



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

La Gestión Educativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad
Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés” Guayas, Ecuador 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Indacochea Ronquillo, Jonathan Joel (ORCID: 0000-0001-5671-4254)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hidalgo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Este trabajo de titulación lo dedico con amor y cariño a mi familia, a quienes amo mucho y son mi razón de vivir, ¡Gracias! Sin ustedes no hubiese podido hacer realidad este sueño.

Jonathan Joel

Agradecimiento

A mi amigo, a esa persona que me ama y lo demuestra cada día desde las horas tempranas. Quien me levanta, me alimenta, me viste, también me calza; y si me encuentro enfermo, y si lo pido, Él me sana. Agradezco todos los beneficios que por amor Él me ha dado; de todos, el más hermoso, el más valioso y más alto; aquél que no tiene precio pues con sangre fue pagado; al que por amor hoy me ha creado y a este mundo me ha enviado...

A este amigo bondadoso que jamás me desampara a pesar de las adversidades, al que es mi motor para lograr el éxito; quien me permite sentir, respirar e inclusive vivir para aprovechar de todas las riquezas y dones terrenales. A ti **Jesús**.

A mis padres que son los que me alientan a seguir triunfando y no me dejan desmayar, quienes con sus cultas enseñanzas, sus consejos han estado presentes en todo momento durante este trajinar, brindándome su apoyo de manera integral, a ustedes mis sinceros agradecimientos.

PÁGINA DE JURADO



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:30PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: GESTION EDUCATIVA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA DR EDUARDO GRANJA GARCES, GUAYAS, ECUADOR, 2018, presentada/o por el /la bachiller INDACOCHEA RONQUILLO JONATHAN JOEL

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 APTO para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 10 DE ABRIL DE 2019

DRA. LEÓN MORE ESPERANZA IDA
PRESIDENTE



DRA. MERINO SALAZAR TERESITADEL ROSARIO
SECRETARIO

DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

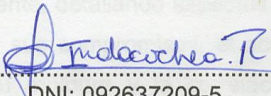
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Jonathan Joel Indacochea Ronquillo, estudiante del programa maestría en Administración Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo en Perú, agosto de 2018 y con DNI N° 092637209-5, con la tesis titulada: "La Gestión Educativa y su relación con el desempeño laboral de los docente de la Unidad Educativa "Dr. Eduardo Granja Garcés" del cantón Pedro Carbo, provincia del Guayas, durante el período 2018 – 2019".

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 tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; 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 presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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 mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.


DNI: 092637209-5,
Jonathan Joel Indacochea Ronquillo

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de Anexos.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática.....	2
1.2 Trabajos previos	4
A) Internacional.....	4
B) Nacionales.....	7
1.3 Teorías relacionadas al tema	8
1.3.1. Gestión del directivo	8
1.4 Formulación del problema.....	31
1.5 Justificación del estudio	31
1.6 Hipótesis	32
1.6.1. Hipótesis general.....	32
1.6.2. Hipótesis Específicas	32
1.7 Objetivos	34

1.7.1. Objetivo general	34
Objetivos específicos	34
II. MÉTODO	35
2.1 Diseño de la investigación	35
2.2 Variables y operacionalización.....	35
2.2.1 Variables	35
2.2.2 Operacionalización de las variables	37
2.3 Población y muestra	39
2.3.1 Población.....	39
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
2.3.1. Técnica:.....	39
Instrumentos:	40
2.3.1.1. Validez y confiabilidad	40
2.3.2. Métodos de análisis de datos:	41
2.3.3. Aspectos éticos:.....	41
III RESULTADOS	42
Objetivo General.....	42
IV. DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES.....	54
VII. REFERENCIAS	55

Índice de Anexos

<i>Figura N° 1: Tipos de gestión</i>	15
<i>Figura N° 2: Estructura curricular</i>	20
<i>Figura N° 3: Marco del buen vivir</i>	28
<i>Figura N° 4: Desafíos</i>	29
<i>Figura N° 5: Características</i>	30
<i>Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente</i>	37
<i>Tabla 2. Operacionalización de la variable dependiente</i>	38
<i>Tabla 3. Población y muestra objeto de estudio</i>	39
Tabla N° 4: influencia de la gestión educativa en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018....	42
Tabla N° 1: influencia de los tipos de gestión en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018....	44
Tabla N° 2: influencia de los ámbitos de gestión en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018....	45
Tabla N° 3: Influencia de la gestión educativa en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018....	46
Tabla N° 4: Influencia de las características de la gestión educativa en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.....	57
Tabla N° 5: Influencia de los tipos de gestión influyen en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.	
Tabla N° 6: Influencia del ámbitos de gestión influyen en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.....	49
Anexo 1: Cuestionario para obtener el diagnóstico en relación a la variable “Gestión directiva”.....	59
Anexo 2: Cuestionario para obtener el diagnóstico en relación a la variable “Desempeño laboral”.....	62
Anexo 3: Operacionalización de las variables.....	65
Anexo 4: Autorización de la autoridad institucional para iniciar tesis en la unidad Educativa “Eduardo Granja Garcés”.....	71
Anexo 5: Fotografías.....	72
Anexo 6: Matriz de validación del instrumento de la variable.....	74
Anexo 7: Declaración de autenticidad.....	77
Anexo 8: Dictamen de sustentación.....	78
Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	79
Anexo 10: Reporte Turnniting.....	80
Anexo 12: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	81
Anexo 13: Autorización de la publicación de tesis en repositorio de la UCV	82

RESUMEN

El trabajo investigativo “La Gestión Educativa y su relación con el desempeño laboral de los docente de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés” Guayas, Ecuador 2018 – 2019”, es amplio en cuanto a su definición y acorde a la influencia existente entre las variables antes mencionadas, ya que es la añadidura de la parte administrativa con la pedagógica, su objetivo principal es dotarnos de estrategias que nos permitan potenciar nuestro quehacer educativo y así brindar una educación de calidad y calidez, centrada en el proceso enseñanza - aprendizaje, ya que el rector es quién ejerce su función, demostrando ser un líder pedagógico y regente de la Institución Educativa que acertadamente dirige.

A su vez es necesario resaltar que es ineludible respetar la diversidad, e inculcar la participación colectiva, siendo así la única beneficiaria la Institución educativa, donde se empleó la investigación tomando como referente a los 30 docentes del establecimiento educativo, mediante la aplicación de encuestas que permitieron obtener resultados óptimos, verídicos que se reflejan y evidencian en el trabajo investigativo.

El único fin del trabajo investigativo está encaminado a la adquisición de los objetivos; el compromiso y clima adecuado entre los agentes educativos; debido a que la gestión educativa y el desempeño docente están estrechamente ligados, justificado mediante el empleo de una adecuada gestión educativa, la que nos permitirá mejorar el quehacer profesional a través del desempeño docente, siendo el rector quien haga uso del buen liderazgo, a través del respectivo monitoreo y acompañamiento pedagógico al docente; generando una dinámica de inter-aprendizaje, apuntando a la revisión y realimentación de la práctica pedagógica, herramientas que servirán para el mejoramiento de la enseñanza aprendizaje.

PALABRAS CLAVES:

Gestión educativa, desempeño docente, educación, acompañamiento pedagógico, liderazgo.

ABSTRACT

The research work "Educational Management and its relation to the work performance of the teachers of the Educational Unit " Dr. Eduardo Granja Garcés "Guayas, Ecuador 2018 - 2019", is broad in terms of its definition and according to the existing influence between the aforementioned variables, since it is the addition of the administrative part with the pedagogical, its main objective is to provide us with strategies that allow us to enhance our educational work and thus provide a quality education and warmth, focused on the teaching - learning process, since the rector is who exercises his role, proving to be a pedagogical leader and regent of the Educational Institution that rightly directs .

At the same time it is necessary to highlight that it is essential to respect diversity, and to inculcate collective participation, thus being the only beneficiary of the educational institution, where research was used taking as reference the 30 teachers of the educational establishment, through the application of surveys that they allowed obtaining optimal, true results that are reflected and evidenced in the research work.

The sole purpose of the research work is aimed at the acquisition of the objectives; the commitment and adequate climate among the educational agents; because the educational management and the teaching performance are closely linked, justified through the use of an adequate educational management, which will allow us to improve the professional work through the teaching performance, being the rector who makes use of the good leadership, through of the respective monitoring and pedagogical accompaniment to the teacher; generating a dynamic of inter-learning, aiming at the revision and feedback of the pedagogical practice, tools that will serve for the improvement of teaching and learning.

KEYWORDS:

Educational management, teaching performance, education, pedagogical accompaniment, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los contextos escolares demandan de una gestión educativa que incida en los procesos enseñanza-aprendizajes que se brindan en los centros escolares, situación que conlleva a un constante cambio y modificación de las estrategias educativas, así como de un currículum flexible que brinde al docente la facilidad para adaptar actividades educativas en favor de la diversidad escolar.

Ante aquello, el proceso globalizador de la sociedad incide directamente en los cimientos de la sociedad, lo que conlleva al sistema de enseñanza ordinaria acoplarse a los cambios que demandan las necesidades educativas de los estudiantes, donde las estrategias planteadas deben ser capaces de satisfacer sus necesidades educativas, promoviendo el desarrollo integral de cada uno de ellos.

En consecuencia, la gestión educativa debe considerarse como un proceso que se proyecta a la potenciación de los proyectos educativos, los mismos que parten de un análisis previo de las estrategias educativas y el desempeño académico de los educandos, donde se evidencia la calidad de la praxis educativa, así como de las estrategias de liderazgo aplicadas por el directivo, las mismas que se deben enfocar a mejorar la calidad de la enseñanza.

La relación existente entre la gestión educativa y el liderazgo son evidente dentro de los escenarios educativos, ya que su relación e influencia mutua contribuye a la mejora progresiva de la enseñanza y el fortalecimiento cognitivo de docentes, estudiantes y demás miembros del colectivo escolar.

Por tanto, la función del líder educativo es relevante para lograr direccionar a través de la gestión educativa el accionar pedagógico de los docentes, quienes coadyuvan al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, basándose en una serie de componentes que se relacionan con los niveles de motivación estudiantil y predisposición de los educadores para generar un cambio sustancial en el proceso educativo de sus discentes.

Ante aquello, el aporte de Toala y Álvarez (2017) mencionan que, el desempeño laboral se relaciona directamente con el accionar del personal colaborativo, quienes se encuentran comprometidos en el cumplimiento de los objetivos planteados con antelación, situación que incide en el éxito institucional.

Desde estas perspectivas, el desempeño docente se proyecta como el eje principal dentro de los contextos educativos. Ante aquello, la gestión educativa debe proveer los recursos necesarios para que el educador genere una praxis áulica eficiente, por medio de la implementación de técnicas directivas basadas en el estímulo, motivación y mejora progresiva del ambiente laboral.

Por tanto, el objetivo fundamental de la investigación se centra en el análisis de la gestión educativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés” de la provincia del Guayas, basándose en la identificación de roles, así como en los procesos de toma de decisiones y la optimización de los recursos que la IE dispone para la prestación del servicio de escolarización.

La investigación planteada como hipótesis permitirá dar a conocer la realidad de la institución y las percepciones que tienen sus integrantes sobre la gestión, administración y desempeño en la práctica docente que existe en la misma.

1.1 Realidad problemática

En la actualidad, la Gestión Educativa a cobrado gran interés en los contextos escolarizados, debido a que estos, al igual que otras organizaciones, también conllevan procesos administrativos que demandan de una intervención inmediata para el correcto direccionamiento del personal colaborativo que labora en su interior. Debido a esto, la parte directiva debe contar con una serie de habilidades y destrezas que le permita analizar y ejecutar acciones o tomas de decisiones que garanticen un el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Ante lo manifestado, Casassus (2000) menciona que “en Latinoamérica, existe gran expectativa del pase transformacional de la administración

organizacional a la gestión dentro de los aspectos educativos” (p. 116), lo que implica centrar las miradas a la gestión como una de las alternativas que permite una correcta planificación del manejo efectivo de los recursos que poseen los centros educativos, donde se incluye la praxis docente, centrando su interés en el desempeño del mismo, así como las acciones que éste emprenda para atender a la diversidad educativa.

En el Ecuador, las reformas educativas, así como las transformaciones de los organismos encargados de controlar y dirigir las instituciones educativas ha conllevado a evidenciar un cambio de ideología en lo que se refiere a la gestión educativa, que hasta hace años, no lograba centrar sus objetivos en el trabajo colaborativo o el cumplimiento de metas institucionales por parte del personal colaborativo.

En este sentido, el aporte de Fabara (2003) evidenciaba la necesidad de fortalecer la realidad educativa en el Ecuador, centrando los recursos necesarios para incidir positivamente en el proceso enseñanza-aprendizaje de los individuos, amparados en la calidad y eficiencia de la educación como un marco legal que atiende a las diversidades de los pueblos. De la misma manera, la UNESCO (2014), sugiere la necesidad de forjar nuevos líderes educativos, a través de la consecución de programas de formación continua al personal directivo, encargados de plasmar las políticas públicas administrativas que exige el órgano rector en el centro de educación.

Según Hargreaves (2012) el accionar de los docentes deben responder a las necesidades educativas del grupo social que se encuentra a su cargo, para lo cual debe aprovisionar de las directrices necesarias que logre mejorar su desarrollo cognitivo y social de manera progresiva y gradual. En este sentido, la gestión educativa incide positivamente en el desempeño laboral del docente, donde su praxis profesional es ponderada progresivamente.

Desde estas perspectivas, la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés” de la provincia del Guayas, evidencia una serie de problemas asociados a la gestión educativa, la misma que incide en el desempeño

laboral de los docentes, donde las estrategias directivas aplicadas en su interior no logran cimentar las bases para el mejoramiento de la educación. Debido a esto, la carencia de un diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del accionar educativo impuestos por los docentes, no permite que el educador contribuya positivamente en la mejora de los procesos educativos, así como el cumplimiento de las metas institucionales.

