenación, bosquejo, progreso de valoración de una cultura escolar propia, dentro del

cuadro político educativo actual, predominando el liderazgo del equipo de gestión, orientado de manera estratégico hacia el acatamiento de su misión y visión.

Obtiene a modo eje céntrico practicar el liderazgo cuidando los restantes espacios del organismo encaminadas para cumplir con la misión y la gestión colectiva.

Terán (2001), citado por Córdova & Carvo (2013), afirma:

Una de las forma intermitente de ocupar la orientación de las establecimientos es la encargo pedagógica, es indicar en métodos organizacionales representa la figura de términos de planeación y evaluación, la colaboración inscrita de comunidades; la alternativa de la política educativa con acciones específicas y programáticas; el manejo de las habilidades normativas para regular y hacer competente el trabajo escolar; el entrenamiento de un liderazgo profesional con fijo sentido, claro y académicamente instruido, reajuste del organismo dirigentes para una enfoque organizacional y una orientación apto.

Al respecto señala Álvarez & Granados, (2000):

De los componentes de la unidad escolar, el más destacado, el referente a las autoridades o directivos, ya que por ellos se demandan positivas contenidos de tareas significativos como son: la deliberación a cerca de espacios porvenires y habilidades de cambio, el manejo de investigación y conocimiento sobre sus adecuados términos de misión y política educativa, la caracterización y fórmula de soluciones; la misión de los procesos de ajuste, la responsabilidad en componente y liderazgo.

Bajo esta acepción Álvarez & Granados, (2000). Indican que:

Una servicio educativo sobrelleva, fisonomías eruditos, pero en este, es un concepción que ha destacado es el referente a las dominaciones o dirigentes, pues de ellos se piden ciertas desplazamientos de gestión imprescindibles como son: la de especulación sobre escenas futuros y estrategias de cambio, la de manejo de indagación y conocimiento sobre sus adecuados procesos de gestión y política educativa, la de identificación y formulación de innovaciones; así como la de gestión de procesos de concertación, labor en conjunto y liderazgo.

es de significado, determinar la tarea educativa sostener los aspectos ilustrados considerando un concepto que involucra, una visión integral en lo escolar en diversos espacios, la culta gestión educativa, teniendo que certificar perfeccionamiento en los servicios administrativos de docentes y alumnos.

La actualización de los instrumentos de proceso, capacitación del personal correspondiente, tendrá de regir a la resolución, agilización y buen trato del procedimiento, gestiones, pagos, inscripciones, registros, adquisiciones, etcétera, cuestiones que también constituyen la experiencia escolar y pedagógica.

Claramente en servicio educativa de eficacia se preocupa por un ambiente apropiado de convivencia ya sean estos catedráticos y estudiantes, salones, laboratorios y servicios básicos limpias, iluminadas, contar con una infraestructura y equipamiento idóneo, disponer de materias primas didácticas suficientes y pertinentes, sin embargo, este ambiente optimo escolar, no certifica la eficacia de enseñanza aprendizaje, pero si favorece a la ejecución de la cultura escolar.

Las unidades escolares deben finiquitar su propósito educativo disminuyendo las pérdidas, del modelo de organización debe promover habilidades que prevean, remodelen, canalicen y resuelvan la problemática en alumnos (repetición, deserción, bajo rendimiento, indisciplina) y docentes (deficiencias, poder rígido, manejo didáctico inapropiado, contratación por horas, insuficiencia de estímulo, desequilibrio profesional).

Es recurrente inducir a la gestión escolar sus niveles académicos- administrativos deben atender insuficiencias brindando espacios de atención especial con elevados eminencias de participación e involucramiento a la colectividad escolar obteniendo una gestión educativa efectiva incuestionable. Álvarez & Granados, (2000).

1.3.4. Variable del perfil profesional docente.

Según Navarrete (2005) define el perfil profesional docente al conjunto de rasgos de la personalidad en espera de lograr en los estudiantes egresados un programa educativo más o menos amplio. Estas cualidades establecen objetivos transitoriamente formulados, hacia donde tiene que orientarse la planificación curricular.

Campos (2006), al respecto señala que la definición del perfil profesional, se consigna al conjunto de saberes relacionados, al uso del discernimiento, dominio de instrucciones, diligencia de criterios de responsabilidad social y circunstancias de trabajo.

Según el Ministerio de Educación DIGES (2016), manifiesta que replantear la alineación en base al conjunto de bibliografías y contenidos anticipadamente determinadas donde el magistral desertará de ser receptor del conocimiento para convertirse en un facilitador del conocimiento, se programa que el docente y el estudiante armonicen un ambiente mutuo de aprendizaje encaminado a sus capacidades conocedoras y sociales al acción fijo de la sociedad.

1.3.5. Dimensión del perfil profesional docente.

1.3.5.1. Dimensión de competencias intelectuales.

Según Zuleth (2011) determina este tipo de competencia primariamente al conocimiento general y particular, encima de la lógica, es fundamental este tipo de competencia en la vida profesional de aquí emergen los proyectos que van revolucionando en el mundo.

Para Mertens (2004):

Concerniente a la propuesta, o capacidades relacionados en el comprensión, el influencia de la materia que el profesor imparte, así como las desiguales técnicas o fases a seguir para realizar una concreción pedagógica que le acceda desplegar un asunto de enseñanza aprendizaje en el estudiante.

1.3.5.2. Dimensión de gestión del clima en aula.

Valora el aporte propio hacia la gestión e instauración de un ambiente atractivo a la labor de aula, dentro de este mecanismo se consideran las condiciones de programación, el contorno de relación y tratamiento de conflicto. (Montesinos, 2013 p. 141).

Linares (2008):

Atención de los aportes propios del magistral hacia la gestión, instauración de una ambiente apacible disipada de responsabilidad en aula, siendo inevitables las guías cambiables que logren florecer, partiendo de una figura central de un modelo.

Acorde a lo basado en rendimiento a los estudiantes, claridad, equidad de las normas, el uso de técnicas que dominen la visión de conducta y actitud negativa.

1.3.5.3. Dimensión de la competencia social.

La evaluación de competencia es favorable en la relación docente - estudiante, la familia y la institución, en sus categorías: Relación estudiante, relación familia y relación e institución educativa. (Montesinos, 2013 p. 141)

Para Díaz (2008):

El conjunto de destrezas y destrezas que benefician la concordancia del magistral con el medio educativo y social en el que desenvuelve su agilidad, no son lo suficientemente admisibles para profesar la enseñanza, presumen un apoyo indispensable para un ejercicio competitivo de calidad, el análisis se estructura en cuatro categorías: contribución con el centro educativo, con las familias, con administración y el medio educativo.

1.3.6. La hipótesis científica de la variable del perfil profesional magistral.

T1.3.7. Teoría social cognitiva (Bandura).

Amparada por la teoría socio-cognitiva, el Perfil profesional docente, con su máximo exponente Albert Bandura ubica a la teoría en la tarea humano a partir del estándar de relatividad equitativo, donde el contexto, el individuo y la dirección forman un trio emprendedor conductista de dominio. En donde la calidad de la visión socio-cognitivo resulta significativo en tratado de sentimientos de autoeficacia del catedrático (Chacón, 2006).

El criterio de Bandura (2004):

Los individuos poseen decisión y son concedidas de las capacidades de auto-organización, autorregulación y auto-reflexión, en la cual la autoeficacia interviene a los fines en conductas, que a su vez acogen predominios de los quehaceres y situaciones del medio. A una manera crecidamente breve, se obtiene afirmar que la autoeficacia está coherente con las capacidades personales para asemejar las conformidades que tienen a su ambiente e demostrar las dificultades que observan.

Pajares (2006) piensa que el vigor propio de la persona ejerce una poderosa influencia en el resultado de las eminencias de ejecución en los individuos.

1.3.7. Indagación suplementaria del variable perfil profesional docente.

1.3.7.1. Tipologías del perfil profesional docente.

Según Montesinos, (2012 p. 114), indica que las características del perfil profesional docente egresado de una institución de formación profesional debe ser:

1.3.7.2. Indicadores del perfil profesional docente.

Para Montesinos, (2012 p. 116),

El perfil profesional es mancomunado a un perfil de enseñanza deseable y contextualizada constituyéndose en un relativo para quienes optan por la profesión magistral, para sus creadores y para quienes tienen el compromiso de arrebatar medidas de habilidades pedagógicas. Su rol llegará encuadrado en un modelo sistémico e interdisciplinar, donde la docencia, la investigación, su saber, saber hacer y querer hacer, conformarán su acción educativa. Los indicadores del perfil competitivo pedagógico que considera son las siguientes:

1.3.7.3. Niveles de especificación del perfil profesional.

A. I nivel de especificación: áreas de competencia:

Fragmentando de estudios en el espacio competitivo profesional se resumen las grandiosas áreas de la diligencia que intermedian en expansión sus desplazamientos, áreas que suelen concordar con situaciones primordiales e indestructibles respondiendo los diferentes espacios de labor en su espacio ocupacional.

Único espacio de competitividad es un recorte amplio de movimientos incorporados al igualar se afirma que entre ella el profesional debe definir sus capacidades. La trascendencia y el nivel de esta competitividad se constituyen en otros niveles de especificación del perfil. (Ariscan & Gullickson, 2008 p. 42).

B. II nivel de especificación, sub-áreas de competencia:

El resultado del estudio del desorden en los espacios de competencia son los reuniones significativas de ejecuciones involucradas o relacionados, dichos medios son manejados para acoplarse a cada campo competitivo siguiendo otros juicios, en algunos casos esta desintegración se ejecuta equilibrando períodos del mismo asunto, en otros asemejando procedimientos, objetos o medios de producción con los que intervienen.

C. III nivel de especificación, actividades específicas:

La identificación de las actividades en su experiencia competitiva, entre de cada una de las sub áreas de competitividad en los programaciones de estudios monopolizados se ajustan a cada campo competitivo logran perseguir razones afirmados en la personalización de las diferentes períodos en un mismo proceso a diferencia de los esencias o medios de obtención intervinientes.

D. Criterios en la realización:

En cuanto en la descripción del perfil de tercer nivel se instauran criterios utilizados en situaciones de trabajo para evaluar actividades competentes, a estos estándares se los denomina criterios de elaboración, en ellos se reflejan las medidas por medio de los cuales los representantes del universo del labor establecen la disposición profesional, alcanzando los aspectos experimentados, sistemáticos, actitudinales y de interacción social.

1.3.7.4. Gestión administrativa y perfil profesional docente.

Los autores Gómez & Macedo (2010) definen:

A la función enfocada a la generalización y sostenibilidad dentro del centro educativo, las organizaciones pedagógicas y administrativas, así como también el proceso interno de la medio liberal, equitativa y eficientemente, que admita en infantes, infantas, adolescentes, juventudes y mayores progresar como sujetos, con sentido de responsabilidad, como pueblos competentes de instaurar la democracia, en conformidad con su plan particular o social.

...se cree que la gestión de una escuela se debe ofrecer al desarrollo y uso del conocimiento, cultivar formas interpersonales de correspondencia imparcial,

teniendo como eje la trabajo educativa, su aprendizaje, mas no la educación, es decir originar la reconstrucción del propio aprendizaje. (Gómez & Macedo 2010)

Es preciso señalar a los procesos de gestión:

La Planificación determina las acciones, bosquejo, análisis, objetivos, destrezas, presupuesto, planes, proyectos.

Dentro de la Disposición se crean puestos, estructuras, compromisos, metodología, procedimientos y métodos de orden organizativo.

La Dirección, comprende la toma de decisiones, la representación de funciones.

La Coordinación, trasmite a través de las representaciones, labores y componentes de responsabilidad la relacione en la organización.

A través del Control, se supervisan las acciones, la valoración, el control, orientación y la retroalimentación.

Bajo este contenido y los lineamientos de la política pedagógica y de servicio administrativa se afana bajo los siguientes aspectos:

Gestión institucional: fundada principalmente para situaciones propicias en el progreso de las capacidades en el ser humano dentro de los diferentes actores educativos.

Trabajo pedagógica: establecida la gestión pedagógica para la demostración de las capacidades que componen las destrezas, cualidades y habilidades; estimulando la motivación a la actualización del docente.

Gestión administrativa: manejo del sistema de personal, la racionalización, el suposición, dependencia y inspección; así como el manejo de los recursos organizativos.

Gestión de Personal: los aspectos esenciales de establecer una situación propicio para la participación activa y eficiente del trabajador docente, aplicación de tecnologías de estudios de puesto, selección de personal, administración salarial, seguridad, capacitación, en fin. (Montesinos, 2012 p. 120),

Fundamentalmente el éxito administrativo se fundamenta esencialmente en la organización y manejo del recurso humano; asumiendo con suma importancia, el perfil profesional docente.