1.2 Trabajos previos

A) Internacional

Gamarra (2013) ***“Estilos de gestión de los directivos y su relación con la calidad de desempeño docente”***, donde su objetivo general se enfoca en determinar la relación entre las variables estudiadas, la misma que mantuvo un diseño no experimental de carácter transversal, para lo cual requirió la participación muestral de 36 docentes, quienes fueron sometidos a la aplicación de una encuesta, basada en la instrumentación de un cuestionario, concluyendo que:

Los niveles de confiabilidad obtenidos a través del método de Alfa de Cronbach demuestran que $\alpha = 0,984$ en base al cuestionamiento de la Gestión Directiva, mientras que en el desempeño laboral, el $\alpha = 0,960$. Por tanto, el análisis descriptivo del estudio estableció un nivel bueno referente a la gestión directiva 42% y su relación directa con el desempeño docente, manteniendo una correlación significativa de 0,976 según el método de Pearson, donde $p(\text{bilateral})=0,000$.

Gómez (2013) ***“Incidencia de las características de gestión del Directivo”***, planteó su objetivo de estudio sobre la relevancia de las características que poseen el proceso de gestión realizada por la parte directiva en los centros de enseñanza, para lo cual se aplicó un estudio de carácter estadístico-descriptivo, teniendo como técnica la encuesta, así como una instrumentación basada en un cuestionario de 20 preguntas aplicada a una población muestra de 20 sujetos tipos. Concluyendo que:

Es de vital importancia el planteamiento de gestiones directivas enfocadas a mejorar los procesos didácticos y pedagógicos en los centros de enseñanza, donde la praxis docente se enfoque en satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes, a través de las estrategias directivas que impulse al docente a plantear mesas de trabajo que coadyuven al mejoramiento continuo de la educación en el centro escolarizado.

Asprella (2015), **“Tipos de gestión educativa en centros de enseñanza básica”**, planteó el objetivo de la investigación por la necesidad de establecer los tipos de gestión existentes en los centros de enseñanza de España. El diseño de la investigación fue explicativo-descriptivo, el mismo que contó con una muestra de 62 sujetos tipos de investigación, a quienes se les aplicó una serie de instrumentos y técnicas de investigación, concluyendo que: Los niveles de percepción de los participantes sobre la eficacia de la gestión educativa se encuentra en un 74%, quienes la catalogan como buena, demostrando uno de los factores esenciales de la gestión educativa centrada en el respeto mutuo y la creación de un clima organizacional eficiente.

Arismendi, Pereira, Poveda, y Sarmien (2013) **“Ámbito de la gestión educativa en el desempeño docente”**, mantuvo un diseño explicativo-descriptivo, donde su población muestral estuvo determinada por un total de 70 sujetos tipos de investigación, a quienes aplicaron técnicas investigativas cimentadas en la encuesta, así como instrumentos relacionados a la ejecución de un cuestionaron, por lo que el estudio concluyó que:

La Gestión Educativa en el centro de enseñanza se ubica en un nivel bueno con un porcentaje de 60%, donde se hace énfasis en el desempeño docente, así como el uso eficiente de las TIC para plantear estrategias y metodologías didácticas que permita mejorar la enseñanza en el centro de escolarización.

Espaderos (2016) **“Relación entre el desempeño laboral y gestión educativa”**, plateó su objetivo general, identificar la relación entre ambas variables, para lo cual se determina el diseño de un estudio correlacional,

aplicado a una muestra de 30 docentes, quienes fueron sometidos a la implementación de una encuesta como técnica de investigación, así como un cuestionario de 18 preguntas como parte de los instrumentos, concluyendo que:

El 70% de los encuestados determinaron que el desempeño laboral se ubica en un nivel poco adecuado, reflejado por $r=0,279$, así como una significancia de 0,05, evidenciando que no existe una relación significativa entre las variables observadas.

Flores (2017) "**La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra-Lima**", el objetivo de la investigación era determinar la relación existente entre las dos variables, para lo cual se determinó una investigación básica, determinando que no tiene propósitos aplicativos de características inmediatas. Ante aquello, la muestra intervenida fue de 60 docentes del nivel educación secundaria, donde se realizó un levantamiento de información basada en una investigación de campo, donde se aplicó una encuesta como técnica investigativa, así como un cuestionario como parte de los instrumentos concluyendo que: Una vez realizado el análisis, se determina el valor de $r= 0,837$, donde $p<0,05$; resultados que determinan una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, de la misma forma, los resultado determinan que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis alternativa.

Yataco (2015) "**Gestión Pedagógica y desempeño docente**", el objetivo de la investigación se enfocó en determinar la correlación entre las variables de estudio inherentes a la Gestión Educativa y Desempeño Docente de la IE Soberana Orden Militar de Malta Villa María del Triunfo. Para su efecto, fue necesaria la intervención de una muestra de 100 docentes, quienes fueron sometidos a un cuestionario conformado por 26 ítems orientados a determinar la Gestión Pedagógica, mientras que para la variable desempeño docente fue necesario la ejecución de 15 ítems, donde se concluye que:

Existe una relación significativa de $r=0,51$ y $p<0,05$, entre la gestión educativa y el desempeño docente, por lo que se estima que el liderazgo pedagógico tiende a mejorar la calidad de la enseñanza y el accionar docente.

B) Nacionales

A nivel nacional, se analiza la tesis de Costa (2013) titulada “**Gestión educativa y desempeño laboral**”, fijó su objetivo general en el análisis de la gestión educativa y su incidencia en el desempeño laboral, para lo cual determiné un estudio de carácter descriptivo. Entre las técnicas aplicadas se encuentra la encuesta y como instrumento el cuestionario, cuya muestra es de 18 docentes, de la cual el 43% concordaron que la gestión educativa y desempeño laboral se ubican en un nivel bajo, en base a estas conclusiones se recomienda crear círculos de estudio que promueban la participación y el uso de estrategias activas, que motive a los docentes a integrarse en la planificación y ejecución de actividades productivas que contribuya con el desarrollo de la institución.

En cuanto al desempeño laboral Iturralde (2011) en su investigación titulada “**La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en la gestión educativa**”, previo a la obtención del título de magister en auditoría, la misma que es de diseño descriptivo - explicativo, en la cual se aplicó la técnica como encuesta y el instrumentos como cuestionario, a una muestra de 78 directivos, de los cuales el 77% de los directivos calificaron como eficiente el desempeño laboral, mientras que el 23% la califica como deficiente. En el análisis inferencial se acepta la hipótesis que determina que existe influencia significativa entre el desempeño laboral y la gestión de los directivos, reconociendo que existe un adecuado clima organizacional, no obstante, se recomienda el diseño y ejecución de un plan de mejoramiento de desempeño.

Concerniente al desempeño laboral y su relación con la gestión del directivo, se analiza la tesis de Castro (2016) quien en su tesis titulada “**Desempeño docente y gestión educativa**”, realizada en Ecuador, previo a la obtención del título de Maestro en Administración de la Educación, de diseño descriptivo – correlacional, en la cual se aplicó la técnica encuesta y el

instrumento cuestionario, aplicado a una muestra de 30 padres de familia. En el análisis descriptivo la variable gestión educativa alcanzó un nivel bueno en un porcentaje de 83% , en cuanto a la variable desempeño laboral alcanzó un nivel adecuado en un 90%. En el análisis inferencial la prueba de hipótesis arrojó como resultado un valor r de Pearson = 0,584, un t student calculado 3,807 y un t tabulado de 2.750 el cual fue mayor al t tabulado, ubicándose en la región de rechazo, en efecto se concluyó que existe relación significativa entre el desempeño docentes y la gestión del directivo.

En el análisis de la problemática, se pudo detectar a gestión del directivo ejerce enorme influencia sobre el desempeño laboral, en este aspecto es importante reflexionar sobre las decisiones, modos de actuación frente a situaciones conflictivas, gestión de cambio y motivación.

Se recomienda realizar un análisis sobre los tipos de gestión educativa, a fin de determinar los efectos que se producen en el desempeño del docente y contribuir en la gestión dentro de las instituciones educativas.

Salinas (2012) ***“importancia de la gestión Administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional experimental de la ciudad de Ambato, provincia Tungurahua en el año 2010-2011”***, donde el objetivo del estudio se enfoca en mejorar la gestión administrativa, basándose en la correcta aplicación de las estrategias administrativas que incidan en el desempeño docente, para lo cual fue necesario la intervención de directivos, estudiantes y docentes de la IE antes mencionada, concluyendo que: El nivel de la Gestión Administrativa determinada en el centro de estudio es bajo, lo que conlleva a tomar los correctivos necesarios para mejorar el desempeño docente, contribuyendo a la mejora progresiva de la calidad educativa.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del directivo

Según Rementería (2009) la gestión directiva hace énfasis a la parte administrativa de las instituciones de escolarización, donde el accionar del líder permite cumplir los objetivos institucionales (p. 20). Ante aquello, es

imprescindible que el directivo se encuentre plenamente enfocado en diseñar estrategias organizativas que ejerzan influencia en el personal colaborativo, dotando de recursos necesarios para que su praxis se la realice de una manera óptima.

En consecuencia, cabe mencionar que el término gestión se relaciona con la conceptualización de la administración, determinada como la actividad profesional que genera los espacios y herramientas necesarias para que el personal colaborativo logre alcanzar los objetivos institucionales en beneficio de la organización (Rementería, 2007, p.20).

En este sentido, la gestión determina el aglutinamiento del conjunto de reglas y normas que rigen en la organización, así como del proceso de toma de decisiones para coordinar de manera coordinada las acciones necesarias que incentiven al personal colaborativo enfocarse en la mejora del servicio que ofrece a la colectividad (González & López, 1997).

Para Rodríguez (2011), la gestión implica un proceso de reemplazo en la administración, lo que conlleva a un proceso de aproximación más dinámica y estratégico del proceso de liderazgo, capaz de establecer una serie de prioridades que viabilizan la creación de la visión y misión institucional, la misma que se encuentra planteada en el análisis del Proyecto educativo Institucional-PEI.

Por otra parte, Lavín (2007) manifiesta la presencia de dos tipos de gestión escolar, entre las que se encuentra la gestión burocrática, encargada de la asignación de recursos, sean estos humanos, técnicos y humanos; mientras que la gestión de calidad se enfoca en la verificación de los parámetros establecidos para las dimensiones estudiadas.

Desde estas perspectivas, la gestión abarca cuatro funciones básicas, entre las que se encuentra la planeación, organización, comunicación y control (Ramírez, 2004). Debido a esto, la gestión educativa es la encargada de involucrar directamente los procesos a las acciones de los directivos, proveyendo de estrategias administrativas capaces de establecer mesas de trabajos entre el cuerpo docente, donde los temas a tratar se enfoque en la mejora progresiva de la calidad en la enseñanza.

Mora (2007) enfatiza que, la gestión educativa se relaciona directamente con las actividades que realizan los directores y líderes educativos, capaces de mejorar la calidad de la enseñanza donde se involucre a los padres de familia, docentes y estudiantes, situación que conlleva a garantizar una educación de calidad dentro de los aspecto de eficacia y competitividad.

Acorde a la aseveración que realiza Mora sobre la gestión educativa, el autor manifiesta que la misma se constituye en un proceso de carácter sistemático orientado específicamente al fortalecimiento de la institución educativa amparada en múltiples indicadores que permiten mejorar la calidad de la enseñanza, sumándose a ello, el accionar de los directivos, y demás miembros de la comunidad educativa, por lo que el proceso de evaluación es sustancial para alcanzar el nivel deseado.

Ander, E. (1989) afirma que la Gestión Educativa hace énfasis en la necesidad de fortalecer de manera directa los Proyectos Educativos Institucionales-PEI, donde se ampare la autonomía institucional apegada al cumplimiento del marco legal que rige sobre la misma, permitiendo de esta manera mejorar los procesos pedagógicos con la finalidad de satisfacer las necesidades educativas de cada uno de los elementos de la IE.

En este sentido, el autor hace énfasis en promover un aprendizaje significativo, donde el educador tenga fijada las acciones que permita atender a las necesidades educativas de sus estudiantes basados en los principios de equidad e igualdad, obteniendo la participación y colaboración de toda la comunidad. Por tanto resulta indispensable la creación de ambientes y escenarios educativos inclusivos e integradores que facilite la integración, atención y permanencia de personas con algún tipo de Necesidades Educativas Especiales (NEE), es decir que la gestión educativa integra de manera directa a todo el colectivo educativo.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2017) en su búsqueda constante de mejorar la calidad de la enseñanza, determina la implementación de un conjunto de indicadores que permite fijar los Estándares de la Gestión Escolar con el objetivo de mejorar la gestión y práctica educativa en el interior del

centro de enseñanza, fijándose metas de integración y participación orientados a lograr que los estudiantes obtengan las mejores notas y generen su conocimiento en base a lo manifestado por el docente.

Ante aquello el Mineduc establece los siguientes Estándares de la Gestión Escolar:

- Marco del Buen Vivir.
- Atención a las diversidades
- Prácticas inclusivas en el interior del centro de enseñanza.
- Mejoramiento constante de la calidad educativa
- Apertura al desarrollo profesional de cada uno de los actores educativos.
- Fijar y cumplir con los lineamientos y disposiciones emanadas por el organismo rector de la enseñanza a nivel nacional.

Cabe mencionar que los estándares antes mencionados se los ha planteado con responsabilidad, como resultado de un trabajo en conjunto, siendo parte de ellos las autoridades competentes encargados del progreso y realización de la calidad educativa.

Según Carballo, E. (2005), la Gestión educativa se encuentra conformada por tres componentes básicos, entre los que destaca:

- La pedagógica y didáctica.
- Administrativa
- Socio humanismo.

Ante aquello, es indispensable que la comunidad en general sea integrada a formar parte del cambio, lo que determina la funcionalidad efectiva de cada uno de los elementos que la conforma en base a la libre práctica de convivencia en el interior de los centros educativos.

Es necesario que como entes partícipes de la comunidad educativa contribuyamos en la labor formativa, aportando a que se cumplan los objetivos de la institución.

1.3.2. Característica de la gestión

Una de las funciones básicas de la gestión se enfoca en la mejora progresiva de los resultados que permita a una organización ser más eficiente, por lo que sus actividades básicas deben ajustarse a los pilares principales de la gestión, entre los que se encuentran:

- Liderazgo
- Objetividad
- Continuidad
- Toma de decisiones

Según Cornejo, J. (2012) indica “que la gestión tiene características organizativas que logran hacer lo correcto siendo eficaz y eficiente a la vez”. Así mismo, se establece la simplificación de procedimientos administrativos que permiten el actuar de la autoridades en la resolución de conflictos.

Dentro de los aspectos básicos de la gestión, se encuentra la fijación de la Misión-Visión que regirá a la organización educativa, lo que amplía su ámbito de acción y cobertura a través del cumplimiento de sus indicadores y la obtención de los resultados fijados previo análisis situacional. Jiménez, A. (2005) destaca que las características básicas de la gestión me ayudarán a: atender, ver y escuchar a cada uno de los miembros que conforman la IE.

1.3.3. Tipos de gestión

Sander (2002) menciona una clasificación muy clara sobre la gestión, donde se ajusta a una diversidad de corrientes ideológicas de carácter funcional e interaccionista que permita la integración de cada uno de sus elementos. Según Bruner y Elecqua (2013) existe una serie de factores que inciden en una educación de carácter efectivo, donde destaca el liderazgo y

cooperación; clima organizacional, así como los niveles de monitoreo del progreso de los educandos y la evaluación frecuente del desempeño docente, su respectivo reconocimiento y autonomía para lograr una calidad educativa.

En este sentido, surge la necesidad de diferenciar entre la Gestión Educativa de la Gestión Escolar; donde la primera hace referencia a las decisiones de carácter administrativo capaz de vincular a la gestión escolar por medio de acciones que se enfoquen en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales. Por tanto, ambas gestiones constituyen un proceso de carácter secuencial que permite la ejecución de acciones elegidas y planificadas en función de los objetivos que permita facilitar el direccionamiento del centro educativo.

Por tanto, el nivel de aprendizaje de los estudiantes no solo dependen del proceso de formación dentro de las instituciones educativas y de la praxis educativa implementada por el docente; sino que esta se condiciona por la presencia de un conjunto de factores que se encuentran plenamente asociados a la conducción de los centros de enseñanza y la creación de ambientes educativos saludables.

Ante aquello, muchos autores coinciden en clasificar a la Gestión Escolar basados en sus dimensiones, entre las que se encuentran: la dimensión Pedagógica-Curricular; Organizativa, Administrativa y de participación social. Para Ezpeleta y Furlan (1992) la gestión pedagógica se cimienta como un elemento fundamental en la transformación y articulación de las metas institucionales, donde se plantea una serie de lineamientos a seguir dentro de la praxis educativa, por lo que se requiere de la participación de cada uno de sus elementos.

SEP (2011) considera que la gestión escolar se constituye en el proceso de toma de decisiones sobre las políticas educativas que rigen dentro de la institución educativa previamente ajustadas a su contexto y realidad social; en este caso se la puede definir como el conjunto de acciones

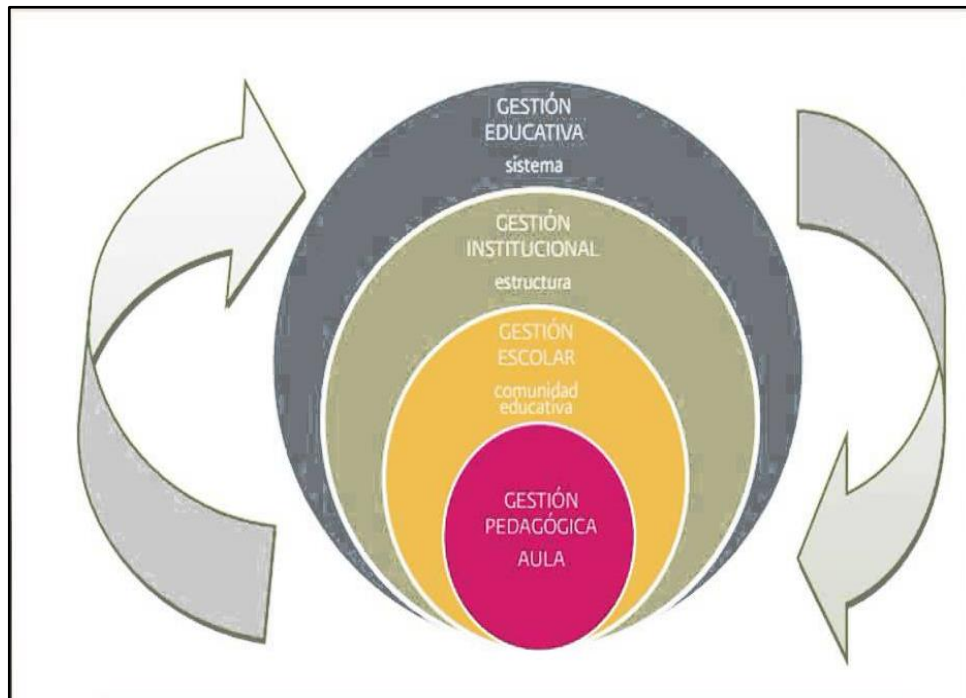
interrelacionadas por parte del directivo y el resto de elementos educativos para obtener una intencionalidad pedagógica que beneficie a la comunidad educativa.

Pazner (2007) menciona que el liderazgo se proyecta como el conjunto de procesos que orientan a los elementos educativos al cumplimiento de sus metas y objetivos encaminados a cumplir el éxito y la calidad académica por medio del proceso correctivo de sus acciones pedagógicas. En este sentido, la gestión y el liderazgo se pronuncian como aspectos relevantes dentro de las prácticas directivas donde se vincula la capacidad de sensibilización y auto convocatoria para trabajar de manera conjunta con el fin de alcanzar las metas previstas con antelación.

Ante aquello, la gestión directiva muestra el camino eficiente para establecer los parámetros que permitan cumplir con las metas institucionales propuestas con antelación así como generar ambientes escolares capaces de satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes y mejorar su calidad de vida, proyectando a la sociedad seres críticos y reflexivos.

Según Camillon, A. (1996) afirma que “Los tipos de gestión en el ámbito educativo se dividen en cuatro tipos que son: gestión directiva, pedagógica y académica, administrativa y financiera, de la comunidad”. En cuanto a la gestión pedagógica, ésta ayuda al docente a enfocar su trabajo en el educando para que cumpla, aprenda y desarrolle sus competencias,

FIGURA Nº 1: TIPOS DE GESTIÓN



Fuente: Gestión educativa sus niveles de concreción y sus relaciones.

1.3.4. Ámbito de la gestión legal.

En este sentido, los procesos de mejora que se deben realizar en el interior de las instituciones educativas se encuentran ligadas a las acciones claras y honestas obtenidas a través de acciones coherentes, cuya intencionalidad se basa en la formación detallada y documentada de los procesos educativos. Por tanto, resulta eficiente que se lleve a efecto la sustentación documental por medio de informes, actas, análisis y resultados de encuestas, proyecciones estadísticas y verificación de indicadores que fijen la situación actual en la que se encuentra la institución educativa

1.3.5. Ámbito de la gestión de aprendizaje

Dentro de este ámbito, se deja entrever acciones específicas relacionadas al proceso educativo, donde cada una de las acciones pedagógicas se orientan en formar seres humanos responsables para la sociedad, desde una óptica crítica y

reflexiva capaz de contribuir de la mejor manera al desarrollo social Soubal (2009).

Ante aquello, en los actuales momentos se presenta una estrecha vinculación en la formación cognitiva, afectiva valórica y motriz, donde se considera una visión holística que requiere de la participación efectiva de cada uno de sus miembros para obtener resultados académicos óptimos que beneficie a la comunidad en general. La gestión del aprendizaje es lo que se requiere para lograr estos propósitos.

1.3.6. Ámbito de la gestión de planificación

Wever (2008) considera necesario una adecuada proceso de gestión y planificación educativa donde se ponga en manifiesto una correcta organización y aplicación de las normas escritas, así como el desarrollo de la profesión logrando anticiparse a los detalles referentes a la ejecución de las tareas y la fijación de las atribuciones de cada uno de los integrantes.

En este sentido, hablar de las acciones que permiten un mejoramiento continuo de la calidad educativa, se hace referencia a la Gestión Educativa como un elemento dinamizador de las actividades orientadas a incidir en la capacidad reflexiva y de análisis de los procesos internos y externos al quehacer educativo.

1.3.7. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación

Resulta necesario considerar ambos términos liderazgo y gestión, no confundirlos o utilizar imparcialmente. Para Pascual (2001) el estado natural de sus funciones, establecen diferenciaciones de carácter no excluyentes; lo que permite el ejercicio del uno, sin necesidad del otro.

En este sentido, lo mencionado por el autor demuestra la exteriorización de un proceso deficiente de liderazgo, el mismo que incide en el cumplimiento de los objetivos y metas que afecta la sostenibilidad, credibilidad y liderazgo positivo debido a la carencia de direccionamiento y su problema para agrupar, convencer y dirigir a su grupo de colaboradores.

Según el punto de vista Pozner surge la necesidad imperiosa de garantizar a la institución educativa una gestión eficiente de liderazgo y direccionamiento por parte del área administrativa, lo que implica la toma de decisiones bajo un tiempo prudencial, para de esta manera lograr conseguir resultados óptimos que beneficien a la organización.

Si se emplea una gestión realizada con liderazgo y comunicación centrada en el esfuerzo, dicho proceso de enseñanza-aprendizaje que se realiza en el contexto áulico, debe ser ejecutado a través de la gestión de personas debidamente capacitadas y comprometidas para lograr los objetivos educativos planteados con antelación, lo que amerita la toma de decisiones directivas que encamine al diseño de estrategias y metodologías que mejoren el ambiente de escolarización.

Gómez, P. (2010), opina que “la educación no se limita al ambiente escolar y que la familia es la primera escuela”. Por tanto, es necesario hacer énfasis, en que los medios de comunicación forma parte del proceso educativo, ya que a través de ellos se logra incidir en una educación generalizada hacia el contexto familiar que promueva el correcto aprendizaje.

1.3.8. Estrategias para optimizar los procesos de la gestión docente

Las estrategias son consideradas como el conjunto de procedimientos y/o recursos aplicados dentro de la praxis educativa para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje, donde su efectividad se ajusta a las experiencias proporcionadas por los docentes a través de sus actividades pedagógicas haciendo énfasis en la práctica de valores y principios.

Odderey (2015) asegura que las estrategias aglutinan un grupo de actividades inherentes al entorno educativo, las mismas que son diseñadas y planificadas de manera eficiente y eficaz para lograr el cumplimiento de los objetivos educativos planteados con antelación. En este sentido, el modelo constructivista determina el desarrollo de las competencias en los educandos, las mismas que son determinadas por los docentes a través de la praxis docentes.

Por tanto, la relevancia de las estrategias radica en su fijación como recurso de mediación a emplearse de manera intencional, las mismas que deben estar alineadas con los objetivos y metas educativas propuestas con antelación como parte de la necesidad de fortalecer el desarrollo de las competencias en los estudiantes. Ante aquello, el rol del docente es relevante dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, ya que a través de las acciones educativas aplicadas permite propiciar ambientes educativos capaces de satisfacer las necesidades de los educandos.

En este sentido, impera la necesidad de mejorar la calidad de la enseñanza por medio del fortalecimiento de las competencias docentes, donde la planeación didáctica que aplique dentro del contexto educativo permita el dominio de los conocimientos por parte de los educandos, así como la formación continua de los docentes y su relativa participación con las nuevas tecnologías.

Para Camillon (2006), el rol del docente no solo se debe centrar en la atención de los temas integrales propuestos en los programas educativos, sino que se deben ajustar a las realidades y contextos sociales de la comunidad escolar, los mismos que deben ser trabajados de manera simultánea por cada uno de los elementos que la conforman. Por tanto, la relevancia del docente en el proceso educativo permite crear comunidades de aprendizajes donde se intercambie experiencias e información que incidan en la mejora de la calidad de la enseñanza.

1.3.9. Tipos de estrategias

1.3.9.1. En relación a la gestión legal

Herrera (2009) considera que el aspecto de la Gestión Legal permite dentro de los contextos educativos la praxis directiva capaz de hacer cumplir las normativas y lineamientos que dispone el ente regulador de la Educación en el país, así como de las normativas orientadas a garantizar una educación inclusiva e integradora.

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) Sección Quinta menciona en su Art. 26 enfatizan en que la educación es un derecho de las personas durante toda su vida,; por lo que su responsabilidad es ineludible para el

Estado. Debido a ello, ésta es necesaria para generar conocimiento, en pleno ejercicio de sus derechos, enfocados en la construcción de un país soberano.

1.3.10. En la gestión de la planificación institucional y curricular

El proceso de planificación institucional ampara una serie de procesos, entre los que se encuentran el reflexivo, así como el de acción de carácter estratégico de todos los elementos que conforman la comunidad educativa, para de esta manera lograr actuar de manera eficiente en la educación de los estudiantes.

Una de las estrategias de mayor relevancia dentro de la planificación educativa, sin lugar a dudas es el trabajo en equipo, el mismo que provee de una serie de criterios proporcionados por sus actores en pleno dominio de sus habilidades y destrezas para incidir en el mejoramiento de la enseñanza, ante aquello cabe reflexionar sobre los procesos que se realizan dentro y fuera de la institución educativa, identificando los problemas para buscar alternativas de solución y poder brindar una educación de calidad y calidez.

Ante aquello, surge la necesidad de mirar a la entidad educativa como una organización, donde el análisis retrospectivo centre su mirada en la construcción y modificación de los modelos educativos, así como organizacional, para de esta manera generar o transformar los objetivos de la Gestión Escolar. Por tanto, los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) no pueden partir sin un análisis situacional del contexto educativo, por lo que permite fijar los compromisos y revisión de los modelos de enseñanza

Resulta indispensable consolidar los niveles de autonomía y de trabajo donde se instaren mesas de trabajo orientadas a satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes, tratados específicamente por los diversos niveles de enseñanza, donde se logre fijar actividades pedagógicas capaces de incidir en la potenciación de las capacidades y destrezas individuales.