1.3.7.5. Aspectos fundamentales del perfil profesional docente.

Considera los siguientes aspectos:

Cognoscitivo: Considerado a la capacidad de comprensión del docente, efectos del nivel de pensamiento promovido a los alumnos, la destreza del razonamiento, pensamiento, crítico, metódico y dialéctico. (Navarrete 2005)

Técnico: referente a las tipologías que necesita el docente sean estas: habilidades teorías, manipulativas para desenvolverse en la labor, estar competente dominando la didáctica, como dispositivo fundamental para establecer apropiadamente a los nuevos profesionales que egresan de las instituciones de formación privilegiada. (Navarrete 2005)

Actitudinal: capacidad de poseer interés, (Revista Iberoamericana Educación 2012)

Los psicosociales: captación con temas referentes de relaciones humanas, hacia los demás, ser el centro de la labor académica, señalando la información entre miembros, y el personal administrador de quien obedezca. (Revista Iberoamericana de Educación 2012)

La socialización; valores de la tarea magistral.

La habilidad de ilustración; habilidad en resolver lo que se necesita formarse, cómo instruirse y cuándo se ha experimentado.

1.3.7.6. Estudio del perfil profesional docente.

Existen nuevas indagaciones sobre enseñanza escolar en Latinoamérica que se ubican en los novísimos partes en conocimiento matemático y verbal, marcando que nuestro medio educativo está en problemas. Entre los elementos que están faltando en este contexto se aluden: Las innovaciones que se han puesto en partida sin lograr los consecuencias anhelados, por en cuanto se emplean habilidades desacertadas y una transformación indestructible del diseño curricular. Estudio de una política desacertada en la realización de eventos de enseñanza-aprendizaje para la reajuste de los magistrales, con acciones que no quebrantan en un perfeccionamiento de la formación pública.

Existe una gran discrepancia entre las entidades administrativas y personales en términos de infraestructura, ejecución especializada y en el perfil del pedagogo. Así, el perfil del especializado arrebatará en cuenta su contenido erudito, personal y social de acuerdo a lo actual en la realidad social y cultural del país. (Uribe 2009)

En el perfil docente se discurre los aspectos:

Académico; asume la importancia de la enseñanza en el traspaso de la información docente; a pesar de tener presente la pre ponderación de su rol de facilitador, con mayor responsabilidad ser el emisor de conocimientos.

Experiencia: Mecanismo de la enseñanza, artístico, oficio del magistral.

Tecnológico; Centrado al docente en estar al tanto sometiendo la habilidad de la educación.

Personal; derivado a la ciencia personalista, que ocupa la educación y la enseñanza dentro de un proceso edificado de visión y progreso efectivamente en sí mismo.

Crítico Social; ocupa la idea de sujeto crítico en relación al conocimiento.

Existencia de estudios sistemáticos de la naturaleza y sociedad, fundamentales para la resolución de problemas sean de tipo técnico, identidad o pertenencia.

1.4. Fórmula del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué coherencia existe entre la gestión administrativa con el perfil profesional magistral en escuela Ángel Villamarín Ortiz de Cantón Baba - Ecuador año 2018?

1.4.2. Problema específico

¿Qué correlación existe entre el servicio administrativo y las competencias intelectuales de los magistrales en la escuela Ángel Avillanarán Ortiz del Cantón- Baba - Ecuador año 2018?

¿Qué correlación existen entre la servicio administrativa y la gestión del clima en el aula docente de la escuela Ángel Villamarín Ortiz de Cantón -Baba - Ecuador año 2018?

¿Cuál es la que relación existe entre el trabajo administrativo y las competencias sociales de los magistrales de la escuela Ángel Villamarín Ortiz de Cantón- Baba - Ecuador año 2018?

1.5. Justificación de estudio

Teórico: Dentro del proceso investigativo facilitará al campo científico el tema concerniente a las variables de investigación con la realidad de la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba, incorporándolo al conocimiento de los saberes de la educación y sus ramas psicopedagógicas, señalando la gestión académica relacionada persuasivamente con el perfil profesional docente para ser tomados en cuenta en la comunidad educativa.

Metodológico: utilización con el método cuantitativo; creación y aplicación de los herramientas acreditados utilizados en recaudación de información de las variables en la tesis, con el propósito de demostrar su importancia y seguridad se podrá manipular con otros trabajos de investigación y comprobar la miseria, calidad o excelencia de estas destrezas y habilidades en el encargo pedagógico social.

Práctico: Esta indagación se ha especificado por lo que hay la carencia de mejorar la gestión administrativa en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del Cantón Baba, con la práctica permanente del perfil profesional docente; elaboraciones para tomar las medidas con respecto a la instrucción de las buenas relaciones.

Social: Demostración de los lineamientos fundamentales para perfeccionar la gestión administrativa de acuerdo a las fracasos incompatibles durante el gran proceso de tratado en correspondencia al perfil profesional docente para que perdure nuestro nivel pedagógico en la colectividad.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H_1 = Coexiste correlación demostrativa entre la gestión administrativa y el perfil profesional docente en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba – Ecuador, año 2018.

H_0 = Inexistencia de concordancia significativa de la servicio administradora y el perfil profesional magistral en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del Cantón Baba – Ecuador, año 2018.

1.6.2. Hipótesis específica

H₁ = Existencia correlación de coherencia con la gestión administrativa y las competencias intelectuales de los catedráticos en la escuela “Ángel Villamarín Ortiz” del Cantón Baba– Ecuador, año 2018.

H₂ = Existencia de correlación específica entre la servicio administrativa y la gestión del clima en el aula de los magistrales en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba – País- Ecuador en el año 2018.

H₃ = Hay correlación explicativa entre la gestión administrativa y las competencias sociales de los magistrales en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba – País- Ecuador del año 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Establecer la correlación entre la gestión administrativa y el perfil profesional magistral en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba - Ecuador año 2018.

1.7.2. Objetivo específico

Constituir la correlación con el trabajo administrativo con las competencias intelectuales de los magistrales en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba - Ecuador año 2018.

Constituir la correlación con el servicio administrativo y al servicio del clima en el aula de los magistrales en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba - Ecuador año 2018.

Constituir la semejanza con el servicio administrativo y las competencias sociales de los magistrales en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba - Ecuador año 2018.

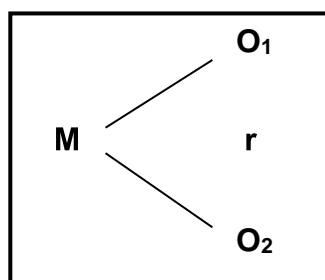
II. MÉTODO

2.1. Delineación Investigativa.

El proceso investigativo se sitúa al grupo de estudio no experimental. Para Hernández (2010 p. 120) esta investigación se efectúa sin usar deliberadamente las variables, basada esencialmente en el análisis de fenómenos así como se dan en su ámbito original para ser desarrollados con sucesión.

El método utilizado en este bosquejo de investigación es el descriptivo-correlacional por el bosquejo manejado, Hernández Sampieri (2006 p.210), indica que los saberes descriptivos calculan, evalúan o recogen fundamentos entre ellos inconstantes, semblantes, dimensiones o componentes del prodigio a investigarse, saberes que miden la correlación de las inconstantes presumiblemente para luego ser estudiadas.

Bosquejo de diseño de investigación.



Qué:

M= Muestra de 21 docentes de la escuela Ángel Villamarín Ortiz.

O₁ = Variable Uno: gestión administrativa.

O₂ = Variable Dos: perfil profesional docente.

r = Analogía entre las variables.

2.2. Variables y/o operacionalización

2.2.1. Variable

2.2.1.1. Variable Uno: Gestión administrativa.

Perú UNESCO (2011, p.33) en su relato menciona que la gestión administrativa es la conducción del recurso material, económico, humano, procedimiento técnico, tiempo, seguridad e higiene, así mismo el examen de la indagación, acatamiento de la normatividad y control de las cargos.

2.2.1.2. Variable Dos: perfil profesional docente.

Según Campos (2006), consigna al saber articulado como un conjunto, un acceso al uso del conocimiento, la información, mando del procedimiento, aplicación de criterios de responsabilidad social, promoviendo las actividades y/o condiciones laborales. (p. 26).

2.2.2. Operacionalización de variables

V1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala dimensionales
Gestión administrativa	“El cargo de los caudales financieros, materia prima, humanitarios, procesos técnicos, de espacio, de certidumbre, limpieza y revisión de la investigación, observancia de normatividad y control de puestos” (UNESCO 2011, p.33)	La gestión Administrativa será medido teniendo en cuenta las siguientes Dimensiones: Programación, Disposición, Orientación y Inspección y lo que enuncian en los ítems de la información.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Misión y visión Objetivos Estrategias Políticas 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> Procedimientos Estructura Reglamento de funciones Autoridad Motivación 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones Evaluación de resultados Evaluación del desempeño 	
Perfil profesional docente	“Incorporado de saberes relacionados (camino y uso del idea y la indagación, mando de procedimientos y estudio de juicios de compromiso social) a situarse en el juego Interrelacionadamente en Las diligencias y situaciones de compromisos (Campos 2006), p. 20).	El perfil profesional docente será medido teniendo en cuenta las dimensiones: competencias intelectuales, gestión del tiempo en el sala de aula, competencias sociales y que se pronuncian en los Ítems de la investigación	Competencias intelectuales	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos Métodos pedagógicos Programación de la enseñanza Disposición de los recursos educativos Método de 	Ordinal
			Competitividad de tarea de clima en el aula	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación Planificación del clima Perfil relacional Tratamiento de conflictos 	
			Competitividad des sociales	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones con los estudiantes Relaciones con las familias y tutores Relaciones con la institución. 	

Tabla 1 Operacionalización de las variables

Origen: Producción correcta.

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

Según Tamayo (2007), ha mostrado donde la población es la totalidad de manifestaciones a aprender, a estudiar con las componentes de población poseen una particularidad común la cual se experimenta y da comienzo a los fichas de la investigación (p. 114).

El total de la población fue constituida por 21 magistrales que trabajan durante el año lectivo 2018, en el centro educativo Ángel Villamarín Ortiz en cantón Baba – País-Ecuador, que se hallan en calidad de nombrados.

2.3.2. Ejemplar

Es un subconjunto de una población. Este subconjunto debe ser modelo de la localidad que se eligió. (Berenson & Levine 1992 p. 14)

El ejemplar estableció por muestreo no probabilístico, intencional, lo que complica que se arrebató a la totalidad de los magistrales como sumisos de investigación. En consecuencia, no será necesario, suponer el tamaño de muestra.

Ramírez (2006) a la relación señala: La modelo censal es aquella donde todas las componentes de averiguación son preciadas como ejemplar. (p. 10).

El siguiente tablero exhibe la colocación de magistrales que participarán en la averiguación:

Magistrale		Total
Varones	Mujeres	
4	17	21

Fuente: Secretaría académica de la escuela Ángel Villamarín Ortiz.

Para la clasificación de las recapitulaciones de la muestra se tomará en consideración las siguientes razones:

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

Para Méndez (1999 p.143) son los principios y sistemáticas para la recaudación en la investigación de documentaciones que ayude al investigador y que admitan poseer información. Asimismo marca que las técnicas son los recursos disponibles en recoger informaciones.

Según el tratado de los inconstantes servicio administrativa y perfil profesional magistral se empleó las destrezas de la Indagación, que es una habilidad de indagación social para la búsqueda, averiguación y recaudación de fundamentos, mediante interrogaciones enunciadas, directa o secretamente a los sumisos que instituyen la unidad de estudios de la tesis investigativo. (Carrasco, 2009 p. 314).

La técnica de recaudación de fundamentos por Hernández. Et al (2010), es un expediente que maneja el estudioso para reconocer información o fundamentos sobre la variable y los medios que manejamos en cada destreza para recoger la investigación, en cuya expresión han arrebatado las variables e indicadores correspondiente (p. 276).

A fin de almacenar los fundamentos se empleó como herramienta un Cuestionario, encaminado a los magistrales de la institución educativa Ángel Villamarín Ortiz. Según Bernal (2010 p. 217), se especifica como un ligado de preguntas planteadas para crear los datos ineludibles para conseguir, fines y objetivos del proyecto de indagación.

La ratificación de los materiales se desplegó mediante el juicio de jueces o expertos en correspondencia con la matriz de validez terminante por la Universidad a cargo del magistral guía (Abanto, 2015 p. 119).

A fin de demostrar que la herramienta es confidencial manejamos la aplicación de programa SPSS, la cual se pueden lograr consecuencias evidentes, instituyendo el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach.

Confianza Jalpa de Cronbach

Herramienta	Palpa de Cronbach
Interrogatorio: Gestión Administrativa	$\alpha = 0.95$
Cuestionario: Perfil profesional Docente	$\alpha = 0.96$
Los instrumentos demuestran el grado de confianza muy alta	((> 0,80)

Fuente: Elaboración propia.

2.5 Metodologías del estudio de datos

En calidad de frecuentarse de productos de cantidad se procedió una plataforma de datos, monopolizando bosquejos Microsoft Excel y SPSS. Por medio de la estadística descriptiva, observaron y describieron las consecuencias la cual obtuvieron del ejemplar, lo que presentaron en tablas de frecuencias.

y porcentajes, las cuales acompañaron con sus respectivos esquemas e interpretaciones. Asimismo mediante la estadística inferencial, se verificó el análisis y procesamientos de las similitudes y de las pruebas de hipótesis.

Para la valoración de las correlaciones, se arrebató en cuenta la descrita por Yengle (2014) en su guía de Métodos Estadísticos. El mismo autor indica que: cuando **r** es positivo, la relación entre las variables es directa; y cuando **r** es negativo, la relación entre las variables es inversa.