Según el Mineduc (2012), una de las políticas orientadas al mejoramiento de la calidad educativa fijó una Reforma Curricular en la Educación Básica, donde las bases educativas se centren en la aplicación de una pedagogía crítica, donde el

educando se ubique como el protagonista del pensamiento y conducta lógica para resolver problemas de la vida de manera cotidiana.

FIGURA Nº 2: ESTRUCTURA CURRICULAR



Fuente: MINEDUC foro educomunicación.

Desde una perspectiva general, el monitoreo y evaluación de la Gestión Educativa permite un análisis general de la institución educativa, proporcionando una diversidad de indicadores capaces de establecer la mejora y transformación de la enseñanza, donde los modelos pedagógicos se establezcan en base a la realidad de la comunidad escolar.

1.3.11. En la gestión del aprendizaje

En lo referente a la Gestión de Aprendizaje, estas se proyectan como el aglutinamiento de actividades, técnicas y medios utilizados de manera eficiente para satisfacer las necesidades educativas de los discentes, donde se establezca la fijación de objetivos, así como de metas fijadas para el mejoramiento progresivo de las áreas y niveles de enseñanza.

Para Brandt (1998) las estrategias metodológicas permite la implantación de técnicas educativas que incidan en el aprendizaje significativo de los educandos, los mismos que son alineados a los objetivos y metas educativas de manera institucional. Debido a esto, resulta importante fijar estrategias de aprendizaje,

cuyos contenidos y objetivos, así como su proceso de evaluación permita la mejora de la calidad en la enseñanza, por medio de técnicas y estrategias:

Técnicas, consideradas como el conjunto de actividades que son ejecutadas a través de los educandos en el momento de que ellos aprenden, repiten, subrayan, emplean esquemas, formulan preguntas, deducen e inducen una serie de situaciones de manera mecánica.

Estrategias, son proyectadas como una formulación y lineamiento de acciones que deben ser seguidas de manera consciente e intencional con la finalidad de generar un aprendizaje significativo. Para Herrera (2009) las estrategias de aprendizaje se constituyen en el proceso, a través del cual los estudiantes logran elegir, observar y pensar de manera crítica para el cumplimiento de un fin específico.

Meggison (1998) asegura que el liderazgo dentro de una institución educativa permite crear una cultura organizativa eficaz, capaz de aplicar los recursos e insumos necesarios que incidan en la calidad de la enseñanza capaz de crear una cultura organizacional eficiente, comprometiendo a cada uno de sus colaboradores en sus responsabilidades respectivas (p. 173).

Sin lugar a dudas, el liderazgo y la comunicación son paralelas y consecutivas, es decir un líder necesita mantener un flujo de información de manera eficiente al resto de sus colaboradores, para de esta manera lograr un trabajo colaborativo, donde las acciones de trabajos se fijen en la necesidad de mejorar la calidad de la enseñanza e incidir de manera positiva en la armonía escolar.

1.3.12. Desempeño laboral

1.3.12.1. Definición de desempeño docente

La conceptualización del desempeño docente abarca muchos criterios, donde su accionar gira en torno al accionar del educador, por lo que se destaca una serie de virtudes, destrezas y habilidades para hacer que su labor profesional sea incidente en la proporcionalidad de conocimientos adquiridos por los educandos, lo que conlleva a promover el desarrollo integral del sujeto.

Para Torres, J. (2008), el desempeño laboral debe ser visto como la conjunción de acciones que realiza el educador dentro de la práctica pedagógica; por lo que ésta se concreta en el cumplimiento de su funcionalidad básica, así como en los resultados encaminados a cumplir un fin específico dentro del contexto educativo.

Lo mencionado por el autor pone en manifiesto que, la labor educativa realizada por el docente debe guardar una relación vinculante con la calidad y eficiencia implementada en el proceso enseñanza-aprendizaje al que es sometido el discente. Debido a esto, el desempeño docente es valorado desde diversas expectativas, las mismas que parten con el manejo eficiente de las relaciones interpersonales en el aula hasta el dominio de contenidos, habilidades y destrezas para direccionar una clase de manera oportuna.

Ante aquello, un docente de calidad es valorado por la capacidad que tiene para proveer a los estudiantes espacios educativos donde desarrollen sus habilidades y destrezas con el objetivo de garantizar en un futuro el mejoramiento de sus calidad de vida, lo que implica proveer de todos los recursos necesarios para garantizar el aprendizaje en los diversos niveles de enseñanza (Mineduc, 2011)

1.3.14. Factores incidentes en el desempeño docente

El rol del docente demanda de mucha responsabilidad, ante aquello su desempeño es valorado constantemente, a través del cumplimiento de una serie de indicadores que forman parte de los estándares de calidad educativa. A pesar de aquello, existen factores que inciden negativamente en su labor cotidiana lo que puede generar el deterioro del contexto educativo; en este caso, dichas situaciones pueden ser propiciadas por su factor interno o externo.

En este sentido, el docente debe ser capaz de buscar alternativas viables que le permita al educando asimilar los contenidos impartido, donde la correcta planificación de sus clases tomen en consideración el tiempo, espacios y recursos requeridos para su cometimiento.

Dentro del contexto educativo, el docente debe cumplir su rol de facilitador, por lo que debe lograr una comunicación efectiva de calidad con sus estudiantes, para de esta manera proporcionar la información necesaria que ayude a su proceso

formativo. Por ello, el educador debe poseer habilidades y destrezas que lo ayuden al cometimiento eficiente de su labor (Delanoy, 2001, p. 18).

Como parte del liderazgo educativo, una de las prioridades en sus funciones y atribuciones, es proporcionar un ambiente adecuado donde el docente logre realizar su labor educativa de manera eficiente, es decir que su desempeño depende en gran medida de las decisiones administrativas y pedagógicas, para de esta manera lograr resultados que beneficien al colectivo estudiantil. Ante aquello, los factores más incidentes en el desempeño docente se encuentran orientados a la carga horaria, situación que deteriora su estado físico y mental, sumándose a ello su calidad de vida, sin embargo, existen factores externos que inciden negativamente en su labor, muestra de aquello es la calidad del ambiente de trabajo, los procesos disciplinarios entre otros (Correa, 2008, p, 22).

1.3.15. Proceso formativo y de capacitación docente

Uno de los factores más esenciales dentro de la praxis docente, es el proceso formativo de los educadores, la misma que debe ser abordada desde las perspectivas universitarias donde se cimenta el profesionalismo del educador; en tal sentido, en la actualidad es necesario que los centros de educación superior proporcionen una formación profesional basada en los principios de la educación inclusiva, para de esta manera atender a la diversidad existente.

Por ello, la preparación docente amerita un proceso continuo de formación y actualización de conocimiento, para de esta manera lograr un emparejamiento del dominio de sus contenidos específicos con los aspectos evolutivos de la sociedad. Debido a esto, los organismos encargado de la educación pública proveen de una serie de mecanismos para promover la actualización docente, donde sus competencias, habilidades y destrezas se ven fortalecidas.

Según el Mineduc (2014), a través del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo en cargo de la formación docente en el Ecuador, son muchas las estrategias empleadas para lograr afianzar la mejora progresiva del desempeño docente, considerándose muchos factores vinculantes a la ardua tarea educativa.

Basándose en la Reforma Curricular, el sujeto que se encuentra en proceso de preparación para ejercer la función docente, debe ser capaz de reconocer que ésta no es una tarea fácil; por lo que se necesita tener vocación para enseñar y aplicar estrategias metodológicas direccionadas al bienestar del estudiante.

1.3.16. Motivación

La motivación forma parte de la conducta humana, la misma que es direccionada por condicionantes o factores, sean estos internos o externos que inciden en el cometimiento de una determinada actividad por parte del sujeto. En este sentido, el ser humano siempre avizora lograr un nivel de satisfacción posterior a una acción realizada, por lo que debe estar motivado constantemente para alcanzar sus objetivos y metas personales. (Caballero, 2003)

Ante aquello, es indudable que las personas actúen sin motivación alguna, o con la finalidad de buscar algo que satisfaga sus necesidades, lo que implica que la motivación se encuentra inherente en la personalidad y conducta del ser humano, lo que implica el requerimiento de generar situaciones positivas que actúen sobre la motivación del sujeto.

Desde estas perspectivas, es necesario encontrarse motivados para ejercer la función docente; debido a la rutina del trabajo, así como el nivel de dificultad para el afrontamiento de situaciones y circunstancias que demandan de una praxis adecuada. Por esta razón, se puede asegurar que el accionar del maestro se encuentra en una constante evolución; sean éstas en el ámbito científico, tecnológico, psicológico, pedagógico y didáctico, con la finalidad de poder ofertar a los educandos una educación cimentada en sus necesidades y expectativas.

No obstante, la carencia de autonomía, flexibilidad y apoyo a la gestión docente por parte de las autoridades educativas para enfrentar problemas disciplinarios con aprendientes; padres de familia; discordia entre maestros entre otros, crea un estado negativo en su accionar diario.

1.3.17. Relación profesor estudiante

Uno de los factores fundamentales dentro del proceso enseñanza-aprendizaje radica en la relación eficiente entre docente-estudiante, donde su adecuada

relación permite generar un ambiente educativo armónico, capaz de incidir en las relaciones interpersonales de estos dos elementos educativos; o que conlleva a que el docente identifique y plantee estrategias pedagógicas que mejore el aprendizaje en los educandos.

Para Cámara (2009), la relación entre docente-estudiante se debe realizar en dos vías, sin importar la edad o el grado de madurez, donde la intensidad de las relaciones permita que los comportamientos y conductas entre ellos sean motivadoras y participativas, es decir que el educando logre un aprendizaje de carácter significativo que forje un destino de oportunidades ante una sociedad desafiante e innovadora.

El rol del docente debe centrarse en crear un ambiente de confianza, donde los estudiantes cuenten con su ayuda para fortalecer sus habilidades y destrezas, determinando un conjunto de estrategias y metodologías que incidan en la creación de un ambiente educativo acorde a sus necesidades (Ajanel, 2013).

Ante aquello, el docente no debe descuidar el proceso de control y manejo de las estrategias dentro del salón de clase, donde la disciplina se constituye en un elemento fundamental para mantener la armonía entre cada uno de sus integrantes. En este sentido, para que se genere un ambiente acogedor en el aula, el docente debe fijar reglas y normativas capaces de mantener una conducta aceptable basada en principios y valores propiciadas en primera instancia desde el hogar y fortalecidas en los contextos áulicos a través de la praxis docente.

1.3.18. Relación familia escuela

La relación familia-escuela es un elemento muy importante dentro de la gestión educativa, donde el líder debe proveer de estrategias y metodologías que incidida positivamente en la adherencia de la comunidad en las acciones educativas realizadas por la institución.

Ante aquello, la toma de decisiones por parte de las autoridades y personal docente implica una serie de situaciones que deben considerarse vitales para alcanzar un fin específico, sin embargo existen situaciones que logran un distanciamiento entre ambos elementos, situación que afecta en gran medida el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La familia y el centro educativo son elementales para el desarrollo integral de los educandos, ya que ambos influyen potencialmente en la formación del individuo, por lo que su relación debe ser positiva e integradora con carácter de cooperación. Sin embargo, existen situaciones que deterioran dicha relación, lo que amerita la intervención del líder educativo para generar espacios educativos armónicos que promulguen una enseñanza de calidad (Piqué, 2011).

Cabe mencionar que, la figura de la familia se constituye como el primer elemento educativo del individuo, donde se adquiere en primera instancia buenos modales, valores y principios que son fortalecidos por el docente en la escuela, sumándose a ello la dotación de conocimientos básicos y específicos que lo preparan para una vida futura.

A partir de aquello, es pertinente incluir a las familias en el proceso enseñanza-aprendizaje, para lograr mejorar los niveles de aprendizaje de los educandos. Sin embargo, los límites de responsabilidad no se encuentran plenamente definidos generando conflictos entre ellos.

En este sentido, el rol del docente debe enfocarse en cumplir sus obligaciones formativas; donde se incluya al padre en los procesos de aprendizaje de sus hijos. Por esta razón, éstos son responsables en velar por el cumplimiento de las tareas en el hogar.

1.3.19. Organización institucional

La organización institucional es considerado como un elemento incidente en el desempeño docente, donde los diversos procesos administrativos, pedagógicos, evaluativos y de convivencia logran crear espacios o ambientes de enseñanza armónicos que actúan como agentes positivos en la formación estudiantil.

En este sentido, se debe considerar que los centros educativos, al igual que cualquier otra organización cuentan con una cultura organizacional específica, la misma que condiciona el desempeño de su personal colaborativo. Por ello, existen factores socio-culturales que deben ser valorados previamente por la parte administrativa al momento de tomar decisiones.

La organización institucional muestra gran relevancia al momento de ejercer influencia en el mejoramiento de las condiciones laborales de los docentes,

quienes son los responsables de proveer ambientes educativos armónicos donde ellos logren su desarrollo integral, sumándose a ello el fortalecimiento del trabajo en equipo por parte de los educadores para plantear estrategias y metodologías que beneficien al colectivo estudiantil (Pérez, 2014).

Dentro de las instituciones educativas se ventilan una serie de situaciones que inciden en el desempeño docente, por lo que se debe hacer énfasis en mejorar las relaciones interpersonales, optimizar los canales de comunicación, fijar una estructura jerárquica eficiente que involucre a cada uno de sus integrantes en el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales.

1.3.20. Características del desempeño docente

Para varios autores, las características del desempeño docente fija su interés en el nivel de motivación que tiene el educador para ejercer de la mejor manera su praxis educativa, sumándose a ello el dominio de contenidos, destrezas, habilidades y competencias que lo proyectan como un individuo incidente en el proceso formativo de sus educandos.

Sin embargo, existen otras características que deben ser consideradas, entre ellas, la proactividad, dinamismo, innovación, emprendimiento, facilitador, comunicativo, flexible, paciente, dedicado, positivo, entre otras (Universia, 2012).

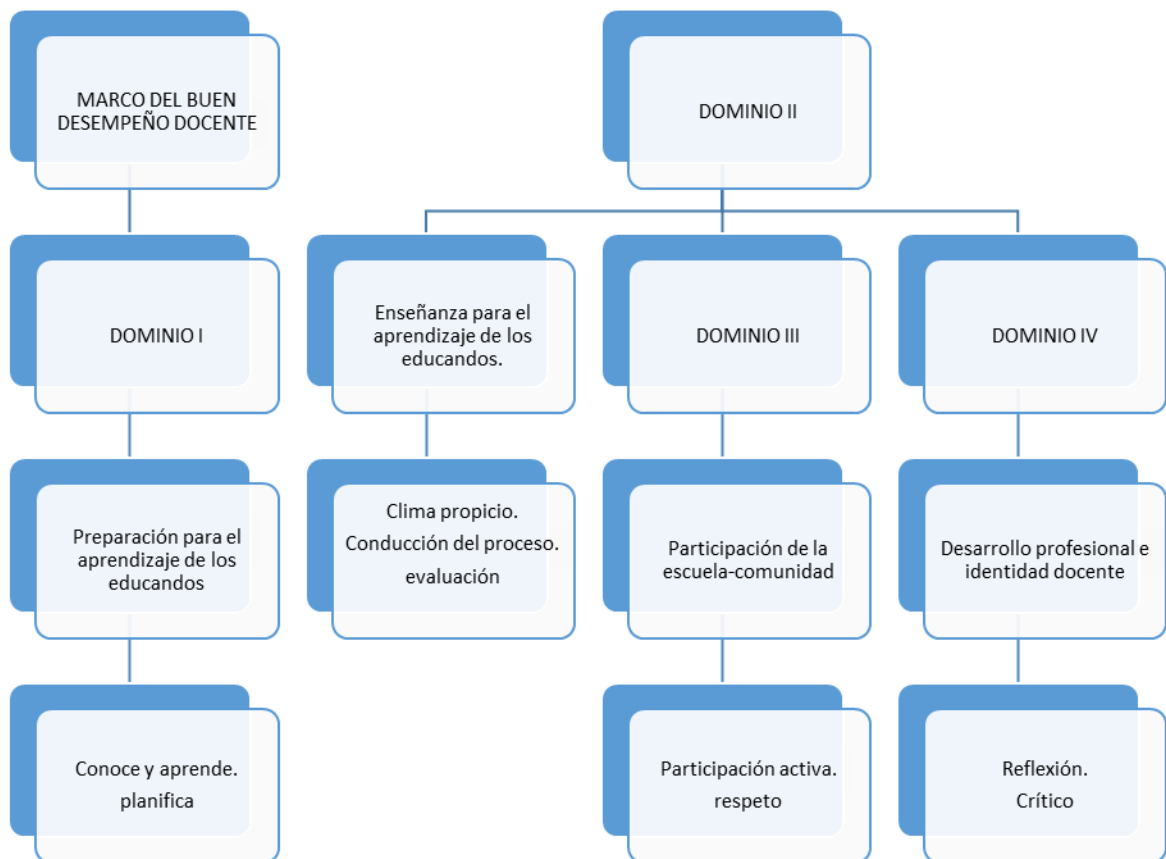
Cada una de las características mencionadas demandan de un accionar docente motivado, lo que implica que las características tienden a variar según el sujeto que la emplea. Sin embargo, el docente debe ser paciente y flexible ante las diversas situaciones que se le presente, más aún si se trata de mejorar las experiencias educativas de sus educandos.

Otras de las características que se pueden mencionar es la dedicación, donde su praxis sea el resultado de la correcta y adecuada planificación, sumándose a ello la predisposición de innovar en cada dificultad que se le presente. Por otra parte, la actitud positiva ayuda avizorar nuevos rumbos educativos, situación que se acrecienta en cada momento o dificultades presentadas, las mismas que no dejan de ser superadas si se encuentran plenamente motivados.

Por ello, el desempeño docente se encuentra sujeto al establecimiento de dominios profesionales en el ámbito educativo, logrando identificar las

necesidades que poseen los estudiantes, a la vez que permite fortalecer el diseño de estrategias y metodologías que promulga una óptima educación amparada en los principios del Buen Vivir.

FIGURA Nº 3: MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE



Fuente: Ministerio - Educación P., Marco de buen desempeño docente (2012)

1.3.21. Desafíos del desempeño docente

Uno de los desafíos principales del docente es la inclusión, donde cada uno de los educadores deben estar debidamente capacitados para atender a la diversidad, lo que implica que su proceso formativo inicial en los centros de enseñanza superior deben ajustarse a las necesidades y requerimientos actuales de una comunidad que centra su interés en el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes (Robalino, 2012).

FIGURA Nº 4: DESAFÍO



Fuente: (Robalino, 2012).

Cada uno de los elementos mencionados en la gráfica demuestra los desafíos del desempeño docente, donde su actitud, convicción y motivación logra un proceso de enseñanza-aprendizaje eficiente, donde el rol del docente sea positivo y dinámico para proveer espacios educativos que incentiven al desarrollo integral de los educandos.

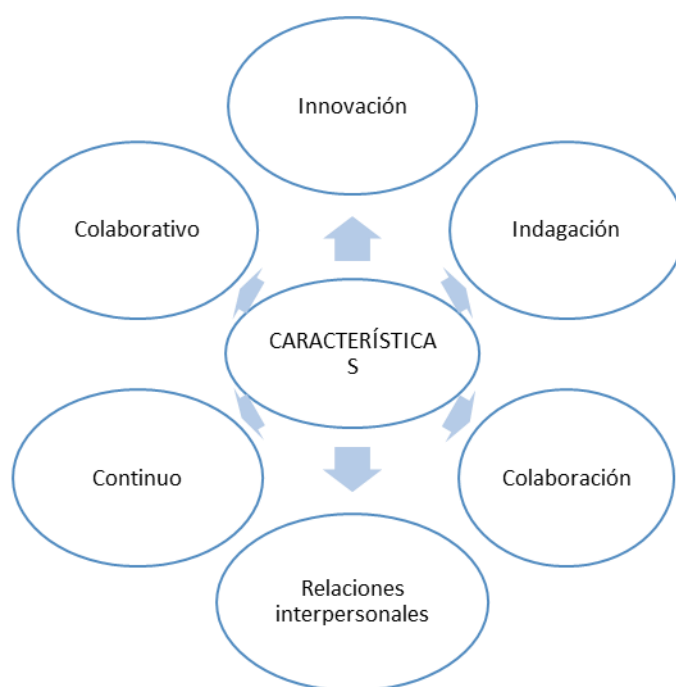
1.3.22. Desarrollo profesional

Según el Ministerio de Educación (2013) el desarrollo profesional de los docentes debe ser progresivo y consecutivo, donde los responsables de proveer las oportunidades de actualizar y potenciar sus competencias, habilidades y destrezas son los organismos rectores de la educación en el país, lo que implica que las políticas públicas deben ajustarse a dichas realidades sociales.

El docente en la actualidad debe ajustarse al proceso evolutivo de la sociedad, donde existen una serie de factores condicionantes que demandan de su proceso

formativo continuo, muestra de aquello son las reformas al currículo de educación, donde las diversas normativas deben ser socializadas y promulgadas de manera correcta. Ante aquello, el organismo competente de la educación genera programas y cursos de actualización docente, donde se ampara la impartición de conocimientos a los educadores, especialmente en inclusión educativa, atención de desastres, cuidado ambiental, entre otros. Entre las características del desarrollo profesional se encuentran:

FIGURA Nº 5: CARACTERÍSTICAS



Fuente: (Robalino, 2012).

Cada una de las características mencionadas con antelación permite el desarrollo profesional de los educadores, quienes demandan de una serie de situaciones para ejercer su praxis educativa de la mejor manera, con la convicción de promover el desarrollo integral de sus educandos y prepararlos para una vida futura.

1.4 Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Educativa y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés”.

1.5 Justificación del estudio

Lograr el éxito en las instituciones educativas, implica que sus integrantes cumplan a cabalidad sus funciones; basándose más en sus competencias y las técnicas empleadas para mejorar su desempeño profesional. En este sentido, resulta indispensable mencionar que la educación a nivel mundial ha sufrido cambios significativos, enfocados a mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por esta razón, resulta importante mejorar la calidad de los aprendizajes, la misma que se ve afectada por la deficiente formación de los educadores que trae consigo el deterioro de la práctica pedagógica. Ante lo expuesto, en Ecuador existe una tendencia marcada en la mejora de los ambientes educativos; lo que implica una mejora en la gestión educativa.

Desde estas perspectivas, el desempeño docente es un factor elemental que amerita ser abordados a través de los procesos de construcción de las competencias profesionales acontecidos en los programas de formación continua para actualizar saberes disciplinares.

Así pues, la ejecución de la presente investigación se justifica por la necesidad de establecer procesos de formación docentes basados en puntos específicos para mejorar su desempeño profesional referente a la gestión legal, planificación, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La Gestión Educativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés.

1.6.2. Hipótesis Específicas

H_1 = Existe relación entre la evaluación de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, Guayas, Ecuador, 2018

H_0 = No existe relación entre la evaluación de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, Guayas, Ecuador 2018

H_2 = Existe relación entre el planteamiento de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, Guayas, Ecuador, 2018

H_0 = No existe relación entre el planteamiento de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, Guayas, Ecuador, 2018

H_3 = Existe relación entre la Organización de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, Guayas, Ecuador, 2018

H_0 = No existe relación entre la Organización de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, Guayas, Ecuador, 2018

H₄= Existe relación entre la Dirección de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, Guayas, Ecuador, 2018

H₀= No existe relación entre la Dirección de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, Guayas, Ecuador, 2018

H₅= Existe relación entre la Ejecución de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, Guayas, Ecuador, 2018

H₀= No existe relación entre la Ejecución de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés” Pedro Carbo – Guayas – 2018.

H₆= Existe relación entre el Control de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, Guayas, Ecuador, 2018

H₀= No existe relación entre la Control de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, Guayas, Ecuador, 2018

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo general

- Determinar la influencia de la Gestión Educativa en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Objetivos específicos

- Analizar la influencia de las características de la Gestión Educativa en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.
- Identificar la influencia de los tipos de gestión en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.
- Establecer la influencia de los ámbitos de gestión en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación responde al análisis descriptivo-explicativo. Ante aquello Salkind (1997) considera que “la investigación descriptiva se enfoca en identificar situaciones que se generan en una problemática a estudiar” (p. 23). Por tanto, el desarrollo de la misma establece las relaciones entre la gestión educativa y el desempeño docente, desde el punto de vista transversal basadas en el momento único de la problemática, así como en la descripción de los niveles en que se presentan las variables, a través del siguiente diagrama:

X: VI.....Y: VD

M = Docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo

VI = Gestión Educativa

VD = Desempeño laboral de los docentes

r = Cifra de coeficiente de correlación.

2.2 Variables y operacionalización

2.2.1 Variables

A) Variable Independiente:

Gestión educativa

Proceso de gestión que determina la mejora y desarrollo organizacional de los centros educativos.

Dimensiones:

- Planeamiento
- Organización
- Dirección
- Control

B) Variable Dependiente:

Desempeño Docente

Características que determinan el accionar de un docente desde el enfoque de sus competencias para la correcta planificación, ejecución y evaluación del proceso educativo.

Dimensiones:

- Personal
- Institucional
- Interpersonal
- Didáctica
- Valoral

2.2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Educativa	Proceso de gestión que determina la mejora y desarrollo organizacional de los centros educativos. Ruiz (2007)	Se relaciona con el accionar del directivo para generar espacios educativos capaces e integrar a los elementos de un centro de enseñanza al cumplimiento de los objetivos institucionales	Planeamiento	- Ordenamiento	Ordinal
			Organización	- Sistemático - Proyectos - Recursos - Actividades - Objetivos Institucionales	
			Dirección	- Liderazgo - Talento Humano - Monitoreo	
			Control	- acompañamiento	

Fuente. Domínguez (2014). Gestión educativa

Tabla 2. Operacionalización de la variable dependiente.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño docente	Es considerado como el accionar del educador dentro de los contextos educativos, donde se pone en manifiesto un conjunto de actividades que conlleva a la mejora en la calidad de la enseñanza	Hace mención a una serie de indicadores que permite el dimensionamiento que implica la praxis educativa dentro del proceso formativo de los educandos.	Personal	- Vocación - Proyección	Ordinal
			Institucional	- Satisfacción - Liderazgo Autoridades Docentes Padres	
			Interpersonal	Coordinación Método	
			Didáctica	Técnica	

Fuente. (Castro, 2016) Desempeño docente

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Para el desarrollo de la investigación, fue necesario la intervención del cuerpo docente de la Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo, referenciadas al nivel de Bachillerato en las áreas de Matemáticas, Lenguaje, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales durante el período 2018. Ante aquello, el aporte de Pérez (2014), define a la población como el aglutinamiento de personas que pertenecen a un determinado sector, grupo o lugar, donde existe una diversificación de características a considerar dentro de los contextos investigativos. Bajo estas perspectivas, la muestra se la define de la siguiente manera:

Tabla 3. Población y muestra objeto de estudio

Área/Nivel	Mujeres	Varones	Total
Matemáticas	6	4	10
Lenguaje	5	8	13
Ciencias Sociales	4	4	8
Ciencia Naturales	2	2	4
Directivos	1	1	2
Total	18	19	37

Fuente: Secretaría de la UE

Considerando, el tamaño poblacional, la investigación determinó la participación de su totalidad, considerada como una muestra censal.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.3.1. Técnica:

Como parte de las técnicas aplicadas en la recolección de datos, el proceso investigativo estimó el uso de las técnicas hermenéutico para la fijación de la fundamentación teórica, así como la bibliográfica que permite la revisión documental de trabajos realizados con antelación. Por otra parte, entre las técnicas de investigación de campo, se implementó una guía de observación áulica en base a los indicadores que demanda el Mineduc sobre el desempeño docente, para de esta manera ponderar su accionar áulico.