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

2.6 Los aspectos éticos

Durante el adelanto de la presente investigación se tuvo en cuenta la aprobación de los participantes para la información, el anonimato al aplicar los instrumentos, el respeto a los derechos de autor y la autenticidad de los datos.

III. RESULTADOS

3.1. Efectos Descriptivos

Tabla Uno

Nivel de variable uno: Trabajo Administrativa

Grado de calificación	Gestión Administrativa	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Buena (96 -130)	03	14.29
Regular (61-95)	05	23.81
Mala (26-60)	13	61.90
Total	21	100.00

Tabla 2 Grado de la variable 1 Gestión Administrativa

Fuente: Pregunta de Gestión Administrativa.

Gráfico Uno

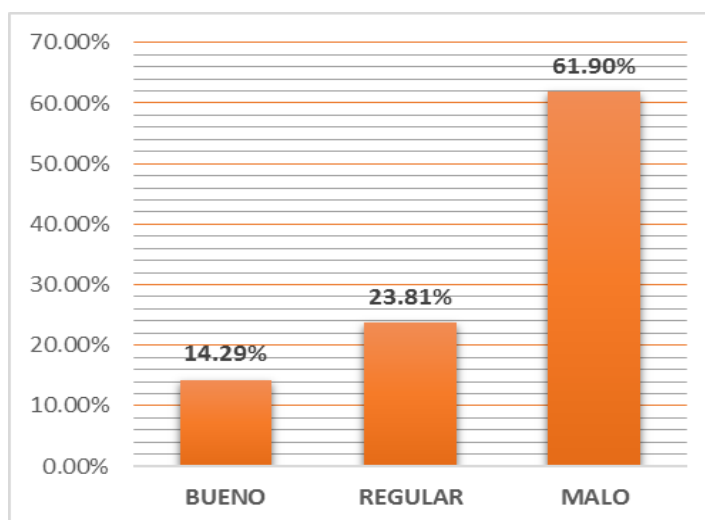


Gráfico 1 Nivel de la variable 1 Gestión Administrativa

Comentario:

Según se representa en tabla 1 y representativo 1, el 61.9% de los docentes aprecian que el nivel de la inconstante gestión administrativa es mala, mientras que el 23.81% de ellos considera que es regular y en desolado, el 14.29% reflexiona buena.

Tabla Dos
Nivel de la dimensión Uno Planificación

Nivel de calificación	Planificación	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Buena (38 -50)	03	14.29
Regular (24-37)	08	38.10
Mala (10-23)	10	47.62
Total	21	100.00

Tabla 3 Nivel de la dimensión 1 Planificación

Fuente: Cuestionario Gestión Administrativa.

Gráfico Dos

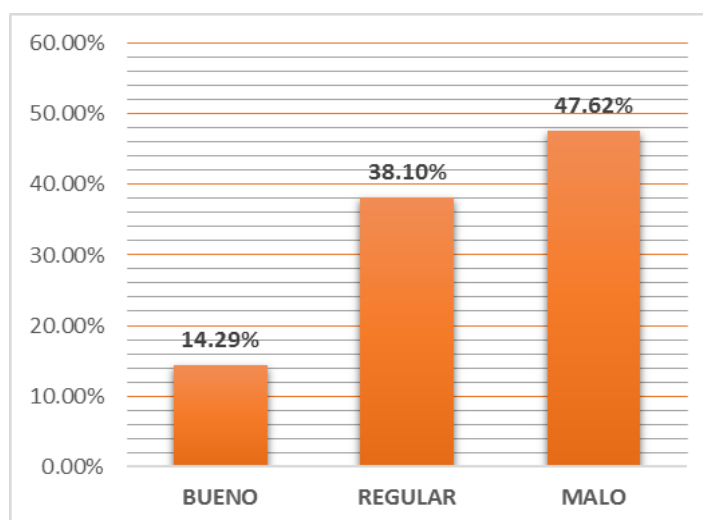


Gráfico 2 Nivel de la dimensión 1 Planificación

Comentario:

Aproximadamente simboliza que en tabla 2 y gráfico 2, el 47.62% del magistrales señalan que el grado de la extensión de planificación es mala, en la cual el 38.1% de cuales consideran regulares y el 14.29% medita siendo buena.

Tabla Tres
Grado de la dimensión Dos Organización

Nivel de calificación	Organización	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Buena (16 -20)	01	04.76
regular (10-15)	09	42.86
Mala (04-11)	11	52.38
Total	21	100.00

Tabla 4 Nivel de la dimensión 2 Organización

Fuente: Cuestionario Gestión Administrativa.

Gráfico Tres

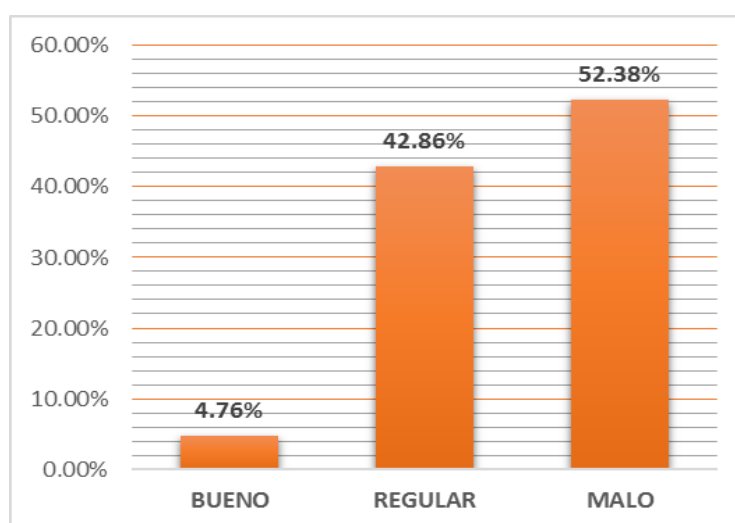


Gráfico 3 Nivel de la dimensión 2 Organización

Comentario:

A modo se admite ante una tabla 3 y figura 3, el 52.38% magistrales aprecian que la eminencia de la dimensión organización es mala, mientras el 42.86% se supone regular y únicamente 4.76% se supone buena.

Tabla Cuatro
Grado de la dimensión tres Dirección

Nivel de calificación	Dirección	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Buena (30 -40)	03	14.29
regular (19-29)	05	23.81
Mala (08-18)	13	61.90
Total	21	100.00

Tabla 5 Nivel de la dimensión 3 Dirección

Fuente: Cuestionario Gestión Administrativa.

Gráfico Cuatro

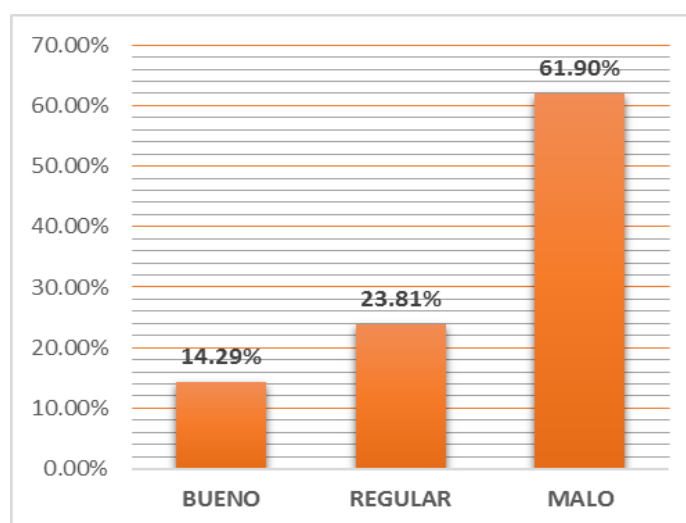


Gráfico 4 Nivel de la dimensión 3 Dirección

Comentario:

A manera se representa en tablero 4 y figura 4, los 61.9% de docentes señalan un valor de dimensión dirección es mala, mientras que el 23.81% de ellos consideran regular y solo el 14.29% se supone buena.

Tabla Cinco
Grado de la dimensión Cuatro Control

Valor de calificación	Control	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Buena (16 -20)	03	14.29
regular (10-15)	04	19.05
Mala (04-11)	14	66.67
Total	21	100.00

Tabla 6 Nivel de la dimensión 4 Control

Fuente: Cuestionario Gestión Administrativa.

Gráfico Cinco

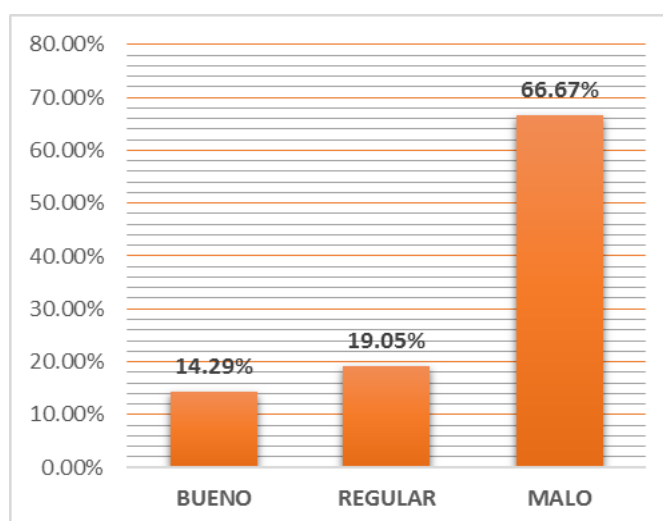


Gráfico 5 Nivel de la dimensión 4 Control

Comentario:

De acuerdo a la presentación en la tabla 5 y gráfico 5, los 66.67% de docentes señalan, el grado de la dimensión control se observa mala, en cuanto los 19.05% de ellos considera siendo regular y únicamente el 14.29% considera buena.

Tabla Seis

Grado de la variable Dos Perfil Profesional Magistral

Eminencia de calificación	Perfil Profesional Docente	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Adecuado (36 -52)	03	14.29
Poco adecuado (18-35)	07	33.33
Inadecuado (00-17)	11	52.38
Total	21	100.00

Tabla 7 Nivel de la variable 2 Perfil Profesional Docente

Fuente: Cuestionario Perfil Profesional Docente.

Gráfico Seis

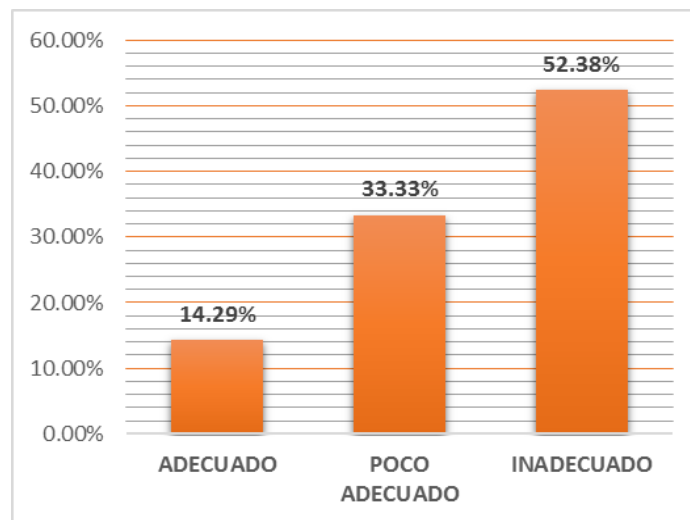


Gráfico 6 Nivel de la variable 2 Perfil Profesional Docente

Comentario:

Al igual que figura sobre el tablero 6 y gráfico 6, el 52.38% de docentes divisan el nivel de la variable perfil profesional docente consideran inadecuado, en la cual el 33.33% de ellos medita que es escaso apropiado y solo el 14.29% se supone adecuado.

Tabla Siete

Eminencia de la dimensión Uno Competencias Intelectuales

Eminencia de calificación	Competencias Intelectuales	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Adecuado (20 -28)	03	14.29
Poco adecuado (10-19)	08	38.10
Inadecuado (00-09)	10	47.62
Total	21	100.00

Tabla 8 Nivel de la dimensión 1 Competencias Intelectuales

Fuente: Cuestionario Perfil Profesional Docente.

Gráfico Siete

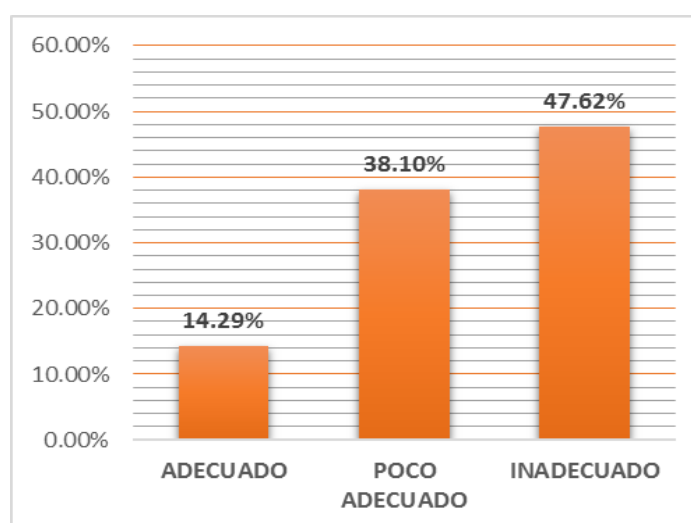


Gráfico 7 Nivel de la dimensión 1 Competencias Intelectuales

Comentario:

A manera que se indica que en tabla 7 y gráfico 7, el 47.62% de los docentes señalan, el grado de la dimensión competencias intelectuales son inadecuados, cuando el 38.1% considera que es poco adecuado y únicamente los 14.29% se mencionan adecuado.