De la misma manera, se aplicó una encuesta donde se pondera la gestión legal, de planificación, aprendizaje y liderazgo.

Instrumentos:

Como parte de los instrumentos, se aplicó un cuestionario de 18 ítems para valorar la calidad del desempeño docente en base al criterio de la población objeto de estudio, donde se consideran las directrices del Ministerio de educación para su aplicabilidad inmersos en distintos ámbitos de acción: legal, de planificación institucional y del currículo, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación.

2.3.1.1. Validez y confiabilidad

Validez

El trabajo de investigación ha sido viable por:

- Acceso a las instituciones educativas para la aplicación de los instrumentos de investigación.
- Contar con los recursos humanos, económicos y tecnológicos para el desarrollo del trabajo de campo.
- Experiencia adecuada en el área educativa y de gestión. Debido a lo expuesto anteriormente, la investigación se considera viable.

Confiabilidad:

Sabiendo que la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado de aplicación repetida al mismo sujeto, produce resultados iguales. Por lo tanto, la confiabilidad es el grado en que el instrumento expresa el nivel real de la variable estudiada, como lo precisa Velásquez y Rey (1999:154).

2.3.2. Métodos de análisis de datos:

Para la ejecución del análisis de datos referente a la información obtenida se aplicó la hoja de cálculo Microsoft Excel, el diseño de tablas y comprensión de gráficos, empleando la estadística descriptiva, al igual que las siguientes técnicas: Análisis documental, indagación, ordenamiento y clasificación, tabulación de cuadros por porcentajes.

2.3.3. Aspectos éticos:

La investigación se aplica en la institución educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, escogida mediante el criterio de muestra intencionada, donde se tendrá respeto absoluto al decoro de las personas que participan, las cuales no serán objeto de manipulación, experimento o acciones parecidas. Los encuestados están al tanto del objetivo y la finalidad de la información generada por el instrumento aplicado. De igual manera, se respetará el anonimato y la plena libertad de los encuestados de participar voluntariamente.

III RESULTADOS

Objetivo General

Determinar la influencia de la gestión educativa en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Tabla N° 4: influencia de la gestión educativa en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Gestión educativa	Desempeño laboral							
	Inadecuado		Poco Adecuado		Adecuado		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	4	16,00%	2	8,00%	0	0,00%	6	24,00%
Regular	1	4,00%	1	4,00%	0	0,00%	2	8,00%
Buena	0	0,00%	1	4,00%	16	64,00%	17	68,00%
Total	5	20,00%	4	16,00%	16	64,00%	25	100%

Fuente: Cuestionario para evaluar influencia de la gestión Educativa en el desempeño laboral

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 3 demuestra que el 64% (16) de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés”, cantón Pedro Carbol, califican a la gestión educativa en un nivel buena con lo cual se determina según los docentes que en la gestión directiva se están realizando acciones beneficiarios para toda la comunidad educativa y en un nivel adecuado el desempeño laboral, lo cual significa que los resultados han sido fructíferos y se ve reflejado en el esfuerzo realizado.

Mientras que de acuerdo con la percepción 16% (4) de los docentes, la gestión educativa alcanzó un nivel inadecuado, desde este aspecto, se determina que hay ciertos aspectos que mejorar dentro de la gestión educativa.

Objetivo específico 1

Analizar la influencia de las características de la gestión educativa en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Tabla N° 7: influencia de las características de la gestión educativa en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Características de la gestión educativa	Desempeño laboral							
	Inadecuado		Poco Adecuado		Adecuado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	4	16,00%	2	8,00%	0	0,00%	6	24,00%
Regular	1	4,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	4,00%
Bueno	0	0,00%	2	8,00%	16	64,00%	18	72,00%
Total	5	20,00%	4	16,00%	16	64,00%	25	100%

Fuente: Cuestionario para evaluar influencia de las características de la gestión educativa en el desempeño laboral.

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 4 demuestra que el 64% de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés”, cantón Pedro Carbol, calificaron las características de la gestión educativa en un nivel bueno y el desempeño docentes en un nivel adecuado, lo que significa que las características de las gestión educativa son congruentes con las bases de una eficiente gestión educativa, mientras que el desempeño laboral se ubicó en un nivel poco adecuado, dando por hecho las acertadas acciones planificadas y ejercidas.

Mientras que de acuerdo con la percepción del 16% (4) de los docentes, las características de la gestión educativa alcanzaron un nivel inadecuado, lo que significa que es necesario realizar un análisis y sus respectivos ajustes sobre por las características de la gestión de cambio.

Objetivo específico 2

Identificar la influencia de los tipos de gestión en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Tabla N° 8: influencia de los tipos de gestión en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Tipos de gestión	Desempeño Laboral							
	Inadecuado		Poco Adecuado		Adecuado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	0	0,00%	1	4,00%	0	0,00%	1	4,00%
Regular	3	12,00%	1	4,00%	5	20,00%	9	36,00%
Bueno	2	8,00%	2	8,00%	11	44,00%	15	60,00%
Total	5	20,00%	4	16,00%	16	64,00%	25	100%

Fuente: Cuestionario para evaluar influencia de los tipos de gestión en el desempeño laboral

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 5 demuestra que el 44,0 % (11) de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés”, cantón Pedro Carbo, calificaron los tipos de la gestión educativa en un nivel bueno y el desempeño docentes en un nivel adecuado con lo cual se comprueba que hay un considerable grupo de docentes que valoran el tipo de gestión aplicado.

Mientras que de acuerdo con la percepción 20% (5) de los docentes, los tipos de la gestión educativa se ubicaron en un nivel regular y el desempeño laboral en un nivel adecuado, en virtud a los resultados se considera que los tipos de liderazgo para algunos docentes no están funcionando con eficiencia.

Objetivo específico 3

Establecer la influencia de los ámbitos de gestión en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Tabla N° 9: influencia de los ámbitos de gestión en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Ámbitos de gestión	desempeño laboral							
	Inadecuado		Poco Adecuado		Adecuado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	4	16,00%	2	8,00%	0	0,00%	6	24,00%
Regular	1	4,00%	2	8,00%	9	36,00%	12	48,00%
Bueno	0	0,00%	0	0,00%	7	28,00%	7	28,00%
Total	5	20,00%	4	16,00%	16	64,00%	25	100%

Fuente: Cuestionario para evaluar influencia de los ámbitos de gestión en el desempeño laboral

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 6 demuestra que el 36 % (9) de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés”, cantón Pedro Carbol, calificaron los ámbitos de la gestión educativa en un nivel regular y el desempeño docentes en un nivel adecuado, en efecto se considera que los ámbito de la gestión requieren ser visto desde las necesidades de los docentes, como también negativos, por lo cual amerita realizar un análisis de los factores que influyen.

Mientras que de acuerdo con la percepción del 28% (7) de los docentes, los ámbitos de la gestión educativa alcanzaron un nivel bueno, lo que significa que algunos docentes si están satisfactorios con los ámbitos de desarrollo.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: La gestión Educativa influyen en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Ho: La gestión Educativa no influyen en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Tabla N° 10: Influencia de la gestión educativa en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

	Variable: Desempeño laboral	
Variable: Gestión educativa	Rho	0,92
	Sig.	0
	R	0,783

Fuente: Cuestionario de influencia de la gestión educativa en el desempeño laboral

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 7 muestra que el nivel de significancia alcanzado es (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) mientras tanto el coeficiente Rho (0,920) y R (Regresión lineal (0,783)). En conclusión, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, lo cual indica que, si existe influencia alta y significativa entre la gestión educativa, y el desempeño laboral en una institución fiscal, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis específica 1

Hi: Las características de la gestión educativa influyen en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Ho: Las características de la Gestión Educativa no influyen en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Tabla N° 11: Influencia de las características de la gestión educativa en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

	Variable: Desempeño laboral	
Dimensión: Características de la Gestión didáctica	Rho	0,873
	Sig.	0
	R	0,735

Fuente: Cuestionario de influencia de las características de la gestión educativa en el desempeño laboral

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 8 muestra que el nivel de significancia alcanzado es (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) mientras tanto el coeficiente Rho (0,873) y R (Regresión lineal (0,735), los cuales fueron altos. En conclusión, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, lo cual indica que, si existe relación buena y significativa entre las características de la

gestión educativa y el desempeño laboral en una institución fiscal, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Hipótesis específica 2

Hi: Los tipos de gestión influyen en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Ho: Los tipos de gestión no influyen en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Tabla N° 12: Influencia de los tipos de gestión influyen en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

		Variable: Desempeño laboral	
Variable: Tipos de gestión		Rho	0,262
		Sig.	0
		R	0,206

Fuente: Cuestionario de influencia de los tipos de gestión en el desempeño laboral

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 9 muestra que el nivel de significancia alcanzado es (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) mientras tanto el coeficiente Rho (0,262) y el Valor R (Regresión lineal) = 0,206. En conclusión, se acepta la hipótesis nula, lo cual indica que, no existe influencia significativa entre los tipos de gestión y el desempeño laboral en una institución fiscal del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Hipótesis específica 3

Hi: Los ámbitos de gestión influyen en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Ho: Los ámbitos de gestión no influyen en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

Tabla N° 13: Influencia del ámbitos de gestión influyen en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

		Variable: Desempeño laboral	
Variable: Ámbitos de gestión	Rho	0,74	
	Sig.	0	
	R	0,532	

Fuente: Cuestionario de influencia de los ámbitos de gestión influyen en el desempeño laboral

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 10 muestra que el nivel de significancia alcanzado es (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) mientras que el coeficiente Rho (0,740). En conclusión, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, lo cual indica que, si existe relación moderada y significativa entre los ámbitos de gestión y desempeño laboral de una institución fiscal, el desempeño laboral en una institución fiscal del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.

IV. DISCUSIÓN

En función al objetivo general: establecer la influencia de la gestión educativa en el desempeño laboral en una institución fiscal del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018., De acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio según la (tabla 3), el 64 % de los docentes evaluaron la gestión del directivo en un nivel bueno y en un nivel adecuado al desempeño laboral en el periodo 2018-2019. Sobre los referentes teóricos de la gestión educativa, se define como un conjunto de acciones ordenadas por bloques que permiten actuar en base a las circunstancias y tomar decisiones de manera coherente y razonable valorando la opinión de quienes conforman la organización (Gamarra (2013). Del mismo modo se relacionan con los resultados de Chipana (2013) quien considera que la gestión educativa tiene relación con el desempeño laboral, por ser un determinante dentro de la planificación, la organización y desarrollo del aprendizaje.

En el análisis inferencial según la tabla 7, la variable gestión del directivo alcanzó un nivel de significancia de (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) mientras tanto el coeficiente Rho =0,920. Resultado que se relacionan con la investigación de Castro (2016) quien obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,584$, con lo cual se concluye que existe relación significativa y moderada entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes.

Los resultados son similares a los obtenidos por Gamarra (2013) quien en su investigación análisis descriptivo obtuvo como resultado en un 42% un nivel bueno, mientras que en el análisis inferencial los tipos de gestión y la calidad del desempeño laboral tienen correlación significativa y alta, en un 0,976 según la correlación de Pearson y el valor p (bilateral) 0,000.

Referente a la gestión de los directivos Costa (2013) en su investigación según percepción del 43% de los docentes la gestión educativa y el desempeño laboral se ubicaron en nivel bajo, en base a estas conclusiones se recomienda crear círculos de estudio que promuevan la participación e interacción en cada actividad planificada.

En función al objetivo específico 1: analizar la influencia de las características de la Gestión Educativa en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018, de acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio según la (tabla 4), el 64 % de los docentes evaluaron las características de la gestión del directivo en un nivel bueno y en un nivel adecuado al desempeño laboral en el periodo 2018-2019. En base a lo expuesto, se analizan los referentes teóricos relacionados a las características de la gestión educativa que según Puchol (2013) se delimitan en un espacio de interacción, donde la comunicación, la buena administración de recursos y el reconocimiento de talentos, influye en el desempeño laboral. El no acertar en estos tres aspectos, podría representar una amenaza en el sentido de pertenencia y motivación del personal. Del mismo modo se relacionan con los resultados de Gómez (2013) cuya investigación permitió establecer a través de la percepción del 84% de los docentes, que existen tres dimensiones: didáctica, sociocomunitaria y técnico administrativa, a través de las cuales se concluyó que la gestión educativa se ubica en un nivel alto. Considera que las características de la gestión educativa tiene relación con el desempeño de los docentes. En el análisis inferencial según la tabla 8, la variable gestión del directivo alcanzó un nivel de significancia de (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ($p < 0,005$) mientras tanto el coeficiente Rho = 0,873 y un R (Regresión lineal) = 0,735. Los fundamentos teórico de Muñiz (2013) consideran que en la gestión educativa se podrían presentar barreras cuyas consecuencias afectaría la estabilidad y equilibrio de la organización. Entre las barreras se menciona la inexistencia de planes y programas de gestión, que en efecto da paso a la improvisación lo cual impide que se alcancen los objetivos.

En función al objetivo específico 2: Identificar la influencia de los tipos de gestión en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018, de acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio según la (tabla 5), el 44 % de los docentes evaluaron los tipos de la gestión del directivo en un nivel bueno y en un nivel adecuado al desempeño laboral en el periodo 2018-2019. Los resultados concuerdan con la investigación

de Asprella (2015), quien considera que los tipos de gestión educativa son eficaces por estar relacionados con los estándares de desempeño del directivo. Del mismo modo se relacionan con los referentes teóricos de Sánchez (2014) quien vincula la gestión educativa con factores contextuales, físicos, culturales, tiempo y expectativas.

En el análisis inferencial según la tabla 9, la dimensión tipos de gestión del directivo y el desempeño laboral alcanzó un nivel de significancia de (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ($p < 0,000$) mientras tanto el coeficiente Rho = 0,262 y un R (Regresión lineal) = 0,206. Resultado que contrastan con la investigación de Asprella (2015) quien en su investigación sobre los tipos de gestión educativa no se encontró influencia con el desempeño laboral. Los fundamentos de Urcola (2013) demuestran que los tipos de gestión se desarrollan de fondo y forma, en este aspecto un directivo debe dar y dominar sus propias funciones, los estilos de dirección, toma de decisiones, gestión de recursos y tiempo.

En función al objetivo específico 3: Establecer la influencia de los ámbitos de gestión en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018, de acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio según la (tabla 6), el 36 % de los docentes evaluaron los ámbitos de la gestión del directivo en un nivel regular y en un nivel adecuado al desempeño laboral en el periodo 2018-2019. Tales resultados concuerdan con Arismendi, Pereira, Poveda, & Sarmien, (2013) quienes consideran que el diseño y desarrollo de los programas de estudio en el sistema educativo no siempre son eficaces por ser poco relevantes a la realidad social, política y económica por lo cual la calidad educativa de tales países se mantiene un nivel bajo y regular. En el análisis descriptivo realizado por Arismendi, Pereira, Poveda, & Sarmien, (2013) la dimensión ámbito de la gestión se ubicó en un nivel bueno, según percepción del 60% de los docentes.

En el análisis inferencial según la tabla 10, la dimensión ámbitos de la gestión del directivo y el desempeño laboral alcanzó un nivel de significancia de (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ($p < 0,000$) mientras tanto el coeficiente Rho = 0,740 y un R (Regresión lineal) = 0,532. Resultado que se

relacionan con los fundamentos teórico de Gan & Triginé (2013) en el cual se establece que la gestión educativa se enfoca en la eficacia, eficiencia y calidad.

V. CONCLUSIONES

1. La gestión del directivo influye de manera significativa en el desempeño laboral de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés”, cantón Pedro Carbo, 2018, lo cual se ratifica a través de los resultados correlacionales mostrado en la tabla 7, cuyos valores alcanzados son: $p=0,000$, $Rho=0,920$, de acuerdo con ello se acepta la hipótesis de investigación.
2. Las características de la gestión del directivo influyen de manera significativa en el desempeño laboral de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés”, cantón Pedro Carbo, 2018, lo cual se ratifica a través de los resultados correlacionales mostrado en la tabla 8, cuyos valores alcanzados son: $p=0,000$, $Rho=0,873$, de acuerdo con ello se acepta la hipótesis de investigación.
3. Los tipos de gestión del directivo no influyen de manera significativa en el desempeño laboral de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés”, cantón Pedro Carbo, 2018, lo cual se ratifica a través de los resultados correlacionales mostrado en la tabla 9, cuyos valores alcanzados son: $p=0,000$, $Rho=0,262$, de acuerdo con ello se acepta la hipótesis nula.
4. Los ámbitos de la gestión del directivo no influyen de manera significativa en el desempeño laboral de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés”, cantón Pedro Carbo, 2018, lo cual se ratifica a través de los resultados correlacionales mostrado en la tabla 10, cuyos valores alcanzados son: $p=0,000$, $Rho=0,740$, de acuerdo con ello se acepta la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

1. Que el personal administrativo y principalmente la autoridad– Ecuador, evalúen los procesos de gestión del directivo y establezcan relación con los estándares de calidad de gestión del docente, de modo que se puede implementar rutas de trabajo tanto para la planificación, como en el desempeño de las actividades estratégicas dirigidas a los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
2. Que el directivo actualice el proyecto educativo institucional, enfocándose en el ideario y la creación de una nueva misión y visión acondicionada a la realidad del plantel educativo, en este aspecto el directivo debe caracterizarse por ser más dinámico, participativo y creativo, siempre haciendo uso de su inteligencia emocional.
3. Para mejorar el tipo de gestión se recomienda que el directivo se enfoque en los estándares de calidad del desempeño directivo, enmarcándose en el Buen Vivir, el respeto a la diversidad intercultural, la aplicación de procesos inclusivos, el fortalecimiento del desarrollo de los profesionales y el monitoreo y control del cumplimiento de los lineamiento y disposiciones.
4. En los ámbitos de gestión directiva se recomienda realizar una autoevaluación de los procesos de avances, tanto en el proceso de aprendizaje, como en el proceso de planificación.

VII. REFERENCIAS

Arismedi, N., Pereira, A., Poveda, F., & Sarmien. (2013). *Ámbito de la gestión de directivos en el desempeño docente*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Antúnez, S. (2000). *La acción directiva en las instituciones escolares: Análisis y propuestas*. Barcelona: ICE, Universidad de Barcelona, Horsori.

Alvarado, O. (1998). *“Gestión educativa. Enfoques y procesos”*. Lima: Edit. Fondo de Desarrollo Editorial. Asprella, G. (2015). *Tipos de gestión de directivos en instituciones educativas*. Sevilla: Universidad de Sevilla.

Bolívar, A. (1997). *“Liderazgo, mejora y centros educativos”*. Madrid: Edit. UNED.

Bonals, J. (1996). *“El trabajo en equipo del profesorado”*. Barcelona: Edit. Graó.

Castro, V. (2016). *Desempeño docente y gestión de directivos*. Buena Fe: Universidad César Vallejo.

Costa, F. (2013). *La gestión de directivos y desempeño laboral*. Loja: Universidad Nacional de Loja.

Díaz-Barriga, F. y Hernández, G. (2005). *“Estrategias docentes para un aprendizaje significativo”*. Una interpretación constructivista, México: McGraw-Hill.

Espaderos, A. (2016). *Relación entre satisfacción laboral y gestión de directivos*. Escuintla: Universidad Rafael Landívar.

Gallarday, S. (2014). *Gestión pedagógica y calidad educativa de las instituciones educativas públicas del distrito de Hualmay – UGEL 09 - 2014. tesis de Magister en Administración de la Educación*. Huacho, Perú: UCV.

Gamarra, I. (2013). *Tipos de gestión de directivos y su relación con el desempeño laboral*. Lima: Universidad Nacional Mayor De San Marcos.

Gan, F., & Triginé, J. (2013). *Cultura de empresa y gestión de cambios*. Madrid : Díaz de Santos.

Gómez, V. (2013). *Incidencia de las características de gestión del directivo* . Universidad Abierta Interamericana .

Espinoza, S. (1987) “*Reflexiones en torno a la Calidad de la Educación*”. En Revista Latinoamericana de Estudios Educativos.

Gallegos, Juan A. (2004). “*Gestión Educativa en el Proceso Descentralización*” (1ra Edición) Lima, Perú: Editorial San Marcos.

González, T. (2000). “*Evaluación y gestión de la calidad educativa*”. Málaga. Aljibe.

Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en la gestión de directivos*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Lepeley, M. (2003). “*Gestión y Calidad en Educación*”. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Muñiz, L. (2013). *Cómo implementar y evaluar un sistema de gestión*. Madrid: Profit.

Panta, P. (2010). “*Gestión Pedagógica y Calidad del Servicio educativo en la Institución Educativa Felipe Huamán Pomo Ayala de Moyopampa -Chosica-2009*”. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Lima.

Varela, L. (2005). “Análisis de la influencia del desempeño docente en la calidad de la educación.

Webside

Análisis de la influencia del desempeño docente en la calidad de la educación

<https://books.google.com>. Rescatada el 8 de mayo de 2018.

Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje

<http://dspace.utpl.edu.ec>. Redimida el 20 de mayo de 2018.

Desempeño docente en instituciones educativas.

<http://repositorio.usil.edu.pe>. Recobrada el 03 de junio de 2018.

El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe>. Recuperada el 12 de junio de 2018.

El liderazgo como agente motivador en directivos y docentes.

<http://dspace.utpl.edu.ec>. Obtenida el 16 de mayo de 2018.

Gestión del liderazgo.

<http://dspace.utpl.edu.ec>. Rescatada el 10 de mayo de 2018.

Gestión Pedagógica y desempeño docente. Obtenida el 25 de mayo de 2018.

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

Gestión de la Educación. Redimida el 29 de mayo de 2018.

<http://repositorio.uigv.edu.pe>

Importancia de la Gestión Administrativa en el desempeño de los docentes.
Recobrada el 28 de mayo de 2018.

<http://repo.uta.edu.ec>

La gestión educativa y el desempeño docente. Redimida el 20 de mayo de 2018

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe>

Ministerio de Educación del Ecuador. (2017). Estándares de Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente.

<https://goo.gl/> . Recuperado el 14 de junio de 2018.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2014). El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: Un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región. Oficina Regional de

Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO).
<https://goo.gl/AfdF9Z> obtenida el 13 de junio de 2018.

Propuesta de evaluación del desempeño docente. Recuperada el 23 de mayo de 2018.

<https://dspace.ups.edu.ec>

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario para obtener el diagnóstico en relación a la variable “Gestión directiva”

Este cuestionario tiene como finalidad recabar información pertinente a su accionar educativo, el mismo que servirán para la investigación del trabajo de tesis. A continuación indique el nivel que considere pertinente y con el cual se identifica en relación a cada una de las áreas claves con sus respectivos indicadores, considerando la siguiente escala: donde (1) indica el nivel menor y (3) el máximo nivel según sea el caso.

DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS	N	A	S
	1	2	3
DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DE GESTIÓN			
INDICADOR: Liderazgo			
1. ¿En la gestión del directivo el director se caracteriza por ser un buen líder?			
2. ¿Te sientes cómodo con el tipo de liderazgo del directivo?			
INDICADOR: Objetividad			
3. ¿Las acciones que propone el directivo en la gestión son objetivas?			
4. ¿Te sientes conforme con la objetividad de la gestión administrativa?			
INDICADOR: Continuidad			
5. ¿Crees que los proyectos y planes que se han realizado en este año deben tener continuidad?			
6. ¿Estás dispuesto a trabajar con empeño por la continuidad de los proyectos del año pasado?			
DIMENSIÓN: Tipos de gestión			
INDICADOR: Gestión escolar			

7. ¿Consideras que la gestión escolar que se está realizando en la institución es productiva?			
8. ¿Crees que la gestión escolar que se desarrolla en la institución es positiva para todos?			
INDICADOR: Gestión institucional			
9. ¿Conoces los procesos de mejora que el directivo realiza en la gestión institucional?			
10. ¿Has sido partícipe en la planificación de estrategias para mejorar la gestión institucional?			
INDICADOR: Gestión pedagógica			
11. ¿Crees que la gestión pedagógica requiere actualización e innovación?			
12. ¿Considera que actualmente en la institución se está realizando una adecuada gestión pedagógica?			
DIMENSIÓN: Ámbito de gestión			
INDICADOR: Ámbito de aprendizaje			
13. ¿Consideras que la buena gestión del directivo favorece la ejecución de los proyectos escolares?			
14. ¿En el ámbito del aprendizaje te sientes en un ambiente agradable y conforme?			
INDICADOR: Ámbito de planificación			
15. ¿En la gestión del directivo se ha tomado en consideración la			

revisión y actualización de la planificación?			
16. ¿Te sientes capacitado para realizar las planificaciones con la nueva actualización curricular?			
INDICADOR: <u>Ámbito de liderazgo y comunicación</u>			
17. ¿Te sientes conforme con el nivel de comunicación y liderazgo de la gestión del directivo?			
18. ¿Crees que el liderazgo y la comunicación que se lleva a cabo en la institución es apropiada?			

Anexo 2: Cuestionario para obtener el diagnóstico en relación a la variable “Desempeño laboral”

Este cuestionario tiene como finalidad recabar información pertinente a su accionar educativo, el mismo que servirán para la investigación del trabajo de tesis. A continuación, indique el nivel que considere pertinente y con el cual se identifica en relación a cada una de las áreas claves con sus respectivos indicadores, considerando la siguiente escala: donde (1) indica el nivel menor y (3) el máximo nivel según sea el caso.

DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS	N	A	S
	1	2	3
DIMENSIÓN: Factores del desempeño laboral			
INDICADOR: Formación docente			
1. ¿El rol que actualmente desempeña en sus labores se relaciona con su formación docente?			
2. ¿Su formación docente le posibilitado tener un mejor desempeño?			
INDICADOR: Motivación			
3. ¿Te sientes motivado a trabajar en cada labor que te desempeñas?			
4. ¿La motivación que sientes en tu trabajo se debe a la gestión de los directivos?			
INDICADOR: Organización institucional			
5. ¿Consideras que la organización institucional está acorde a la realidad actual del plantel educativo?			
6. ¿Crees que la organización institucional es favorable para tu desempeño laboral?			

DIMENSIÓN: Características del desempeño docente			
INDICADOR: Dominios del desempeño docente			
7. ¿Tienen dominio en la actual función que desempeñas?			
8. ¿Te auto preparas para mejorar tus dominios de desempeño docente?			
INDICADOR: Desafíos del desempeño docente			
9. ¿Para ti, ha sido un desafío el tener que ser docente?			
10. ¿Te sientes motivado a enfrentar los desafíos que se presentan en el diario de tu desempeño docente?			
INDICADOR: Desarrollo profesional			
11. ¿Has asistido a algún taller, seminario o capacitación pedagógica en el último año?			
12. ¿Te preocupas por fortalecer tu desarrollo profesional?			
DIMENSIÓN: Interrelación			
INDICADOR: Relación docente - directivo			
13. ¿Tu relación como docente con el directivo es favorable en la convivencia armónica?			
14. ¿Te preocupas por mantener una buena relación con los directivos?			
INDICADOR: Relación familia - directivos			
15. ¿Consideras que la relación entre familia y directivos es apropiada dentro del contexto educativo?			
16. ¿Te sientes cómodo ante la relación que existe entre directivos y la			

familia en el contexto educativo?			
INDICADOR: Relación comunidad			
17. ¿Consideras que la relación en la comunidad educativa es apropiada dentro del contexto educativo?			
18. ¿Te sientes cómodo con la relación que existe entre la comunidad educativa?			