Tabla Ocho

Nivel de la dimensión Dos Misión del Clima en el Aula

Nivel de calificación	Misión del Clima en el Aula	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Adecuado (09 -12)	04	19.05
Poco adecuado (05-08)	03	14.29
Inadecuado (00-04)	14	66.67
Total	21	100.00

Tabla 9 Eminencia de la dimensión 2 Gestión del Clima en el Aula

Fuente: Cuestionario Perfil Profesional Docente.

Gráfico Ocho

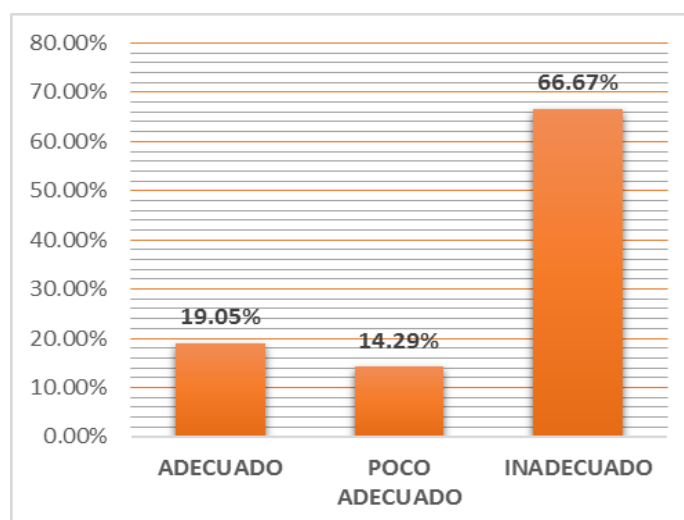


Gráfico 8 Nivel de la dimensión 2 Gestión del Clima en el Aula

Comentario:

Así cual se concibe en la tabla 8 y gráfico 8, el 66.67% de los docentes aprecian que el nivel de la dimensión gestión del clima en el aula es inadecuado, en cuanto que el 19.05% de ellos considera que es adecuado y solo el 14.29% se supone poco adecuado.

Tabla Nueve

Nivel de la dimensión Tres Competencias Sociales

Elevación de calificación	Competencias Sociales	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Adecuado (09 -12)	04	19.05
Poco adecuado (05-08)	05	23.81
Inadecuado (00-04)	12	57.14
Total	21	100.00

Tabla 10 Nivel de la dimensión 3 Competencias Sociales

Fuente: Cuestionario Perfil Profesional Docente.

Gráfico Nueve

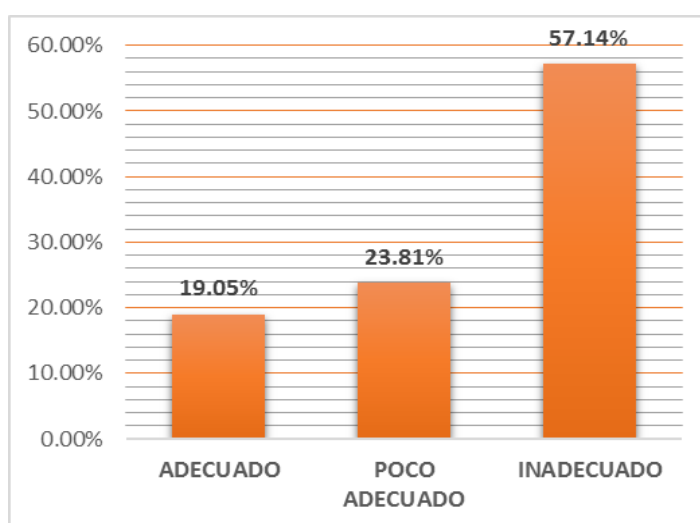


Gráfico 9 Nivel de la dimensión 3 Competencias Sociales

Comentario:

Puesto que se concibe en el tablero 9 y esquema 9, el 57.14% de docentes perciben que el grado de la dimensión competencias sociales son inadecuados, cuando que el 23.81% de ellos considera que es poco adecuado y solo el 19.05% piensa que es adecuado.

3.2. Secuela Inferencial

Similitud General

Tabla Diez

Correspondencia entre Gestión Administrativa y Perfil Profesional Docente

		Gestión Administrativa	Perfil Profesional Docente
Gestión Administrativa	Similitud de Pearson	1	,837**
	Sig. (bilateral)		.0000
	N	21	21
Perfil Profesional Docente	Correlación de Pearson	,837**	1
	Sig. (bilateral)	,0000	
	N	21	21

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 11 Similitud entre Gestión Administrativa y Perfil Profesional Docente

Comentario:

De tal manera la similitud de la gestión administrativa y el perfil profesional magistral en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba – País-Ecuador del año 2018., es muy superior, directa e indicadora al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Ensayo de hipótesis general

H₁: Hay alguna concordancia concreta entre la gestión administrativa con perfil profesional docente en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba - Ecuador año 2018.

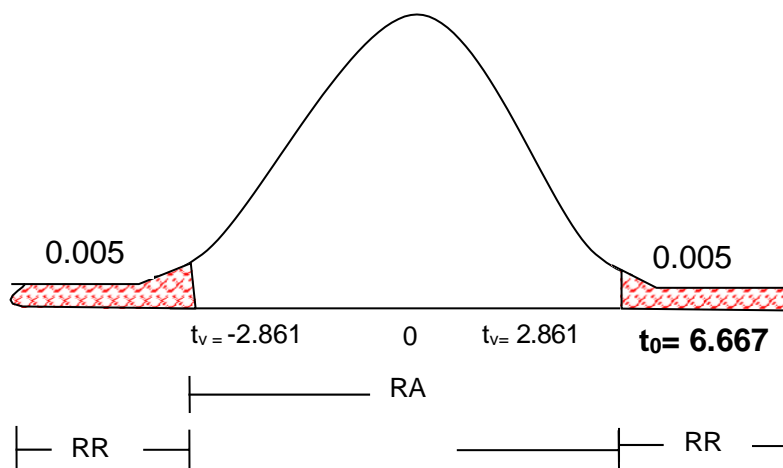
H₀: No concurre correlación concreta entre la gestión administrativa con perfil profesional pedagógico en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba - Ecuador año 2018.

Descriptivo de la prueba: t de Student

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

- Elevación de significativa: $\alpha = 0.01$
- Cuantía de t de student tabulado: $t_{0.995, (21-2)} = t_{0.995, 19} = 2.861$
- Cuantía de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.837\sqrt{19-2}}{\sqrt{1-0.837^2}} = 6.667$$



Disposición:

En la cuantía de t computarizada adquirida es igual a 6.667 y la Sig. = 0.000 < 0.01, el valor sitúa en zona de rechazo; por lo tanto, se impugna la H_0 y se acepta la H_i .

Conclusión:

Consta la relación significativa entre la misión administrativa y el perfil profesional magistral en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba – País- Ecuador en el año 2018.

Similitud señalada Uno

Tabla Once

Similitud entre Gestión Administrativa y Competencias Intelectuales			
		Gestión Administrativa	Competencias Intelectuales
Gestión Administrativa	Relación de Pearson	1	,827**
	Sig. (bilateral)		.0000
	N	21	21
Competencias Intelectuales	Correlación de Pearson	,827**	1
	Sig. (bilateral)	.0000	
	N	21	21

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 12 Correlación entre Gestión Administrativa y Competencias Intelectuales

Comentario:

La similitud del trabajo administrativo y Competencias Intelectuales en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba – País- Ecuador año 2018., es muy elevada, directa y demostrativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Ensayo de hipótesis general

H₁: Hay algunos tratos específicos entre la servicio administrativa y Competencias Intelectuales en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba - Ecuador año 2018.

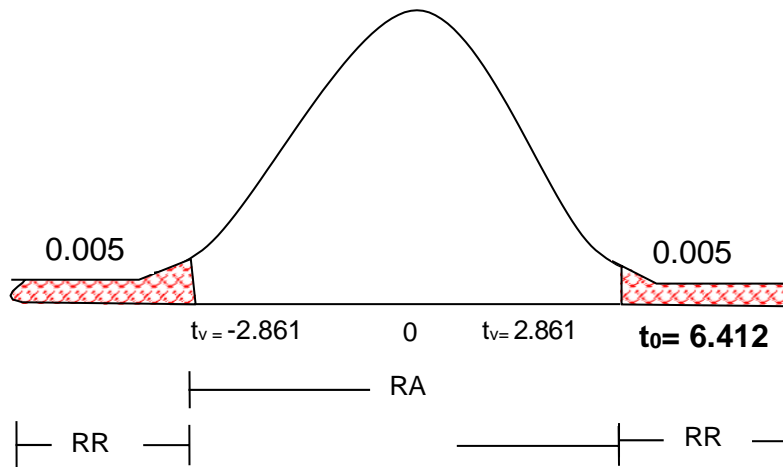
H₀: No existe tratos específicos entre el servicio administrativo y Competencias Intelectuales en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba - Ecuador año 2018.

Detallado de test: t de Student

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

- Nivel significativo: $\alpha = 0.01$
- Cuantía de t de student tabulado: $t_{0.995, (21-2)} = t_{0.995, 19} = 2.861$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.827\sqrt{19-2}}{\sqrt{1-0.827^2}} = 6.412$$



Disposición:

El valor de t calculada obtenida es igual a 6.412 y la Sig. = 0.000 < 0.01, el cuantía se coloca en la región de rechazo; por lo tanto, se impugna la H_0 y se admite la H_i .

Conclusión:

Hay concordancia indicadora entre la Gestión Administrativa y Competencias Intelectuales en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba – País-Ecuador en el año 2018.

Similitud determinada Dos

Tablero Doce

Similitud entre Servicio Administrativa y Servicio del Clima en el Aula			
		Gestión Administrativa	Gestión del Clima en el Aula
Gestión Administrativa	Relación de Pearson	1	,831**
	Sig. (bilateral)		.0000
	N	21	21
Gestión del Clima en el Aula	Correlación de Pearson	,831**	1
	Sig. (bilateral)	,0000	
	N	21	21
**. La correspondencia es específica al nivel 0,01 (bilateral).			

Tabla 13 Similitud entre Servicio Administrativa y Gestión del Clima en el Aula

Comentario:

La similitud entre la Gestión Administrativa y Gestión del Clima en el Aula en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba – País- Ecuador en el año 2018., es muy elevada, directa y reveladora al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Ensayo de hipótesis general

H₁: Existe alguna relación indicadora entre la Gestión Administrativa y Gestión del Clima en el Aula en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba - Ecuador año 2018.

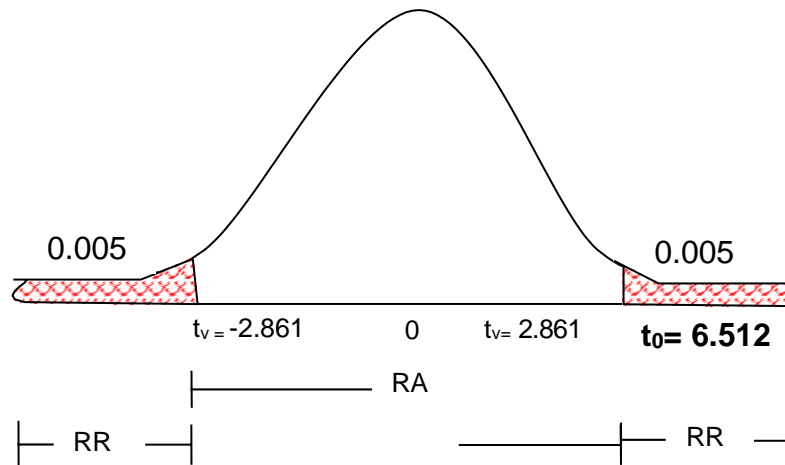
H₀: No hay correlación significativa entre la Gestión Administrativa y Gestión del Clima en el Aula en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba - Ecuador año 2018.

Estadístico de prueba: t de Student

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

- Nivel significativo: $\alpha = 0.01$
- Cuantía de t de student tabulado: $t_{0.995, (21-2)} = t_{0.995, 19} = 2.861$
- Cuantía de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.831\sqrt{19-2}}{\sqrt{1-0.831^2}} = 6.512$$



Disposición:

Afirma la cuantía de t calculado conseguido es igual a 6.512 y la Sig. = 0.000 < 0.01, el valor está en la zona de rechazo; por cuanto, se impugna la H₀ y se accede la H_i.

Conclusión:

Existe correlación demostrativa entre la Gestión Administrativa y Gestión del Clima en el Aula en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba – País-Ecuador en el año 2018.

Similitud determinada Tres

Tabla Trece

Similitud entre Gestión Administrativa y Competencias Sociales		
	Gestión Administrativa	Competencias Sociales
Gestión Administrativa	Correspondencia de Pearson	,736**
	Sig. (bilateral)	.0000
	N	21
Competencias Sociales	Correspondencia de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,0000
	N	21

** . La similitud es indicadora al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 14 Correlación con Gestión Administrativa y Competencias Sociales

Comentario:

La semejanza con la Servicio Administrativa y Competencias Sociales en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba - Ecuador en el año 2018, es alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Ensayo de hipótesis general

H₁: Existe alguna correlación significativa entre la Gestión Administrativa y Competencias Sociales en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba - Ecuador año 2018.

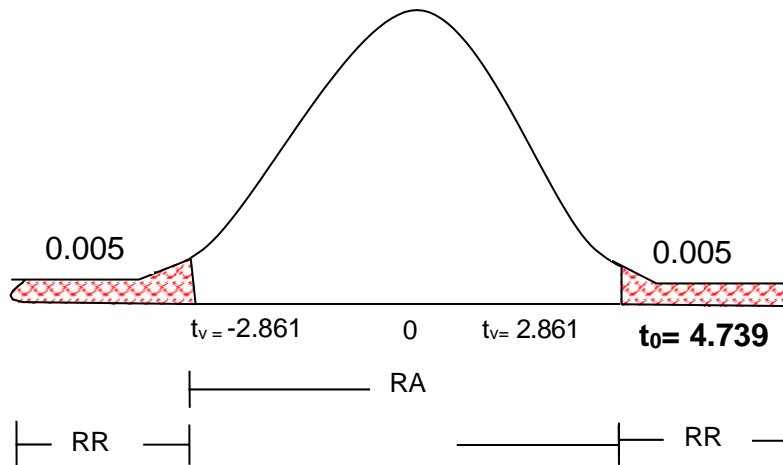
H₀: No existe correlación significativa entre la Gestión Administrativa y Competencias Sociales en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba - Ecuador año 2018.

Estadístico de prueba: t de Student

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

- Nivel significativo: $\alpha = 0.01$
- Cuantía de t de student tabulado: $t_{0.995, (21-2)} = t_{0.995, 19} = 2.861$
- Cuantía de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.736\sqrt{19-2}}{\sqrt{1-0.736^2}} = 4.739$$



Disposición:

Afirma la cuantía del t calculado adquirida es similar al 4.739 y la Sig. = 0.000 < 0.01, el cuantía se sitúa en la zona de rechazo; por lo tanto, se impugna la H_0 y se admite la H_i .

Conclusión:

Consta concordancia significativa entre la Servicio Administrativa y Competencias Sociales en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba – País- Ecuador año 2018.

IV. DISPUTA

Referente a la labor de campo se ha evidenciado, de modo indispensable, los fines diseñados en la actual indagación, tal plan concurre conocer la gestión administrativa con el perfil profesional docente constituyendo la correlación con las dos variables.

Las valoraciones conseguidas a grado de la variable trabajo administrativa se han situado eminentemente en una altura malo el 61.9%, que está garantizado a altura de los sujetos encuestados (Tabla 1). Hecho la cual se asemeja con lo encontrado por Salinas, S. (2012) en su teoría, Calidad de la servicio administrativa en el práctica de los magistrales del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua del año lectivo 2010 – 2011, en la que perfeccionamiento que el trabajo de los magistrales no está visiblemente identificado.

Las valoraciones obtenidas a nivel de la dimensión planificación se han colocado en un nivel malo en un 47.62%, que está demostrado a eminencia de los sumisos encuestados (Tabla 2).

Aquellas evaluaciones conseguidas al grado de la dimensión organización ha situado en una elevación malo el 52.38%, por tanto está demostrado a altura de los sujetos encuestados (Tabla 3).

Las apreciaciones aprehendidas a altura de la dimensión dirección han ubicado en un altura malo en un 61.9%, lo cual queda autorizado a nivel de los sumisos encuestados (Tabla 4).

Aquellos valoraciones aprehendidas a altura de la dimensión control se han ubicado preferentemente en un altura malo en un 66.67%, lo cual está demostrado a nivel de los sujetos encuestados (Tabla 5).

Las apreciaciones impecables a la altura del variable perfil profesional docente han acomodado en una altura inconveniente de 52.38%, quedando como válido a nivel de los sujetos encuestados (Tabla 6). Dispuesto se discute con el encontrado por Montesinos, M. (2013) en su tesis Perfil profesional y perfil laboral en los magistrales del Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa. Arequipa, 2012, en el que finiquita donde la mayoría de los magistrales, tienen perfil profesional admisible o excelente en la cual se personifica a las capacidades intelectuales, es decir, en los aspectos pedagógicos, metodológicos, de planificación y sobre sistemas de evaluación; al mismo época son admisibles las competitividades sobre trabajo de

Clima en el aula, así como las competencias sociales, con relación a la servicio del magistral con los educandos y docente con representantes o tutores, sin embargo, han puesto en manifiesto una excelente relación docente con la institución.

Las valoraciones conseguidas a eminencia de dimensión competencias intelectuales han situado en un eminencia inadecuado el 47.62%, quedando manifestado a nivel de los sujetos encuestados (Tabla 7).

Las evaluaciones adquiridas a nivel de la dimensión gestión del clima en el aula se han situado eminentemente en el nivel incorrecto en un 66.67%, lo cual queda señalado a nivel de los sujetos encuestados (Tabla 8).

Las evaluaciones descubiertas a nivel de la dimensión competencias sociales se han colocado en un nivel inconveniente en un 57.14%, lo cual está indicado a nivel de los sujetos encuestados (Tabla 9).

En correlación sobre estudio deductivo de similitud habitual con aquellas variables de Gestión Administrativa y Perfil Profesional Docente adquirió una relación de r de Pearson de 0,837**, de forma que demuestra donde la similitud lograda fue muy elevada, espontánea y específica al nivel 0.01, donde se observa en la (Tabla 10). En cuanto a los consecuencias conseguidos en la prueba de hipótesis se consiguió a establecer mediante el experimento t de student, en la que el t calculado = 6.667 fue mayor que el t tabulado= 2.861 y la Sig.= 0.000 < 0.01, el valor se ubicó en la región de rechazo, por lo tanto se contradijo la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis de investigación (H_i), finiquitando que existe relación reveladora entre la gestión administrativa y el perfil profesional magistral en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba – País- Ecuador en el año 2018. Aspecto que concuerda con lo adquirido por Salinas, S. (2012) en su tesis Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011, en la cual finiquitó la existencia de similitud directa y significativa entre de la gestión administrativa en el práctica de los magistrales.

Con relación ante análisis inferencial de la similitud entre Gestión Administrativa y Competencias Intelectuales se adquirió una relación de r de Pearson de 0,827**, lo cual muestra una similitud alcanzada fue muy elevada, directa y significativa al nivel 0.01, la cual se observa en la (Tabla 11). En cuanto a los resultados obtenidas en el experimento de

El supuesto, y se logró a estipular mediante el experimento t de student, en la que el t calculado = 6.412 era mayor que el t tabulado= 2.861 y la Sig.= 0.000 < 0.01, el valor se encontró en la zona de rechazo, por lo tanto, se contradujo la suposición nula (H_0) y se aceptó la hipótesis de investigación (H_i), concluyendo que preexiste relación significativa entre la Gestión Administrativa y Competencias Intelectuales en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba - Ecuador en el año 2018. Aspecto que se asemeja con lo conseguido por Llata, G. (2017) en su tesis La gestión administrativa en el clima organizacional de la institución educativa Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02 – Rímac – DRELM, 2014 – 2015”, en la cual finiquitó que la dimensión del cumplimiento de funciones influye positivamente en la dimensión: organización de la gestión administrativa.

El examen inferencial de la semejanza Servicio Administrativa y Gestión del Clima en el Aula logró un coeficiente de r de Pearson de 0,831 **, indicando la similitud derivada es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01, observándose en la (Tabla 12). Con rendimiento al resultado logrado el experimento de la hipótesis llegó a comprobar que mediante la prueba t de student, el t calculado = 6.512 fue mayor que el t tabulado= 2.861 y la Sig.= 0.000 < 0.01, el valor provecho ubicarse en la región de rechazo, por lo tanto la hipótesis nula (H_0) se aceptó la hipótesis de investigación (H_i), ultimando la coexistencia de la relación Gestión Administrativa y Trabajo del Clima en el Aula en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba - Ecuador en el año 2018. Semblante que coordina con lo adquirido por Llata, G. (2017) en su publicación designada Trabajo administrativa en el clima organizacional de la unidad educativa Javier Heraud N° 3039 San Martín de Porres, UGEL 02 – Rímac – DRELM, 2014 – 2015, quien finiquita que la trabajo administrativa interviene efectivamente en el clima organizacional.

Concerniente al análisis inferencial de similitud entre Gestión Administrativa y Competencias Sociales logrando una coeficiente de r de Pearson de 0,736 **, indicando la correlación conquistada fue alta, directa y significativa al nivel 0.01, observándose en la (Tabla 13). El favor aprehendido por el ensayo de hipótesis demostró en la prueba t de student, el t calculado = 4.739 fue mayor que el t tabulado= 2.861 y la Sig.= 0.000 < 0.01, dicho valor se ubicó en la zona de rebote, y por ende rechaza la hipótesis nula (H_0) aceptándose la hipótesis de investigación (H_i), finiquitando la objetividad de una correlación demostrativa entre la Gestión Administrativa y Competencias Sociales en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba – País- Ecuador en el año 2018. Aspecto que asimila lo obtenido por Llata, G. (2017) en su

publicación de tesis “La servicio administrativa en el clima organizacional de la institución educativa “Javier Heraud” N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02 – Rímac – DRELM, 2014 – 2015”, constituyendo que la dimensión de intervención democrática se relaciona significativamente con la servicio administrativa.

V. CONCLUSIÓN

Dada la coexistencia con correlación demostrativa entre la tarea administrativa y el perfil profesional magistral en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba - Ecuador en el año 2018, evidencia el dato descriptivo de t de student. La r de Pearson fue de 0,837** (Sig.= 0.000 < 0,01), muestra la correspondencia muy elevado, continua y específica al nivel 0.01. En efecto manifiestan una superioridad de altura de la trabajo administrativa malo con un 61.9% y una prevalencia del nivel de perfil profesional magistral inadecuado con el 52.38%.

La cual estableció la objetividad de la concordancia trabajo administrativa y competencia intelectual en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba- Ecuador año 2018, cuya consecuencia relacionada de t de student. La r de Pearson fue de 0,827** (Sig.= 0.000 < 0,01), mostrando la similitud alta, directa e indicadora al nivel 0.01.

En la correlación significativa con Servicio Administrativa y Tarea del Clima en el Aula en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba - Ecuador en el año 2018, replica el dato estadístico de t de student. La r de Pearson fue de 0,831** (Sig.= 0.000 < 0,01), una correlación muy elevada, directa e indicadora al nivel 0.01.

La existencia en adecuación de Servicio Administrativa y Competencias Sociales en la escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba –País- Ecuador en el año 2018, se manifiesta con el descriptivo de t de student. La r de Pearson fue de 0,736** (Sig.= 0.000 < 0,01), manifestando una similitud elevada espontánea e indicadora al nivel 0.01.

VI. RECOMENDACIÓN

En Escuela Ángel Villamarín Ortiz del cantón Baba – Ecuador, en su dirección se considera necesaria la delineación y ejecución de programas de estimulación al docente a través del Plan de Incentivos considerando los intercambios cultural, académico y técnico científico con universidades sean estas de carácter nacional o extranjero, que el docente pueda fortalecer sus habilidades y aptitudes, mediante capacitaciones, desarrollo de talleres permanentes generadores de aprendizaje en temas relacionados a competencias intelectuales-sociales, la gestión del clima en el aula.

Así mismo dinamizar los trabajos de gestión administrativa institucional, a través del diseño de planes de adelanto, a fin de fomentar las competencias del personal docente en favor del mejor resultado de objetivos educativos.

Es recomendable la elaboración del Proyecto del Desarrollo Institucional empleando una planificación con estrategias conforme a los menesteres de variabilidad y perfeccionamiento intacto del docente, estudiante, ajustado a la participación resuelta de los procesos de planificación estratégica con el fin de lograr la excelencia académica.

A los magistrales de la escuela Ángel Villamarín Ortiz de cantón Baba – Ecuador, practicar la autoevaluación y actualización en forma permanente mediante procesos de retroalimentación para el desenvolvimiento de sus habilidades didácticas con carácter cognitivo, a través de la planificación, metodología, evaluativa, de gestión, clima en el aula y competencia social, bajo la reconstrucción y orientación del conocimiento.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2015). *Guía de aprendizaje: Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación* (1a. ed.). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú: UCV.
- Aguirre, C. Andrade, M. & Castro, A. (2005) *Desarrollo de un Instrumento de Variables que Podrían Influir en la Satisfacción Laboral de Trabajadores de la Construcción en Santiago de Chile.*
- Airisian, P. & Gullickson, A. (2008) *Herramientas de Auto-evaluación del Profesorado.* Bilbao. Edit. ICE. 2008. Pág. 42.
- Álvarez, et al (2006). *La gestión educativa un nuevo paradigma.*
- Álvarez, J. y Granados, O. (2000). *Oportunidades y obstáculos de la descentralización educativa: el caso de México, en Economía política de las reformas educativas en América Latina, Santiago de Chile.*
- Arboleda, G. (2011). *El Modelo estándar de control interno (MECI) como herramienta que facilita el proceso de gestión escolar en una Institución Educativa.* Universidad Nacional de Colombia
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción. Fundamentos Sociales.* Barcelona: Martínez Roca.
- Bandura, A. (1999). *Ejercicio de la eficacia personal y colectiva en sociedades cambiantes.* En: A. Bandura (ed.). *Autoeficacia cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual.* Bilbao: Descleé De Brouwer.
- Bandura, A. (2004). *The growing primacy of perceived efficacy in human self-development, adaptation and change.* En: M. Salanova, R. Grau, E. Cifre, S. Llorens y M. García-Renedo (eds). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia.* Castellón: Universitat Jaume I Servicio de Comunicación y Publicaciones.

- Bellido, G. y Mejía, L. (2012). *Gestión educativa y las habilidades sociales en los docentes de la institución educativa de Villa El Salvador*. Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo.
- Berenson, M. y Levine, D. (1992). *Estadística básica en administración*, conceptos y aplicaciones. México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Bernal C. (2010) *Metodología de la investigación*. (3ra edición): PEARSON EDUCACIÓN, Colombia, 2010
- Blanco, Á. (2009). *El modelo cognitivo social del desarrollo de la carrera: revisión de más de una década de investigación empírica*”, Revista de Educación n° 350.
- Brugue, Q. y Subirats, J. (1996). *Lecturas de Gestión Pública*, Madrid: Ministerio de la Presidencia.
- Bustamante, M., & Azcárate, P. (2017). *Análisis de la caracterización del perfil docente del profesorado de la Universidad Tecnológica ECOTEC*. *Revista Científica Ecociencia*, 4(6).
- Campos, A. (2006). *Metodología para la elaboración del Perfil Genérico*. REVISTA. Perspectivas de la Educación. N° 13. Lima. S. Edit. Mayo 2006. Pág. 38.
- Chacón, C. (2006). *Las creencias de autoeficacia: un aporte para la formación del docente de inglés*, Acción Pedagógica n° 15 (2006).
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*, Séptima Edición, de Chiavenato Idalberto, Colombia: McGraw-Hill Interamericana
- Conde, J., & Lafora, M. (2014). *La actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo , Lima, Lima.
- De Ibarrola, M. y Gallart, M.A. (1996). *Democracia y productividad. Desafíos de una nueva educación media en América Latina*, México, OREALC-UNESCO.
- Del Rio, Z. (2016). *Perfil Profesional y didáctico de los docentes del nivel primario*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Ancash, Asuncion.

Informática, I. N. .

Díaz, H. (2008). *Gestión Educativa: Crisis y Desafíos*. Lima: Consejo Nacional de Educación en Perú. 2008. Pág. 159.

García, C. (2009). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL14 Oyón*. Lima. Tesis de maestría en educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Gómez, L. & Macedo, J. (2010). *Hacia una mejor calidad de la Gestión educativa peruana en el siglo XXI*. REVISTA de Investigación Educativa N° 26. Julio-Diciembre 2010.

Hernández, R; Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5a. ed.). México: Mc Graw Hill.

IPEBA, (2003). *Guía de autoevaluación, Estrategias de búsqueda*.

Klassen, R., Tze, S., Betts, K. & Gordon. (2011). *Teacher efficacy research 1998-2009: signs of progress or unfulfilled promise*, Educational Psychological Review n° 23.

Knoblauch, D. & Woolfolk, H. (2008). *Maybe I can teach those kids. The influence of contextual factors on student teachers' efficacy beliefs*, Teaching and Teacher Education n° 24 (2008).

Koontz, H. & Weihrich, H. (1996). *Administración. Una perspectiva global*. México. McGraw-Hill

Laos, L., & Ledesma, M. (2013). *Importancia de la gestión educativa y el desempeño docente*. Lima: Colegio de Profesores del Perú

Linares P. (2008). *Manual Calidad de la Gestión Educativa*. Lima: Editorial Arteidea. 2008. Pág. 47-48.

Llata, G. (2017). *La gestión administrativa en el clima organizacional de la Institución educativa "Javier Heraud" N°3039 de San Martín de Porres, UGEL 02-Rimac - DRELM, 2014-201*. Tesis de maestría, Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, San Martín de Porres.

- Loayza, M. (1998). *Administración General*, Universidad Nacional Federico Villareal. Ediciones CECCPUE. Perú, Lima.
- Malinen, O., Savolainen & Xu, J. (2012). *Beijing in-service teachers' self-efficacy and attitudes towards inclusive education*, Teaching and Teacher Education n° 28.
- Méndez, C. (1999). *Guías para Elaborar Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas*. Bogotá 1999
- Mertens, L. (2004). *La Gestión por competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional*. Montevideo. Centro Interamericano de Investigación y Documentación del Trabajo.
- Ministerio de Educación (DIGES). (2002) *Procedimientos para la elaboración de perfiles profesionales específicos*. Lima. Edit. Mundo Colors.
- Molocho, B. (2009). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009*. Tesis de maestría en educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Montesinos, M. (2012). *Perfil profesional y perfil laboral en los docentes del instituto superior pedagógico público Arequipa. Arequipa, 2012*. Universidad Católica De Santa María. Arequipa. Perú.
- Navarrete, L. (2005). *Perfil Profesional del Docente Universitario*. Cajamarca-Perú. Edit. Área de Investigaciones de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- Núñez, N. (2015). *Perfil profesional y perfil didáctico de las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas de la zona urbana de Chimbote, año 2015*. Tesis de pregrado, Universidad Angeles de Chimbote, Chimbote, Chimbote
- Parades, F. (2006). *Self-efficacy during childhood and adolescence*. En: F. Pajares y T. Urdan, (eds). *Self-efficacy beliefs of adolescents*. Greenwich: Information Age.
- Pérez, M. (1995). *Diccionario de Administración*, Tercera Edición, Perú: San Marcos
- Pincay, M. (2015). *Análisis de la aplicación de gestión administrativa en los procesos académicos de la escuela de educación básica Carmen Calisto de Borja, Cantón*

Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2015. Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena, La libertad, Santa Elena

Quimbo, M., & Ponce, N. (2013). *Perfil del Docente para la educación básica intercultural Biligüe. Estudio de Caso en la Unidad Educativa Jatun Kuraka, Canton Otavalo, Provincia de Imbadura. Tesis de maestria, Universidad Politecnica Salesiana, Otavalo, Ecuador.*

Ramos, O. (2010). *Gestionando con eficiencia una institución educativa. Lima: JC.*

Revista Iberoamericano de Educación. (2012). *Hacia un nuevo perfil del docente universitario.*

Robbins, S. y Coullter, M. (2010). *Administration, 10ma. Edición, México: Pearson*

Salinas, S. (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.*

Scott (1987). (2009). *Enfoque Clásico de la Administración - Universitat de Barcelona Virtual.*

Stoner, J., Freeman, R. & Gilbert, D. (1996). *Administración. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A*

Tamayo, & Tamayo, M. (2007). *Estrategias didácticas utilizadas por el docente y logros de aprendizaje. México: Trillas*

Tigrero, M. (2018). *El perfil profesional docente y su incidencia en la calidad de Educación, del nivel basico superior, de la Escuela de Educación Basica Presidente Tamayo, Provincia de Santa Elena, Cantón Salinas, Parroquia José Luis Tamayo, Periodo 2015-2016. Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena,. La Libertad, Ecuador*

Tomalá, F. (2017). *La gestión administrativa del gerente educativo y propuesta de reingeniería de proceso administrativo en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de*

Octubre, cantón Samborondón, provincia del Guayas. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

Tschannen-Moran, M. & McMaster, P. (2009). *Sources of self-efficacy: four professional development formats and their relationship to self-efficacy and implementation of a new teaching strategy*, The Elementary School Journal n° 110 (2009).

Tschannen-Moran, M., & Johnson, D. (2011). *Exploring literacy teachers' self-efficacy beliefs: potential sources at play*, Teaching and Teacher Education n° 27.

UNESCO Perú (2011). *Manual de Gestión para directores de instituciones educativas*. Perú: Lance Grafico SAC.

Uribe, E. (2009). *¿Cuál es el Perfil del Profesor Peruano?* DIARIO "La República". Lima. Marzo del 2009.

Valencia, K. (2013). *El perfil profesional docente y su incidencia en el mejoramiento del aprendizaje significativo de los estudiantes de la escuela fiscal puerta del dorado, Parroquia Rio Verde, Cantón Baños de Agua Santa, Provincia Tungurahua*. tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

Villegas, L. (2015). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP -2012*. Tesis de postgrado, Universidad Nacional de educación Enrique Guzman y Valle, LIMA, Lima.

Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos*. (1a. ed.). Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

Zimmerman, B. (2000). *Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn*, Contemporary Educational Psychology n° 25..

Zuleth, D. (2011) *Ética profesional*. La Paz, B.C.S. México

ANEXOS

ANEXO N° 01 CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA



CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

N°

ENCUESTA A DOCENTES

ESCUELA “ÁNGEL VILLAMARÍN ORTIZ”. CANTÓN BABA -ECUADOR

PRESENTACIÓN

Estimado docente: El presente cuestionario, busca levantar un diagnóstico sobre la gestión administrativa en la escuela “Ángel Villamarín Ortiz” del Cantón Baba - Ecuador. Los datos que proporcione nos darán un panorama de un tema de máxima importancia por lo que pedimos colaboración y seriedad. Usted mismo(a) podrá elegir las respuestas de cada pregunta. Lea bien el cuestionario, para contestar luego y pregunte si hay dudas. Las preguntas esperan respuestas únicas entre las alternativas. Sus datos no serán revelados como individuo: se guardará criterio ético de confidencialidad. Muchas gracias.

ESCALA DE CALIFICACIÓN

TOTALMENTE EN DESACUERDO = 1 EN DESACUERDO = 2 NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO = 3
DE ACUERDO = 4 TOTALMENTE DE ACUERDO = 5

N°	COMPONENTES / INDICADORES	T D	E D	N A N D	D A	T A
	PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
01	La planeación de la escuela se realiza considerando las necesidades y expectativas del colegio y su entorno.					
02	El Director utiliza encuesta para realizar el diagnóstico					
03	El Director trabaja la visión y misión con todo el personal docente.					
04	El Director en reuniones explica sobre los avances de los objetivos y metas propuestas.					
05	En los trabajos de equipo logran cumplir con los objetivos					
06	El Director elabora estrategias para lograr resultados en actividades.					
07	El Director genera cambios estratégicos en la gestión, para la mejora de problemas laborales					
08	El Director desarrolla política y planes de acción relacionados a los proyectos educativos.					
09	El Director utiliza el manual de procedimientos administrativos para ejercer sus funciones					
10	El Director elabora instrumentos para la organización de la comunicación.					
	ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
11	El Director a distribuido correctamente las comisiones de trabajo.					
12	El Director garantiza el funcionamiento de la sala de innovación tecnológica					
13	El Director delega funciones al personal de acuerdo a su desempeño y nivel.					
14	El Director aplica el reglamento interno cuando se comete actos de indisciplina					
	DIRECCIÓN	1	2	3	4	5
15	El Director ejerce autoridad en la I.E.					

16	El Director delega autoridad a docentes coordinadores líderes.					
17	El Director toma decisiones acertadas en situaciones difíciles.					
18	El Director motiva a los docentes para realizar trabajos en equipo.					
19	El Director dirige el trabajo educativo utilizando los procesos de gestión durante el año escolar.					
20	El Director reconoce las virtudes de su personal y los felicita.					
21	El Director toma en cuenta las necesidades y expectativas de los docentes para su crecimiento personal					
22	El Director utiliza información actualizada para la toma de decisiones					
23	El Director toma la decisión de distribuir correctamente los recursos materiales					
	CONTROL	1	2	3	4	5
24	El Director aplica sistema de evaluación de acuerdo a los resultados					
25	El Director realiza acciones correctivas cuando la evaluación es negativa.					
26	El Director evalúa el desempeño docente					
27	El Director garantiza el cumplimiento de las normas y reglamento de funciones de todo el personal.					
28	El Director reconoce con equidad los logros alcanzados por el personal.					

ANEXO N° 02 CUESTIONARIO: PERFIL PROFESIONAL DOCENTE



CUESTIONARIO: PERFIL PROFESIONAL DOCENTE

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

N°

ENCUESTA A DOCENTES

ESCUELA “ÁNGEL VILLAMARÍN ORTIZ”. CANTÓN BABA -ECUADOR

PRESENTACIÓN

Estimado docente: El presente cuestionario, busca levantar un diagnóstico sobre el perfil profesional docente en la escuela “Ángel Villamarín Ortiz” del Cantón Baba - Ecuador. Los datos que proporcione nos darán un panorama de un tema de máxima importancia por lo que pedimos colaboración y seriedad. Usted mismo(a) podrá elegir las respuestas de cada pregunta. Lea bien el cuestionario, para contestar luego y pregunte si hay dudas. Las preguntas esperan respuestas únicas entre las alternativas. Sus datos no serán revelados como individuo: se guardará criterio ético de confidencialidad. Muchas gracias.

ESCALA DE CALIFICACIÓN

INDIFERENTE = 0 EN DESACUERDO = 1 DE ACUERDO = 2

N°	COMPONENTES / INDICADORES	I	E D	D A
	COMPETENCIAS INTELECTUALES	0	1	2
01	Culminados mis estudios profesionales, alcancé el dominio teórico necesario para ejercer la docencia			
02	Ausubel sostiene que “si tuviese que reducir toda la Psicología Educativa en un solo principio, diría que el factor más importante que influye en el aprendizaje es lo que el alumno ya sabe”.			
03	Los estándares educativos son medios validos que permiten verificar el desarrollo de técnicas pedagógicas modernas.			
04	Los materiales educativos a usarse en los procesos de enseñanza aprendizaje deben permitir esencialmente facilitar el trabajo del docente.			
05	La técnica que identifica conductas no verbales, especiales y para verbales que son útiles para complementar información verbal que evidencia el estudiante, es la observación sistemática			
06	La ejecución, es considerada como un proceso de organización, prevención, realización y control de los diversos componentes que intervienen en la acción y prácticas pedagógicas			
07	La teoría del constructivismo parte de los conocimientos previos del docente y la consulta de información de diferentes fuentes actualizadas.			
08	La enseñanza debe basarse discriminativamente en un método de enseñanza para alcanzar los objetivos pedagógicos			
09	El docente al momento de elegir los procedimientos, técnicas y estrategias más apropiadas para crear situaciones favorables de aprendizaje debe tener en cuenta sobre todo la misión institucional			
10	El debate es el método en el que los alumnos discuten sobre un tema en clase y exponen			

	sus puntos de vista			
11	No necesariamente la aplicación de un método demanda del uso de técnicas y estrategias pedagógicas			
12	Las metodologías activas son aquellas en las que los docentes usan recursos tecnológicos.			
13	Es necesario planificar estrategias específicas para realizar la programación anual			
14	Las unidades didácticas deben privilegiar el desarrollo de capacidades en los estudiantes, además son considerados como insumo para la planificación estratégica			
15	El registro auxiliar es el documento oficial para llevar a cabo el seguimiento de las programaciones.			
16	La programación curricular debe tomar en cuenta no solo los recursos disponibles, sino también los que se pueden gestionar.			
17	Planificar aprendizajes significativos, implica partir de las características, experiencias y potencialidades de los estudiantes			
18	El docente tiene la importante tarea de conocer y utilizar los recursos institucionales.			
19	Para lograr un aprendizaje significativo los estudiantes deben seleccionar y organizar los recursos didácticos			
20	La organización de recursos educativos responden a la planificación de la enseñanza			
21	Generalmente es difícil lograr una organización correcta de los recursos educativos			
22	Considero que tengo experiencia en la organización de recursos educativos			
23	La evaluación no debe realizarse únicamente al final de un proceso para verificar los resultados			
24	La técnica de evaluación semi formal consiste en: ejercicios y prácticas que realizan los estudiantes como parte de las actividades de aprendizaje			
25	Las pruebas objetivas son menos fiables que las pruebas de respuesta abierta			
26	La monografía, el diálogo y la construcción de mapas conceptuales son instrumentos de la técnica de análisis de producciones de los estudiantes.			
27	Tipo alternativo de selección múltiple, apareamiento, ordenamiento, competición son algunas clases de pruebas objetivas.			
	GESTIÓN DEL CLIMA EN EL AULA	0	1	2
28	El proceso educativo por ser el objetivo primordial para docentes y estudiantes se puede llevar a cabo en cualquier clima social.			
29	El clima social no se planifica simplemente está dado por las relaciones que se van dando cotidianamente			
30	El establecimiento de normas de convivencia en el aula, favorecen el clima social y deben ser elaboradas únicamente por lo docentes.			
31	Para el docente no es un tema prioritario crear un clima social positivo en el aula, porque de cualquier forma se logra los objetivos.			
32	Es necesario que el docente se mantenga exigente con los estudiantes para lograr responsabilizarlos de su trabajo.			
33	Es imposible mostrar empatía y a la vez mantener cierta distancia psicológica con los estudiantes.			
34	Elogiar a los estudiantes frente a sus aciertos tiene un efecto negativo.			
35	Hacer bromas a costa de los estudiantes favorece las relaciones docente estudiante.			
36	Es mejor ignorar las situaciones de conflicto porque así pasan más rápidamente.			
37	Siempre maneja adecuadamente y con soluciones favorables los conflictos que se presentan en el aula.			
38	Si es necesaria una sanción el docente debe aplicarla drásticamente como ejemplo para los demás.			
39	Le hace falta conocer más técnicas que le ayuden a manejar los conflictos.			
	COMPETENCIAS SOCIALES	0	1	2
40	Es importante que el docente se muestre receptivo e interesado en los estudiantes para garantizar el dominio de la materia en los estudiantes			

41	No siempre se debe respetar las ideas y opiniones de los estudiantes ya que en algunos casos perturban el trabajo pedagógico			
42	Una relación muy amistosa entre docentes y estudiantes perjudica el proceso educativo			
43	Es función únicamente de los tutores mantener buenas relaciones con los estudiantes.			
44	La atención a los padres de familia es parte importante para el dictado de clases.			
45	La información y orientación a los padres de familia acerca del proceso educativo de sus hijos es función de la dirección, otros profesionales y auxiliares.			
46	Cuando se recibe información, confidencialidad de los padres de familia en aras de ayudar se debe divulgar.			
47	Pese a reconocer la importancia de diálogo con los padres de familia el tiempo que permanece y dispone en la institución es insuficiente para atenderlos			
48	A pesar de no estar de acuerdo con una disposición, se deben respetar y acatar las normas y directivas que se establecen.			
49	La mayoría de docentes se sienten cohibidos al dar una opinión o expresar libremente sus ideas.			
50	Mantiene un trato cordial con todos los compañeros de la institución			
51	Las reuniones extra curriculares y celebraciones son una pérdida de tiempo que va en desmedro del avance curricular.			

ANEXO N° 03 MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión administrativa y perfil profesional docente en la escuela “Ángel Villamarín Ortiz”, Cantón. Baba - Ecuador, 2018

PREGUNTAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>PREGUNTA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la gestión académica y el perfil profesional docente en escuela “Ángel Villamarín Ortiz” del Cantón Baba - Ecuador en el año 2018?</p> <p>PREGUNTAS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la gestión académica y las competencias intelectuales de los docentes en escuela “Ángel Villamarín Ortiz” del Cantón Baba - Ecuador en el año 2018? • ¿Cuál es la relación entre la gestión académica y la gestión del clima en el aula de los docentes en escuela “Ángel Villamarín Ortiz” del Cantón Baba - Ecuador en el año 2018? • ¿Cuál es la relación entre la gestión académica y las competencias sociales de los docentes en escuela “Ángel Villamarín Ortiz” del Cantón Baba - Ecuador en el año 2018? 	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el perfil profesional docente en la escuela “Ángel Villamarín Ortiz” del cantón Baba - Ecuador en el año 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las competencias intelectuales de los docentes en la escuela “Ángel Villamarín Ortiz” del cantón Baba - Ecuador en el año 2018. • Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del clima en el aula de los docentes en la escuela “Ángel Villamarín Ortiz” del cantón Baba - Ecuador en el año 2018. • Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las competencias sociales de los docentes en la escuela “Ángel Villamarín Ortiz” del cantón Baba - Ecuador en el año 2018. 	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el perfil profesional docente en la escuela “Ángel Villamarín Ortiz” del cantón Baba - Ecuador en el año 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre la gestión administrativa y las competencias intelectuales de los docentes en la escuela “Ángel Villamarín Ortiz” del cantón Baba - Ecuador en el año 2018. • Establecer la relación entre la gestión administrativa y la gestión del clima en el aula de los docentes en la escuela “Ángel Villamarín Ortiz” del cantón Baba - Ecuador en el año 2018. • Establecer la relación entre la gestión administrativa y las competencias sociales de los docentes en la escuela “Ángel Villamarín Ortiz” del cantón Baba - Ecuador en el año 2018. 	VARIABLE: Gestión administrativa		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Misión y visión • Objetivos • Estrategias • Políticas • Procedimientos 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Reglamento de funciones 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridad • Motivación • Liderazgo • Toma de decisiones 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de resultados • Evaluación del desempeño 	
			VARIABLE: Perfil profesional docente		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Competencias intelectuales	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Métodos pedagógicos • Planificación de la enseñanza • Organización de los recursos educativos • Sistema de evaluación 	Ordinal
			Competencias de gestión de clima en el aula	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación del clima • Perfil relacional • Tratamiento de conflictos 	
Competencias sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones con los estudiantes • Relaciones con las familias y tutores • Relaciones con la institución. 				

ANEXO N° 04 MATRIZ DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

MATRIZ DE CONFIABILIDAD DE LA VARIBLE GESTION ADMINISTRATIVA																												
Items estudi	PLANIFICACIÓN										ORGANIZACIÓN				DIRECCIÓN								CONTROL				C de Items	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	2	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	1	2	1	1	2	48	
2	1	3	1	1	2	4	4	2	1	1	1	2	1	1	1	1	4	4	4	3	1	1	1	3	1	2	51	
3	1	2	2	3	1	2	1	1	3	1	2	1	3	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	45	
4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	2	2	3	2	106	
5	2	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	55	
6	3	2	4	4	2	2	3	1	1	3	3	1	1	1	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	65	
7	2	1		3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	53	
8	2	2	1	3	2	4	1	2	3	1	2	2	3	3	1	3	4	1	2	4	2	4	2	2	1	3	60	
9	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	56	
10	3	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	3	4	5	4	106	
11	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	51	
12	4	5	3	4	3	3	4	3	5	5	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	3	98	
13	3	2	4	3	4	2	2	1	2	3	2	1	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	3	2	4	3	63	
14	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	68	
15	3	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	3	2	1	60	
16	4	2	2	1	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	2	4	2	2	2	60	
17	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	35	
18	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	58	
19	1	1	3	2	2	4	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	4	1	2	1	1	3	1	1	3	2	50	
20	3	2	4	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	1	2	3	2	4	3	64	
21	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	60	
SUMA	52	49	48	56	51	51	47	49	52	54	48	49	53	48	49	58	53	46	49	53	51	52	51	46	49	48	1312	
Med.	2.48	2.33	2.4	2.67	2.43	2.43	2.24	2.33	2.48	2.57	2.29	2.33	2.52	2.29	2.33	2.76	2.52	2.19	2.33	2.52	2.43	2.48	2.43	2.19	2.33	2.29	62.48	
VARP	1.11	1.17	1.24	1.08	1.1	0.91	1.32	0.98	1.39	1.67	0.87	0.98	1.3	0.68	1.46	1.32	1.01	1.11	0.89	0.82	1.2	1.58	0.72	0.82	1.27	0.49	28.51	333.87

$$\alpha = \frac{21}{21 - 1} \left[1 - \frac{28.51}{333.87} \right] \quad \alpha = 0.96 \text{ (Alta Confiabilidad)}$$

ANEXO N° 05 MATRIZ DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE PERFIL PROFESIONAL DOCENTE

MATRIZ DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE PERFIL PROFESIONAL DOCENTE																												
Items estudiados	COMPETENCIAS INTELLECTUALES														GESTION DEL CLIMA EN EL AULA						COMPETENCIAS SOCIALES						de Items	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	11	
2	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	13	
3	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	7	
4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	46	
5	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	13	
6	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	21	
7	2	1	0	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	0	1	1	1	0	1	1	2	0	1	1	0	28	
8	1	1	0	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	21	
9	1	0	0	1	1	1	0	2	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	16	
10	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	45	
11	1	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	13	
12	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	44	
13	1	1	2	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	30	
14	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	33	
15	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	33	
16	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	8	
17	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
18	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	10	
19	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	2	1	2	19	
20	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	13	
21	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	8	
SUMA	21	11	14	16	19	19	17	19	16	14	20	18	22	10	16	10	15	18	17	22	17	16	15	18	12	23	435	
Med.	1	0.52	0.67	0.76	0.9	0.9	0.81	0.9	0.76	0.67	0.95	0.86	1.05	0.48	0.76	0.48	0.71	0.86	0.81	1.05	0.81	0.76	0.71	0.86	0.57	1.1	20.71	
VARP	0.19	0.44	0.6	0.47	0.28	0.56	0.34	0.75	0.47	0.22	0.52	0.41	0.24	0.54	0.56	0.54	0.39	0.5	0.63	0.43	0.54	0.47	0.68	0.6	0.44	0.37	12.17	167.16

$$\alpha = \frac{21}{21 - 1} \left[1 - \frac{12 \cdot 17}{167 \cdot 16} \right] = 0.97 \text{ (Alta Confiabilidad)}$$

ANEXO N° 06 MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA																																									
Items estud	PLANIFICACIÓN										D1	%	CONDICION	ORGANIZACIÓN				D2	%	CONDICION	DIRECCIÓN						D3	%	CONDICION	CONTROL				D4	%	CONDICION	V1	%	NIVEL DE		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				11	12	13	14				15	16	17	18	19	20				21	22	23	24							25	26
1	2	1	1	2	2	1	1	3	3	2	18	36	MALO	2	3	3	2	10	50	REGULAR	1	2	1	1	3	3	2	1	14	35	MALO	2	1	1	2	6	30	MALO	48	37	MALO
2	1	3	1	1	2	4	4	2	1	1	20	40	MALO	1	2	1	1	5	25	MALO	1	1	4	4	4	3	1	1	19	48	REGULAR	1	3	1	2	7	35	MALO	51	39	MALO
3	1	2	2	3	1	2	1	1	3	1	17	34	MALO	2	1	3	2	8	40	MALO	2	3	2	1	1	1	1	2	13	33	MALO	1	2	2	2	7	35	MALO	45	35	MALO
4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	44	88	BUENO	5	5	5	3	18	90	BUENO	4	5	5	4	4	4	5	4	35	88	BUENO	4	4	3	5	16	80	BUENO	113	87	BUENO
5	2	2	1	2	4	2	2	2	2	3	22	44	MALO	2	2	2	4	10	50	REGULAR	1	2	2	2	2	2	3	1	15	38	MALO	2	2	1	3	8	40	MALO	55	42	MALO
6	3	2	4	4	2	2	3	1	1	3	25	50	REGULAR	3	1	1	1	6	30	MALO	4	4	2	3	2	2	3	3	23	58	REGULAR	3	2	4	2	11	55	REGULAR	65	50	REGULAR
7	2	1		3	3	2	2	2	2	3	20	40	MALO	3	2	2	2	9	45	MALO	1	3	2	2	2	3	2	2	17	43	MALO	2	1	1	3	7	35	MALO	53	41	MALO
8	2	2	1	3	2	4	1	2	3	1	21	42	MALO	2	2	3	3	10	50	REGULAR	1	3	4	1	2	4	2	4	21	53	REGULAR	2	2	1	3	8	40	MALO	60	46	MALO
9	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	20	40	MALO	3	2	2	2	9	45	MALO	2	3	2	2	3	2	2	3	19	48	REGULAR	2	2	2	2	8	40	MALO	56	43	MALO
10	3	4	5	5	3	4	4	4	5	5	42	84	BUENO	3	4	5	3	15	75	REGULAR	5	5	4	4	3	4	3	5	33	83	BUENO	3	4	5	4	16	80	BUENO	106	82	BUENO
11	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	18	36	MALO	2	2	2	2	8	40	MALO	2	3	2	1	3	2	2	2	17	43	MALO	2	2	2	2	8	40	MALO	51	39	MALO
12	4	5	3	4	3	3	4	3	5	5	39	78	BUENO	3	3	5	3	14	70	REGULAR	3	4	3	4	4	3	4	5	30	75	BUENO	4	5	5	4	18	90	BUENO	101	78	BUENO
13	3	2	4	3	4	2	2	1	2	3	26	52	REGULAR	2	1	2	2	7	35	MALO	4	3	2	2	1	2	2	2	18	45	MALO	3	2	4	3	12	60	REGULAR	63	48	REGULAR
14	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	25	50	REGULAR	3	3	2	2	10	50	REGULAR	2	3	2	3	3	4	3	4	24	60	REGULAR	1	2	2	2	7	35	MALO	66	51	REGULAR
15	3	3	2	1	3	2	2	3	2	3	24	48	REGULAR	2	3	2	3	10	50	REGULAR	2	1	2	2	2	2	4	2	17	43	MALO	3	3	2	1	9	45	MALO	60	46	MALO
16	4	2	2	1	4	2	2	2	3	3	25	50	REGULAR	2	2	3	2	9	45	MALO	2	1	2	2	1	3	3	2	16	40	MALO	4	2	5	2	13	65	REGULAR	63	48	REGULAR
17	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	12	24	MALO	1	1	2	1	5	25	MALO	1	1	2	1	1	2	1	1	10	25	MALO	1	1	1	1	4	20	MALO	31	24	MALO
18	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	24	48	REGULAR	1	3	2	2	8	40	MALO	2	3	2	2	2	2	3	2	18	45	MALO	2	2	2	2	8	40	MALO	58	45	MALO
19	1	1	3	2	2	4	1	2	2	1	19	38	MALO	1	2	2	2	7	35	MALO	3	2	4	1	2	1	1	3	17	43	MALO	1	1	3	2	7	35	MALO	50	38	MALO
20	3	2	4	3	1	2	2	3	2	2	24	48	REGULAR	3	3	2	2	10	50	REGULAR	4	3	2	2	2	2	1	2	18	45	MALO	3	2	4	3	12	60	REGULAR	64	49	REGULAR
21	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	24	48	REGULAR	2	2	2	4	10	50	REGULAR	2	3	2	2	2	2	3	1	17	43	MALO	3	2	2	2	9	45	MALO	60	46	MALO

ANEXO N° 07 MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE PERFIL PROFESIONAL DOCENTE

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE PERFIL PROFESIONAL DOCENTE																																						
Items estud	COMPETENCIAS INTELLECTUALES														D1	%	CONDICION	GESTION DEL CLIMA EN EL AUL						D2	%	CONDICION	COMPETENCIAS SOCIALES						D3	%	CONDICION	V2	%	NIVEL DE
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				15	16	17	18	19	20				21	22	23	24	25	26						
1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	7	25	INADECUADO	1	0	0	1	0	0	2	17	INADECUADO	0	0	1	0	0	1	2	17	INADECUADO	11	21	INADECUADO
2	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	8	29	INADECUADO	1	0	1	0	0	0	2	17	INADECUADO	0	0	1	1	0	1	3	25	INADECUADO	13	25	INADECUADO
3	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	4	14	INADECUADO	0	0	0	0	0	1	1	8	INADECUADO	1	0	0	0	0	1	2	17	INADECUADO	7	13	INADECUADO
4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	25	89	ADECUADO	2	2	1	2	2	2	11	92	ADECUADO	2	1	2	2	1	2	10	83	ADECUADO	46	88	ADECUADO
5	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	8	29	INADECUADO	0	0	0	1	1	1	3	25	INADECUADO	0	1	0	0	0	1	2	17	INADECUADO	13	25	INADECUADO
6	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	11	39	OCO ADECUADO	1	0	1	1	1	1	5	42	OCO ADECUADO	0	1	1	1	1	1	5	42	OCO ADECUADO	21	40	OCO ADECUADO
7	2	1	0	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	19	68	OCO ADECUADO	0	1	1	1	0	1	4	33	INADECUADO	1	2	0	1	1	0	5	42	OCO ADECUADO	28	54	OCO ADECUADO
8	1	1	0	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	13	46	OCO ADECUADO	0	0	1	1	1	1	4	33	INADECUADO	1	1	0	1	0	1	4	33	INADECUADO	21	40	OCO ADECUADO
9	1	0	0	1	1	1	0	2	0	1	1	1	1	0	10	36	OCO ADECUADO	0	0	0	1	1	1	3	25	INADECUADO	1	1	0	0	0	1	3	25	INADECUADO	16	31	INADECUADO
10	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	23	82	ADECUADO	2	2	1	2	2	2	11	92	ADECUADO	2	2	1	2	2	2	11	92	ADECUADO	45	87	ADECUADO
11	1	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	1	1	0	7	25	INADECUADO	0	0	1	0	1	0	2	17	INADECUADO	0	1	0	1	1	1	4	33	INADECUADO	13	25	INADECUADO
12	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	23	82	ADECUADO	2	2	1	2	2	2	11	92	ADECUADO	2	1	2	2	1	2	10	83	ADECUADO	44	85	ADECUADO
13	1	1	2	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	0	14	50	OCO ADECUADO	1	1	2	1	1	2	8	67	OCO ADECUADO	1	2	2	1	1	1	8	67	OCO ADECUADO	30	58	OCO ADECUADO
14	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	17	61	OCO ADECUADO	1	1	1	2	2	1	8	67	OCO ADECUADO	1	1	2	1	1	2	8	67	OCO ADECUADO	33	63	OCO ADECUADO
15	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	13	46	OCO ADECUADO	2	1	2	1	2	2	10	83	ADECUADO	2	1	2	2	2	1	10	83	ADECUADO	33	63	OCO ADECUADO
16	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	5	18	INADECUADO	1	0	0	0	0	1	2	17	INADECUADO	1	0	0	0	0	0	1	8	INADECUADO	8	15	INADECUADO
17	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	7	INADECUADO	1	0	0	0	0	0	1	8	INADECUADO	0	0	0	0	0	0	0	0	INADECUADO	3	6	INADECUADO
18	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	6	21	INADECUADO	1	0	1	0	0	1	3	25	INADECUADO	0	0	0	0	0	1	1	8	INADECUADO	10	19	INADECUADO
19	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	10	36	OCO ADECUADO	0	0	0	1	0	1	2	17	INADECUADO	1	1	0	2	1	2	7	58	OCO ADECUADO	19	37	OCO ADECUADO
20	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	7	25	INADECUADO	0	0	1	1	1	1	4	33	INADECUADO	0	0	0	1	0	1	2	17	INADECUADO	13	25	INADECUADO
21	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	4	14	INADECUADO	0	0	0	0	0	1	1	8	INADECUADO	1	0	1	0	0	1	3	25	INADECUADO	8	15	INADECUADO

ANEXO No 8

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de opinión: perfil profesional docente.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa del PERFIL PROFESIONAL DOCENTE.

DIRIGIDO A: Docentes de la escuela “Ángel Villamarín Ortiz”, Baba – Los Ríos.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Cherres Peña Antonio Freddy.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

INDIFERENTE	EN DESACUERDO	DE ACUERDO
-------------	---------------	------------

Tumbes, julio del 2018



Dr. Antonio Freddy Cherres Peña
DOCENTE

.....
DR. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDDY
EVALUADOR

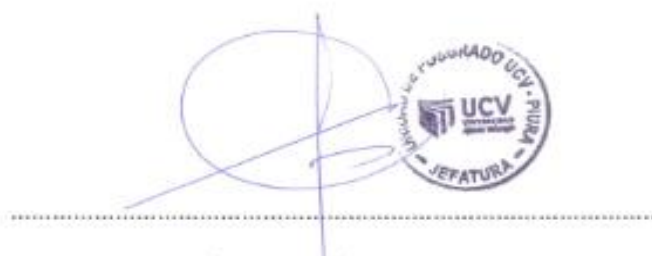
ANEXO No 9 ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

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

Yo, Yván Alexander Mendívez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada "Gestión Administrativa y Perfil Profesional docente en la escuela Ángel Villamarín Ortiz. Cantón Baba –País-Ecuador 2018." de la estudiante Guzmán Chimbo, Lourdes Enriqueta, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **20%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 05 de febrero de 2020



DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA

DNI: 19188655

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

ANEXO No 10 PANTALLAZO DE SOFTWARE TURNITIN

REALIZADA POR LA UNIDAD DE POSGRADO PIURA
/ DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA / DTC / 20%

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the following text:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión Administrativa y Perfil Profesional docente en la escuela Ángel Villamarín Ortiz. Cantón Baba –Pais- Ecuador 2018.

LA TESIS PARA CONSEGUIR EL GRADOS ACADÉMICO DE Maestra en Administración de la Educación.

AUTORA:
Br. Guzmán Chimbo, Lourdes Enriqueta (ORCID: 0000-0002-4363-0147)

On the right side, a sidebar titled "Resumen de coincidencias" (Summary of similarities) shows a similarity score of 20%. Below this, a list of sources is shown with their respective similarity percentages:

Rank	Source	Similarity
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	12 %
2	documents.mx Fuente de Internet	2 %
3	Entregado a Internation... Trabajo del estudiante	1 %
4	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	1 %
5	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	1 %

The interface also includes a navigation bar at the top with "feedback studio" and the document title, and a footer with page information: "Página: 1 de 56", "Número de palabras: 13129", and "Text-only Report | High Resolution Activado". The system tray at the bottom right shows the date and time: "04:14 p.m. 05/02/2020".

ANEXO No 11 AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"Cesar Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION ELECTRONICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

GUZMÁN CHIMBO LOURDES ENRIQUETA
D.N.I. : 060338937-0
Domicilio : San Juan – Prov. Los Ríos
Teléfono : Fijo: Ninguno Móvil: 0980624483
Email : lourdesguzman1979@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial
 Tesis de Pregrado
Facultad:
Escuela:
Carrera:
Título:
 Tesis de Postgrado
 Maestría Doctorado
Grado Maestra en Gestión Pública
Mención:

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Guzmán Chimbo Lourdes Enriqueta
Título de la tesis:
Gestión Administrativa y Perfil Profesional docente en la escuela Ángel Villamarín Ortiz. Cantón
Baba - Ecuador 2018
Año de publicación: 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

A través del presente documento.
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma

Fecha: 10 de Abril del 2019

Guzmán Chimbo Lourdes Enriqueta

ANEXO No 12 VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GUZMAN CHIMBO LOURDES ENRIQUETA

INFORME TITULADO:

“GESTION ADMINISTRATIVA Y PERFIL PROFESIONAL DOCENTE EN LA ESCUELA
ANGEL VILLAMARIN ORTIZ CANTON BABA-ECUADOR, 2018”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBAR POR UNANIMIDAD



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