Anexo 3: Operacionalización de las variables

TÍTULO: La Gestión Educativa y su relación con el desempeño laboral de los docente de una Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés, Guayas, Ecuador, 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Educativa y desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés?</p>	<p>➤ Determinar la relación de la Gestión Educativa en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.</p>	<p>La Gestión Educativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés.</p>	<p>INDEPENDIENTE</p>	<p>Planeamiento</p>	<p>Ordenamiento</p> <p>Sistemático</p> <p>Proyectos</p> <p>Recursos</p>	<p>TÉCNICA</p> <p>1) Observación y encuesta.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Existe relación entre la evaluación de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa “Dr.</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICOS</p> <p>➤ Analizar la relación de las características de la Gestión Educativa en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>➤ Existe relación entre la evaluación de la gestión educativa y el desempeño</p>		<p>Organización</p>	<p>Actividades</p> <p>Objetivos</p>	<p>INSTRUMENTO</p> <p>2) Cuestionario de encuestas.</p>

<p>Eduardo Granja Garcés?.</p> <p>2. ¿Existe relación entre el planteamiento de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés?</p> <p>3. ¿Existe relación entre la Dirección de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés?</p> <p>5. ¿Existe relación entre</p>	<p>Pedro Carbo - Ecuador, 2018.</p> <p>➤ Identificar la relación de los tipos de gestión en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.</p> <p>➤ Establecer la relación de los ámbitos de gestión en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, del cantón Pedro Carbo - Ecuador, 2018.</p>	<p>laboral de los docentes de una Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés”.</p> <p>1. Existe relación entre la Dirección de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés”</p> <p>2. Existe relación entre la Ejecución de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa “Dr. Eduardo</p>	<p>X = Gestión Educativa</p>	<p>Dirección</p>	<p>institucional</p> <p>Liderazgo</p> <p>RRHH</p> <p>Monitoreo</p>
---	--	--	------------------------------	------------------	--



<p>la Ejecución de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés?</p> <p>6. ¿Existe relación entre la Control de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés?</p>		<p>Granja Garcés”</p> <p>3. Existe relación entre la Control de la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés”</p>		Control	Acompañamiento	
--	--	---	--	---------	----------------	--

			Variable Dependiente.		Vocación	
			Y= Desempeño Docente.	Personal	Proyección	
					Satisfacción	

				Institucional	Liderazgo Normas Cultura organizacional	
				Interpersonal	Autoridades Docentes Padres de Familia Estudiantes	

				Didáctica	Métodos Técnicas Coordinación	
				Valoral	Explícitas Implícitas	

Anexo 4: Autorización de la autoridad institucional para iniciar tesis en la unidad Educativa “Eduardo Granja Garcés”

 **UNIDAD EDUCATIVA “DR. EDUARDO GRANJA GARCÉS”**
CANTÓN PEDRO CARBO-GUAYAS-ECUADOR 

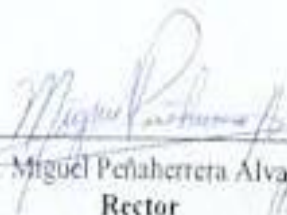

Pedro Carbo 2 de Julio de 2018

AUTORIZACIÓN

Autorizo al **Lcdo. Indacochea Ronquillo Jonathan Joel** con C.I 0926372095 para elaborar su trabajo de investigación titulado **“La Gestión Educativa y su relación con el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés” Guayas, Ecuador, 2018”** Dicho proyecto se realizara en las instalaciones de la institución, en el periodo lectivo 2018.

Se expide la presente solicitud del interesado para los fines pertinentes.

Atentamente,


MSC Miguel Peñaherrera Alvarado
Rector 

Anexo 5: Fotografías







Anexo 6: Matriz de validación del instrumento de la variable

La Gestión Educativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Dr. Eduardo Graña García" Guano, Ecuador 2014 - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Escala de Respuesta		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES					
				1. NUNCA	2. A VECES	RELACION ENTRE LA CALIDAD Y LA CANTIDAD		RELACION ENTRE LA CANTIDAD Y EL DESARROLLO		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA ESCALA DE RESPUESTA							
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Desempeño laboral</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">El Ministerio de Educación del Ecuador (2011) define a los estándares de calidad como las metas propuestas para el logro de una educación de calidad</p>	Factores del Desempeño Laboral <i>Una competencia es un set de destrezas, valores y comportamientos que un profesor ha adquirido y puede movilizar para enfrentar una situación en el aula</i> (Derechos, 2001, p. 18)	Formación docente	1. ¿El rol que actualmente desempeña en sus labores se relaciona con su formación docente?																
			2. ¿Su formación durante le permitió tener un mejor desempeño?																
		Motivación	3. ¿Te sientes motivado a trabajar en cada labor que te desempeñas?																
			4. ¿La motivación que sientes en tu trabajo se debe a la gestión de los directivos?																
		Organización Institucional	5. ¿Consideras que la organización institucional está acorde a la realidad actual del plantel educativo?																
			6. ¿Crees que la organización institucional es favorable para tu desempeño laboral?																
	Características del Desempeño Docente <i>Al hablar de organización institucional como factor que influye en el desempeño docente nos estamos refiriendo a la comunidad educativa</i>	Dominios del desempeño docente	7. ¿Tienes dominio en la actual función que desempeñas?																
			8. ¿Te autoprogamas para mejorar tus dominios de desempeño docente?																
		Desafíos del desempeño docente	9. ¿Para ti, ha sido un desafío el tener que ser docente?																
			10. ¿Te sientes motivado a enfrentar los desafíos que se presentan en el ámbito de tu desempeño docente?																
		Desarrollo profesional	11. ¿Has asistido a algún taller, seminario o capacitación pedagógica en el último año?																
			12. ¿Te preocupas por fortalecer tu desarrollo profesional?																
	Interacción según Goffe (2013): "La unión pedagógica es la labor que al docente le corresponde realizar en el ámbito pedagógico"	Relación docente - directivo	13. ¿Tu relación como docente con el directivo es favorable en la convivencia armónica?																
		14. ¿Te preocupas por mantener una buena relación con los directivos?																	
		Relación familia - directivos	15. ¿Consideras que la relación entre familia y directivos es apropiada dentro del contexto educativo?																
			16. ¿Te sientes cómodo ante la relación que existe entre directivos y la familia en el contexto educativo?																
		Relación comunidad	17. ¿Consideras que la relación en la comunidad educativa es apropiada dentro del contexto educativo?																
			18. ¿Te sientes cómodo con la relación que existe entre la comunidad educativa?																



FIRMA DEL EVALUADOR



La Gestión Educativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Dr. Eduardo Granja García" Guayaquil, Ecuador 2018 - 2019

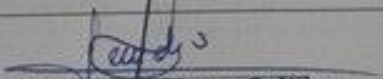
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	FORMA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA CATEGORÍA DE RESPUESTA							
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
<p>La administración y coordinación de una institución educativa, considerada se como una empresa de servicios, no se trata a la gestión empresarial, y por ende, vale recordar que para lograrlo es necesario aplicar las cuatro grandes funciones básicas de la administración: la planeación, la organización, la dirección, la comunicación y el control. Ramírez, C. (2004)</p> <p>Gestión educativa</p>	<p>Características de gestión según Cornejo, A. (2012) indica "que la gestión tiene características organizativas que logran hacer lo correcto siendo eficaz y eficiente a la vez"</p>	Liderazgo	1. ¿En la gestión del directivo el director se caracteriza por ser un buen líder?																	
			2. ¿Te sientes cómodo con el tipo de liderazgo del directivo?																	
		Objetividad	3. ¿Las acciones que propone el directivo en la gestión son objetivas?																	
			4. ¿Te sientes conforme con la objetividad de la gestión administrativa?																	
		Continuidad	5. ¿Crees que los proyectos y planes que se han realizado en este año deben tener continuidad?																	
			6. ¿Estás dispuesto a trabajar con empeño por la continuidad de los proyectos del año pasado?																	
	<p>Tipos de gestión según Gamillon, A. (1996) afirma que "Los tipos de gestión en el ámbito educativo se dividen en cuatro tipos que son: gestión directiva, pedagógica y académica, administrativa y financiera, de la comunidad"</p>	Gestión escolar	7. ¿Consideras que la gestión escolar que se está realizando en la institución es productiva?																	
			8. ¿Crees que la gestión escolar que se desarrolla en la institución es positiva para todos?																	
		Gestión institucional	9. ¿Conoces los procesos de mejora que el directivo realiza en la gestión institucional?																	
			10. ¿Has sido participe en la planificación de estrategias para mejorar la gestión institucional?																	
		Gestión pedagógica	11. ¿Crees que la gestión pedagógica requiere actualización e innovación?																	
			12. ¿Considera que actualmente en la institución se está realizando una adecuada gestión pedagógica?																	
	<p>Ámbito de gestión No se pueden llevar a cabo procesos de mejoramiento comunes, el se se parte de unas intenciones claras y honestas, de acciones coherentes con esa intencionalidad</p>	Ámbito del aprendizaje	13. ¿Consideras que la buena gestión del directivo favorece la ejecución de los proyectos escolares?																	
			14. ¿En el ámbito del aprendizaje te sientes en un ambiente agradable y conforme?																	
		Ámbito de planificación	15. ¿En la gestión del directivo se ha tomado en consideración la revisión y actualización de la planificación?																	
	16. ¿Te sientes capacitado para realizar las planificaciones con la nueva actualización curricular?																			
	Ámbito de liderazgo y comunicación	17. ¿Te sientes conforme con el nivel de comunicación y liderazgo de la gestión del directivo?																		
		18. ¿Crees que el liderazgo y la comunicación que se lleva a cabo en la institución es apropiada?																		

FIRMA DEL EVALUADOR

 Lic. Dina Gloria S. MS

La Gestión Educativa y su relación con el desempeño laboral de los docente de la Unidad Educativa "Dr. Eduardo Granja García" Guayas, Ecuador 2018 – 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN								
				ESCALA DE RESPUESTA			RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR				RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA									
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA									
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO													
<p>Desempeño laboral</p> <p>El Ministerio de Educación del Ecuador (2011) define a los estándares de calidad como las metas propuestas para el logro de una educación de calidad</p>	Factores del desempeño laboral	Formación docente	1. ¿El rol que actualmente desempeña en sus labores se relaciona con su formación docente?																	
			2. ¿Su formación docente le posibilita tener un mejor desempeño?																	
		Motivación	3. ¿Te sientes motivado a trabajar en cada labor que te desempeñas?																	
			4. ¿La motivación que sientes en tu trabajo se debe a la gestión de los directivos?																	
		Organización institucional	5. ¿Consideras que la organización institucional está acorde a la realidad actual del plantel educativo?																	
			6. ¿Crees que la organización institucional es favorable para tu desempeño laboral?																	
	Características del desempeño docente	Dominios del desempeño docente	7. ¿Tienen dominio en la actual función que desempeñas?																	
			8. ¿Te autopreparas para mejorar tus dominios de desempeño docente?																	
		Desafíos del desempeño docente	9. ¿Para ti, ha sido un desafío el tener que ser docente?																	
			10. ¿Te sientes motivado a enfrentar los desafíos que se presentan en el diario de tu desempeño docente?																	
		Desarrollo profesional	11. ¿Has asistido a algún taller, seminario o capacitación pedagógica en el último año?																	
			12. ¿Te preocupas por fortalecer tu desarrollo profesional?																	
	Interrelación Según Balleza (2013) "La acción pedagógica es la labor que el docente le corresponde realizar en el aspecto pedagógico"	Relación docente - directivo	13. ¿Tu relación como docente con el directivo es favorable en la convivencia armónica?																	
			14. ¿Te preocupas por mantener una buena relación con los directivos?																	
		Relación familia - directivos	15. ¿Consideras que la relación entre familia y directivos es apropiada dentro del contexto educativo?																	
			16. ¿Te sientes cómodo ante la relación que existe entre directivos y la familia en el contexto educativo?																	
		Relación comunidad	17. ¿Consideras que la relación en la comunidad educativa es apropiada dentro del contexto educativo?																	
			18. ¿Te sientes cómodo con la relación que existe entre la comunidad educativa?																	


 Lic. Dino Olaya S. MSc
 DOCENTE

Anexo 7: Declaración de autenticidad

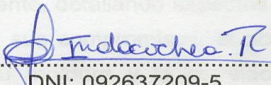
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Jonathan Joel Indacochea Ronquillo, estudiante del programa maestría en Administración Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo en Perú, agosto de 2018 y con DNI N° 092637209-5, con la tesis titulada: "La Gestión Educativa y su relación con el desempeño laboral de los docente de la Unidad Educativa "Dr. Eduardo Granja Garcés" del cantón Pedro Carbo, provincia del Guayas, durante el periodo 2018 – 2019".

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 tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; 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 presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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 mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.


DNI: 092637209-5,
Jonathan Joel Indacochea Ronquillo

Anexo 8: Dictamen de sustentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller INDACOCHA RONQUILLO JONATHAN JOEL, para obtener el Grado Académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, ha sustentado la Tesis titulada:

GESTION EDUCATIVA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA DR EDUARDO GRANJA GARCES, GUAYAS, ECUADOR, 2018

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Mejorar estilo de forma.


Piura, 10 DE ABRIL DE 2019

DRA. LEON MORE ESPERANZA IDA

DRA. MERINO SALAZAR TERESITA DEL ROSARIO

DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN

Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de tesis

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

Yo, Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada “La Gestión Educativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés” Guayas, Ecuador 2018” del estudiante **Indacochea Ronquillo, Jonathan Joel**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % 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, 07 de febrero del 2020


Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
DNI: 02776313



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

Anexo 11: Reporte turning

INDACOCHEA_RONQUILLO_JONATHAN_JOEL_SIN_FORMA

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

10%

★ Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador

Student Paper

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off



Anexo 12: Autorización de la versión final del trabajo de investigación

UCV
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITARIO INSTITUCIONAL UCV

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:

INDACOCHA RONQUILLO, JONATHAN JOEL

INFORME TITULADO:

**“La gestión Educativa y su relación en el desempeño laboral de los docentes de
la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés”**

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL DE 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobado por unanimidad*

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

UNIDAD DE POSGRADO UCV - PIURA
UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO
JEFATURA
ADJUNTA

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del Dpto.	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación

