



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Gestión administrativa y desempeño laboral docente en la  
Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del  
Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Solís Galarza, Francisca Alexandra (ORCID: 0000-0001-6981-5126)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación a Dios nuestro Señor Jesucristo, porque es mi fuente de inspiración, fortaleza y amor el cual me iluminó para concluir esta meta.

A mi amado esposo Adolfo Castro, por su apoyo incondicional aquella persona que tuvo paciencia y amor para conmigo, a mis hijos, por ser fuente de motivación en todo momento con sus frases ¡Gracias!

### **Agradecimiento**

Al culminar este trabajo investigativo quiero expresar mi más sincero agradecimiento a una persona muy especial a Dios y a mi amado esposo, quien compartió cada una de las experiencias en este camino del conocimiento con su apoyo incondicional.

A mis maestros por compartir sus saberes a través de los cuales he tratado de perfeccionarme académicamente adquiriendo competencias profesionales.

Y a todas aquellas personas que alguna manera con sus conversaciones y experiencias hicieron posible que terminara esta gran meta.

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población (criterios de selección), muestra y muestreo	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	52

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población.	22
Tabla 2. Distribución de la muestra.	23
Tabla 3 Confiabilidad	24
Tabla 4. V1Gestión administrativa* V2 Desempeño laboral docente	27
Tabla 5. V1Gestión administrativa*D1 Capacidad de planificación	28
Tabla 6. V1 Gestión administrativa*D2 Gestión de los procesos educativos	29
Tabla 7. V1 Gestión administrativa* D3 Compromiso profesional	30
Tabla 8. Resultado de la prueba de normalidad de las variables	31
Tabla 9. Decisión estadística de Normalidad	31
Tabla 10. Aplicación de estadístico	31
Tabla 11. Correlación entre V1 Gestión administrativa y V2 Desempeño laboral docente	32
Tabla 12. Correlación entre V1 Gestión administrativa y D1 Capacidad de Planificación	33
Tabla 13. Correlación entre V1 Gestión administrativa y D2 Gestión de los procesos educativos	34
Tabla 14. Correlación entre V1 Gestión administrativa y D3 Compromiso profesional	35

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Esquema de diseño descriptivo-correlacional

21

## Resumen

El presente trabajo tiene como fin determinar la relación entre la gestión administrativa y la capacidad profesional de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020. La problemática gravita sobre el cometido de los docentes en sus tareas administrativas en la institución, ya que de ello depende la calidad de educación que se imparte. Se la realizó en la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" de Guayaquil, en donde se trabajó el periodo lectivo 2020-2021 en forma virtual, pero las labores se siguieron realizando con normalidad en cuanto a la gestión administrativa porque sólo así se pudo mantener lo más parecido al ritmo habitual de otros años lectivos. La indagación fue cuantitativa, se trabajó bajo el diseño no experimental con el tipo descriptivo-correlacional. La muestra estuvo constituida por 30 trabajadores de la institución del nivel básico. Los resultados de la investigación indicaron un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,633; valor que indica una correlación alta, que explica que los maestros cumplen sus funciones dentro de la parte de gestión en la institución, organizan en forma eficiente sus labores y garantizar el nivel educativo característico que los identifica.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, desempeño, planificación, procesos, compromiso.

## **Abstract**

The present work aims to determine the relationship between administrative management and the professional capacity of the Educational Unit "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020. The problem gravitates on the role of teachers in their administrative tasks in the institution, since the quality of education that is imparted depends on it. It was carried out in the Educational Unit "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" of Guayaquil, where the 2020-2021 school period was worked virtually, but the work continued to be carried out normally in terms of administrative management because only in this way could maintain the closest thing to the usual rhythm of other school years. The inquiry was quantitative, it was worked under the non-experimental design with the descriptive-correlational type. The sample consisted of 30 workers from the basic level institution. The research results indicated a Spearman Rho coefficient equal to 0.633; a value that indicates a high correlation, which explains that teachers fulfill their functions within the management part of the institution, organize their work efficiently and guarantee the characteristic educational level that identifies them.

**Keywords:** Administrative management, performance, planning, processes, commitment.



## I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación se enmarca en la misión de los docentes en sus labores administrativas como herramienta en la política educativa para mejorar la enseñanza para ello deben desarrollarse de tal manera que tomen decisiones y rindan cuentas de sus actividades. Para Riffo (2015) menciona sobre los resultados obtenidos en el conglomerado de los docentes de inicial las maestras tienen competencias administrativas en el 70%, mientras 85% se dedican a la gestión de calidad. La labor en el magisterio por lo general es buena, se acompaña de el reparto equitativo por lo que refleja la eficacia en el centro escolar. Es una corriente externa la que se observa y que es el espejo para los demás docentes de educación básica el desarrollar capacidades de gestión a nivel administrativo.

Las investigaciones a nivel internacional muestran un concepto de calidad en la gestión administrativa siempre asociado a la equidad y funcionabilidad, tratando de resolver problemas lo que lleva a desarrollar liderazgo. Para Solano (2018) en el presente siglo hay aumento en los estudios que explican los aspectos dentro del campo laboral docente que llevan a relacionarse con diferentes aspectos en esta área.

Esto se replica en otros países más cercanos en que la calidad educativa es sinónimo de sello de garantía y de que los docentes están realizando muy bien su trabajo para transformar la sociedad e integrar las partes de un todo dentro de la institución, en beneficio del alumnado. Existen estudios que señalan el desempeño laboral se cumple de manera congruente ya que se hace paso a paso los procesos para que se reflejen los resultados en la institución educativa (Espaderos, 2016). Conviene entonces comparar las aportaciones de los educadores en su desempeño diario. Para Arratia (2010) el ejercicio docente se da por vocación pues es la habilidad que los ha llevado a ejercer ese cargo y desarrollar las competencias apropiadas. En cambio, opina Alvarado (2016) es un problema frecuente motivar al personal para que desarrollen sus labores con aptitudes especiales y conocimientos en las tareas. O sea, los docentes de las instituciones tienen una falla de continuidad que puede originar problemas y deterioro de los servicios que prestan.

En el Ecuador a nivel educativo existe la confrontación de varios factores es así como Lazo (2017) los docentes como administradores tienen la intención de alcanzar la excelencia educativa, sin tomar en cuenta las transformaciones sociales, por lo tanto; los diferentes factores de interferencia del sistema se encuentran enmarcados en el contexto de su desarrollo. La comunidad educativa se ve absorbida en esta realidad, sin duda alguna; la educación tiene como meta educar, transformar la humanidad por medio de la administración llevando la parte científica que da conocimiento, para ello brinda conceptos con coherencia, que lo unen al bagaje adquirido en su vida en familia o recibida de otros medios, transformándola en una educación de calidad.

Para Silva (2018) las situaciones referenciadas tienen un modelo de normas y procedimientos que no corresponden completamente al Plan del Buen vivir, esto es una regla que debe ser priorizada en este país, que conlleva a que los trabajadores realicen sus labores bajo las condiciones de la institución que los alberga. Suárez (2018) debe entenderse el desempeño docente como una práctica pedagógica observable. Es decir; que debe realizar el proceso enseñanza-aprendizaje de manera intencional pese a los diferentes factores que se le presenten relacionados a la calidad y excelencia educativa.

Entonces el procedimiento implica formar científicamente, en forma reflexiva y crítica a los estudiantes, así lo manifiesta Carrión (2015) es decir, enseñar es la misión del docente que lo realiza a diario con los estudiantes para volverlos productivos a la sociedad. Todo esto se lleva a cabo por la calidad de gestión que realizan los docentes como parte de su desempeño laboral que está normado entre sus deberes y obligaciones. Para Martínez (2017) los actores del escenario educativo participan en el hecho educativo. Cada uno tiene un papel definido que están supervisados por el directo. El administrador da identidad a la institución y ejerce un verdadero liderazgo para que los docentes ejerzan su labor de forma adecuada según los códigos de trabajo para lo que han sido contratados y los estudiantes sigan una orientación por los códigos de convivencia.

En la Institución Educativa Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas, ubicada en parque industrial Sauce km 11 1/2 vía a Daule, pertenece al distrito 09D07, parroquia Tarqui, cantón Guayaquil, cuenta con personal docente cuyo

perfil es altamente vigilado por la parte administrativa, cuya ideología es mantener un equipo que trabaje mancomunadamente para lograr los mismos objetivos. Para ello, deben reconocer los problemas que se presentan a interno, porque los estudiantes pertenecen a un nivel medio-bajo, por lo que están rodeados de factores propios de su contexto por ello los docentes deben desarrollar un plan estratégico que los remedie, involucrando a estudiantes, padres de familia, e incluso a toda la comunidad adyacente.

La investigación se plantea interrogantes que sirven para desarrollar este estudio como la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente en la Unidad Educativa Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas, Guayaquil, Ecuador, 2020. Que sería el problema principal, luego los específicos que relaciona la gestión administrativa con la capacidad profesional en la Unidad Educativa mencionada, la relación entre la gestión administrativa y la gestión de procesos educativos en dicha Unidad Educativa y la relación de la gestión educativa y el compromiso profesional de la Unidad Educativa.

La justificación de esta investigación a nivel teórico se encamina al trabajo de los maestros para esto; se reconoce sus cualidades y capacidades individuales y grupales para llegar a cumplir la misión institucional. En los estudios de López (2017) menciona sobre el desempeño laboral comportamientos específicos que debe presentar el personal contratado para alcanzar las metas. Todo ello se logra con buena organización y garantiza un buen ambiente laboral, pues se asume la toma de decisiones ante los problemas tomando en cuenta las habilidades de cada miembro para llegar a la calidad.

Se entiende por justificación práctica al contribuir en encontrar posibilidades de seguir un procedimiento para resolver imprevistos presentes a nivel comunitario, mostrando capacidades de integración que concentren habilidades cognitivas y socioafectivas que producen experiencias motivadoras, desarrollo de actitudes y promoción de valores. Todo esto permite llegar a resultados favorables en el campo educativo que están acorde a la visión esperada, ya que se llega solo cumpliendo los requisitos técnicos.

La parte metodológica se basa en un programa destinado a mejorar la parte laboral, administrativa y de liderazgo a interior de la Benemérita Sociedad

Filantrópica del Guayas a través de herramientas eficaces y fiables para ello se usará la encuesta como técnica, solicitando consentimiento a las autoridades para realizar las encuestas a la muestra conformada por docentes, considerando los criterios de inclusión y exclusión que determinaron la base de la información. Por lo tanto; con este instrumento se pudo medir las dimensiones estructuradas y luego hacer su interpretación.

La justificación social permitió beneficiar a la comunidad educativa de la institución Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas. Asimismo, ayuda a la comunidad científica porque este estudio permite mejorar la variable desempeño laboral docente pues está direccionado a la misión de la institución.

La hipótesis general plantea la relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas, Guayaquil, Ecuador, 2020. Mientras la situación contraria sería la hipótesis nula.

Se plantean tres hipótesis específicas por medio de la relación de la gestión administrativa con la capacidad profesional de la Unidad Educativa, una siguiente opción al relacionar la gestión administrativa con la gestión de procesos educativos de la Unidad Educativa y por último la relación significativa de la gestión administrativa con el compromiso profesional de la Unidad Educativa.

El objetivo general es determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Se considera como objetivos específicos establecer la relación entre la gestión administrativa y la capacidad profesional de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020. Establecer la relación entre la gestión administrativa y la gestión de procesos educativos de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020, y establecer la relación entre gestión administrativa y el compromiso profesional de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Según Riffo (2019) en su artículo “Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos”, el diseño que se aplicó es no experimental transversal. Luego de emplear la encuesta a la muestra, los resultados indicaron que el 70% del personal de inicial tenían habilidades desarrolladas en el área administrativo, mientras el 85% realizan una gestión de buena calidad, sin embargo, el 5% son insuficientes, no deberían ocupar cargos directivos. De esta manera se concluye que el personal directivo es responsable de la gestión administrativa en dicho centro escolar, y que esta labor podría cambiar con la aplicación de mecanismos que optimicen su desempeño dentro del quehacer educativo. Por lo tanto; siempre quien dirige la institución es el que garantiza el buen desenvolvimiento de la gestión administrativa, por medio de mecanismos que hagan más llevadero las tareas y se optimice los recursos y el tiempo.

González (2014) en su artículo “El poder de la organización informal en la gestión educativa”, plantea tres dimensiones, D1: administración educativa d2: organización informal d3: rol de la dirección, el diseño de investigación fue descriptivo, se trató de un estudio de prospección etnográfica, en el que el directivo establece una conexión personal con el personal a su cargo. Usa el potencial energético de todo el equipo para alcanzar los logros deseados. Por eso debe tener control de las emociones para vencer los obstáculos y llegar a establecer acuerdos dentro del negocio. Para obtener la cooperación de organizaciones informales, se debe entender el significado de la función gerencial, manejar las emociones del grupo de trabajo para que aprendan a ser tolerantes y superar los problemas.

Castellano (2018) en su tesis de maestría “La gestión administrativa y su relación con el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Superior”, para la variable D1: programación D2: formación D3: supervisión, se trata de un diseño no experimental correlacional usó 120 estudiantes, cuestionario  $p = 0.000 < 0.05$ ), Rho de Spearman = .403\*\*, indicando la correlación en alto grado entre las dos variables estudiadas. Para que los docentes cumplan su labor adecuadamente debe existir un objetivo a seguir, para ello hay una planificación, así se justifica esta condición tomando esta estructura organizacional, y siguiendo la orientación por equipos, se coordina las decisiones por medio de la comunicación.

González (2014) en su artículo “Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la Comuna de Ovalle”, D1: Planificación D2: Organización D3: Dirección, no experimental, evaluación cuestionario, este estudio se enfocó en los datos recogidos, así se compararon los resultados con la fundamentación teórica. Esta información se obtuvo de las personas que participaron en la encuesta. Se finiquitó en la necesidad que los estudiantes para avanzar en los niveles académicos se ayudan de los maestros, de sus propias fortalezas, del currículo, y que influye mucho el liderazgo docente. Esta investigación demostró cómo se realiza la gestión administrativa en el recinto educativo, además se comprobó que hay factores que intervienen en el logro académico determinado que sea favorable o no para los estudiantes. Por ello todos los integrantes del hecho educativo deben comprometerse para que se evidencie el avance dentro de los aprendizajes.

Salinas (2012) en su tesis “Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 - 2011”, las dimensiones V1: D1: Planificación D2: Organización D3: ejecución, cuantitativa, se encuestó a 71 docentes con el cuestionario, la información obtenida explicaba sobre la parte social y económica dentro de la sociedad y la cultura por encima del logro escolar. Se concluyó que debía tomarse un cambio en la parte administrativa de esta unidad educativa para obtener un mejor desempeño de todo el grupo educativo. De este estudio se debe rescatar el mejor nivel administrativo dentro de una institución, por lo que; se hace énfasis en la actualización del desempeño de todos los componentes del sector educativo, es decir; a interior los materiales que se usan como recursos en clase, la misma infraestructura que garantiza la efectividad. Por parte de las autoridades la toma de decisiones para resolver problemas, y el personal docente siempre dispuesto a colaborar.

Los Ríos (2017) en su artículo, Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los Ríos, D1: Planear D2: Organizar D3: Dirección, no experimental, el porcentaje de familias dentro de la comunidad correspondió al 11.1%. por lo que se determinó que la gestión administrativa destacaba la organización al cambio y adaptación al proceso de gestión a

implementarse. Esta investigación aportó en la gestión administrativa dándole un carácter global porque el éxito está en dar cumplimiento a las funciones del área de producción que realiza la planeación, la organización, dirige las actividades y controla el producto obtenido. Por lo tanto; el talento humano se desplaza en forma profesional para controlar los factores dentro de la comunidad.

La primera variable a la que corresponde la gestión administrativa se basa en el conductismo dentro de la educación, ya que se usa para controlar la conducta. Ausubel indicaba que el sujeto interactúa con conocimientos existentes. Así, para Ruiz (2015) el trabajo se realiza bajo procedimientos y normas que sufren transformaciones. Benítez (2018) en su estudio confirma la hipótesis que esta variable se relaciona con el desempeño laboral. Mendoza (2018) esta comisión a nivel administrativa se logra con adaptación a la serie de cambios que exige la modernización con su respectiva implementación. O sea, que se pudo determinar en esa secuencia la existencia significativa del nivel administrativo como influye en la comunidad educativa.

El desempeño laboral docente es la segunda variable representada por el dominio de las etapas en el desarrollo de las actividades prácticas, basado en la teoría de Judd, que da prioridad a los problemas de los docentes en el ámbito educativo, centrándose en el currículo y la organización escolar. Espaderos (2016) en sus estudios determinó que cada requerimiento causa un efecto dentro de la comunidad en la que labora. Posteriormente Castellanos (2018) comprobó la relación del desempeño de los docentes con la gestión administrativa encontrando valores confiables. Finalmente, Castellanos (2018) comparando los resultados entendió que los docentes laboran por vocación desarrollando actitudes y competencias que lo hacen un líder innato en este campo laboral.

La variable 1 es la gestión administrativa la cual se fundamenta según Vara (2015) se encarga de recoger datos, analizarlos para después comprobarlos con la hipótesis. Para este fin se ayuda de la estadística. El hecho de analizar es un paso inevitable ya que sólo así se puede relacionar los datos. Los cuales deben estar ordenados, este es otro paso de la investigación en que se detalla la información con la finalidad de obtener los resultados.

Chiavetano (2015) señala de la teoría general consiste en planear, dirigir, coordinar y controlar un servicio. Es una proyección de los métodos usados dentro de la institución para realizar la planificación logrando llegar a los objetivos previstos desde el inicio con la ayuda de la coordinación de la autoridad y la colaboración de todo el personal docente.

Vetrova (2019) cometa sobre planear: como la herramienta que permite deliberar la opción conveniente y luego comprender lo que los demás necesitan, siempre pensando en hacer lo mejor para que tengan inconvenientes, ni necesidades. Implica relacionarse con aspectos como el social en la escuela, por ejemplo; el uso de la tecnología para la pedagogía permite también reconocer las necesidades del plantel y del aula respecto a la diversidad en el aprendizaje. A continuación, observa el problema, identificando su profundidad.

Planear es parte de la gestión cuenta con un diseño, el cual debe ser revisado por etapas, ya que se adelanta a los posibles resultados para ajustarlo a alcanzar los fines propuestos desde su concepción. Entonces es el momento de fundamentar la operación y llevarla a verificación es como hacer un balance de la calidad obtenida.

Dentro de la gestión en la educación hay la influencia de nuevos conceptos que marcan el camino de la administración pública y privada (Verger, 2015). A nivel académico se hacen proyectos para darle relevancia a la institución y autonomía buscando siempre obtener calidad en el aprendizaje con la ayuda del equipo de trabajo.

Al final de este proceso educativo se obtiene un aprendizaje duradero en los estudiantes, lo que se llama aprendizaje significativo con el que puede enfrentarse a futuro a las distintas circunstancias de la vida. La didáctica es esencial para entender el contenido impartió por el docente, suelo tomar en cuenta el entorno del estudiante, la parte afectiva, cultural, económica.

En el aula se lleva a cabo la enseñanza asignaturas como biología, psicología, cultura que provocan un comportamiento entre el docente y el estudiante estableciéndose un campo interactivo del sistema de gestión eficaz (Solheim, 2019). Los maestros se encargan que dentro del salón de clases se cumpla a cabalidad los procesos de enseñanza para que se desarrollen las



competencias como parte de la gestión administrativa que garantiza el buen desenvolvimiento de los objetivos planteados, lo cual es observable favorablemente dentro de la institución.

Yang (2018) estudia el grado de trabajo organizacional y administrativo en los establecimientos educativos para llegar a conclusiones que generen recomendaciones apropiadas a la realidad que le aqueja. En toda empresa es conveniente realizar estudios que permitan favorecer el normal desempeño laboral, al mismo tiempo conocer el nivel de cumplimiento de las normas, el archivo, revisar las instalaciones cómo las conservan, la depreciación y el uso del recurso económico. Mejorar las relaciones humanas del equipo de trabajo, propiciando los valores, la comunicación y el conocimiento de estrategias que llevan al éxito, sobre todo por la actualización permanente, la revisión los ajustes continuos de acuerdo con los problemas que se presentan.

Meric (2020) la labor que realizan los maestros es de forma técnica porque es el producto de años de estudio, así ejerce su función dentro y fuera del aula como la administración y liderazgo. Cada profesional de la educación está capacitado para preparar a los estudiantes y dar solución a los contratiempos, seguir una planificación diaria, considerando las individualidades en el aula, por medio de la innovación y la comunicación.

Los educadores están comprometidos a enseñar, por eso utilizan sus habilidades y competencias para desarrollar sus actividades, así los niños ganan experiencia y establecen un compromiso para aprender. Esto lo logra sobre todo quienes tienen liderazgo y lo acompañan de valores, esto es lo que se conoce como éxito profesional.

En el ejercicio docente se establece el diálogo como instrumento de comunicación esencial entre autoridad - docentes - estudiantes, lo cual permite comprender con claridad lo que se desea conseguir. Mientras más determinación en el trabajo mejor será la calidad que obtiene en sus labores. Esta es una de las principales características del perfil de los maestros.

En la educación superior se realiza de igual manera lo referente al aspecto administrativo y es lo que ha denotado la credibilidad y transparencia en sus labores. Si bien es cierto que la gestión debe de ir de la mano con valores éticos y

profesionales, donde se cumpla con las normativas de la institución para una buena gestión y desempeño entre sus colaboradores. Debe existir disponibilidad de recursos para llevar a cabo las funciones de los procesos específicos, como los planes de actividades, los convenios operativos, establecer jerarquías de trabajo. Esto es lo que se reconoce como gestión. Estos avances determinan el cumplimiento del fin que se planteó en la institución para un buen manejo de la administración ya que requiere una distribución completa y eficaz.

Dentro de las dimensiones está la planificación, para Villas-Boas (2014) las técnicas de planificación se involucran con las actividades de los estudiantes por ejemplo la escritura en otros idiomas mejora gracias al mejor desempeño del respectivo docente. Esto refleja que se cumple uno de los objetivos planteados por medio de coordinar los pasos o etapas de la planificación, esto es lo que da éxito escolar y reconocimiento académico.

Contreras (2013) señala para que la organización empiece a dar resultados favorables dentro de la administración hay que tener en cuenta los factores que inclinan la balanza, de esta manera se adoptan nuevas estrategias". Toda organización debe tener una dirección viene establecida de acuerdo con las políticas institucionales. Para ello hay que hacer el análisis de los aspectos internos y externos que gravitan en el plan de estrategias, incluso las personas encargadas de tomar las decisiones deben ejercer su función para permitir alcanzar los objetivos, así se observa un mejor rendimiento de cada una de las etapas previstas.

Planificar para Martínez (2013) es alcanzar las metas por medio de estrategias, así marcan planes para coordinar las actividades. Permite determinar qué hacer, cómo y cuándo hacerlo y quien debe hacerlo. Así se establecen las acciones que se van a realizar de manera planificada para minimizar los riesgos, aprovechar las oportunidades y fortalezas, así la empresa llega a sus objetivos establecidos desde el comienzo por lo que cada uno de los integrantes conocen su responsabilidad.

Para la segunda dimensión está la organización, que incluye un grupo de personas y/o medios para tener algo planeado. Así, Barceló (2015) manifiesta en la actualidad la juventud se considera altamente preparada con el avance de la tecnología, que es lo que los diferencia a través de la historia. Dentro de una

institución las autoridades son los gestores administrativos que elaboran los planes y escogen las estrategias de trabajo de acuerdo con su perfil. Esta organización garantiza el normal desenvolvimiento de los grupos y la calidad de trabajo de la institución.

Nguyen (2019) comenta sobre la organización pese a la gestión de calidad en los programas aplicados a nivel educativo, son muy pocos los que cumplen todas las exigencias para obtener el éxito. En ocasiones pese a la labor realizada por los docentes tratando de cumplir con los estándares de calidad, la organización incluye a todo un grupo de personas y elementos, por lo cual se debe contar con el apoyo de todos para llegar a la meta ansiada, por eso el liderazgo es muy importante para comprometer a todos los miembros de la institución.

En todas las entidades administradoras de educación se revisan constantemente los programas para otorgar la acreditación, para esto los docentes deben organizarse en las diferentes áreas a trabajar para conocer los requisitos que deben abarcar para satisfacer estos requerimientos que llevan a la eficiencia y eficacia del plantel.

Para Salvador (2018) los docentes en sus estudios aprenden herramientas para usar de forma cotidiana en las aulas, con las cuales aplicar sus conocimientos para organizar el contenido a enseñar. El personal educativo pasa por un filtro en que demuestran sus competencias cognitivas producto de la práctica continua que le da experiencia, le permite actualizarse, reforzarse en temas de importancia y relevancia didáctica.

Una afirmación de Bastidas (2018) sobre la organización indica está formado por actividades de función, de campo, de nivel, de equipo, etc. Así, se construye con la ayuda de individuos responsables. Esta estructura organizacional tiene atributos de servicio educativo por esencia que delimita los procesos, funciones y roles de cada uno de los miembros que participan dentro del centro, y son los destinados a convertirse en la ruta al éxito. Así se construye los círculos de aprendizaje y los equipos de trabajo para ajustarse a los métodos en pedagogía para obtener competencias en los niños y adolescentes a nivel cognitivo como exigen los procesos diseñados y puestos en marcha para dar identidad a la institución, pues muestra las características, la calidad que los hace tener renombre

frente a los demás de la zona. Por eso; la gestión educativa se centra en el trabajo de la institución en torno a la enseñanza a los estudiantes, usando una pedagogía acorde al grupo que se maneja, pues este es el eje transversal en las planificaciones.

López (2017) enfatiza sobre la gestión de talento humano las dimensiones administrativas que implica la actividad laboral, como son responsabilidad; personal idóneo, recursos adecuados y los roles de cada uno. Por lo tanto; la institución es la que va a regular de manera precisa todo el compromiso, y pone en juego los esquemas jerárquicos para comprometer a todos en la organización, lo cual dará una atención de calidad, sus servicios serán apropiados y gracias a ello hay una solidez institucional, que es lo que hace que cada periodo crezca más en población y pueda proyectarse a futuro mejorando su visión.

La tercera dimensión está dada por la dirección. Cárdenas (2017) la define como un modelo de gestión educativa centrado en la intervención humana. Sin duda alguna sale a relucir la acción de los coaching, como un tipo especial de liderazgo que motiva al personal para el buen desempeño laboral. Es importante, mencionar la aparición de las letras dentro del sistema organizacional han permitido establecer algunos modelos de gestión educativa, todo ellos destinados a la planificación con liderazgo y en la motivación.

La administración para López (2017) es aquella que tiene que ver con el cumplimiento efectivo de todo lo planeado dentro de las funciones del administrador, para ello debe tomar decisiones apropiadas de acuerdo con la situación que se presente. Por medio de esta administración se busca mejorar las capacidades de las personas usando los recursos que tiene a su alrededor para alcanzar los objetivos planteados por la dirección, así se vuelve efectiva porque estará siempre basada en la toma de decisiones de los que están los cargos directivos para mantener un clima laboral eficiente y eficaz.

A nivel educativo la dirección se cumple por periodos que implican, indagar, esclarecer el conflicto, plantearlo, clasificarlo, ejecutarlo, evaluarlo y concluir sobre los datos obtenidos. Por lo tanto; se convierte en una actividad dinámica para coordinar las diversas responsabilidades asignadas a los integrantes de la comunidad educativa.

Un docente es gestor porque incentiva al cambio en la educación, muestra varios caminos para obtener nuevos conocimientos a través de los desafíos que presenta la sociedad. La presencia de la tecnología ha permitido transformar la educación y la sociedad acortando los tiempos, permitiendo que todos tengan acceso a estudiar sin importar la situación.

La educación se rige por sistemas y estándares para cumplir las etapas del aprendizaje, propiciando las relaciones humanas, los valores morales y el diálogo para disipar las dudas. Por medio de la comunicación se transmiten las opiniones sobre los actos a realizar con los estudiantes, representantes y compañeros docentes.

La organización cumple con supervisar la parte pedagógica por funciones, niveles, grados, se asigna responsabilidades para cada área y se establece comisiones.

Uno de los factores dignos de atención para obtener atributos favorables a nivel educativo, es la innovación, que es la gestión y dirección de la organización y la innovación en los procesos y métodos de enseñanza es la base fundamental para el buen desarrollo de esta. La gestión educativa promueve desarrollo de propósitos midiendo el empeño que pone cada docente, ayudando a tener eficacia a nivel educativo, por eso se debe ser innovador para dar un aprendizaje dentro de un clima armónico, con normas de trabajo guiadas por el liderazgo que ejerce el administrador. Se debe cuidar de la planificación de tareas, la productividad, el uso de recursos materiales incluso la manera como se reparte el trabajo para alcanzar los procesos educativos.

Para Soto (2019) la gestión administrativa: se encarga de sostener la parte académica, la administración, la curricular y la socialización con la comunidad educativa". Esto es trabajo del docente directivo, ya que cuenta con práctica y conocimientos para ejercer el liderazgo en la realización educativa. Al mismo tiempo; busca los recursos que se necesitan para los fines educativos.

La segunda variable es el desempeño laboral docente. Según Freire (2014) las acciones de los maestros permiten obtener un rendimiento escolar lo cual mantiene un equilibrio docente-estudiante. La influencia de los profesores mejora la planificación escolar porque a diario planifica, mejorando su estrategia

pedagógica como mecanismo interno que genera autonomía volviendo a los educandos personas responsables porque mejora la disciplina en los entornos de aprendizaje. Hay que recordar que esto está ligado al liderazgo que los motiva a desarrollar eficientemente la parte pedagógica.

Martínez (2017) refiere, la responsabilidad social focaliza la atención de los directivos y todos los miembros de la institución hacia los efectos directos o colaterales de la toma de decisiones en las actividades que pueden ocasionar hacia dentro y fuera de la organización. Esto permite resolver situaciones existentes por medio de un diagnóstico, así se evita todo lo desfavorable para la institución y previene otros contratiempos que pudieran presentarse. Para el autor así se maximiza los aspectos positivos dentro de la organización pues se vuelve un paso útil y beneficioso en la comunidad educativa. Los directivos se encargan de organizar y son responsables de las decisiones para obtener un éxito a nivel laboral de la mano con sus empleados.

Morillo-Flores (2020) enfatizan que los procesos de educación rigen las facultades cognitivas, el desarrollo de los sentidos frente al medio, las emociones en los diferentes momentos ante los que se está expuesto, promoviendo el autocuidado. Este método se sigue para educar al grupo asignado en la institución. Se reconoce un tipo a aplicar para que sea reconocido como una propuesta educativa ante los cambios actuales.

Una propuesta no está completa si no se traza una meta que ponga un trabajo eficaz explorando las capacidades que implique la institución educativa, en el desempeño docente para que den el resultado eficaz (Yingying, 2019). Formar docentes con creatividad es el reto para que despierten en sus estudiantes el deseo de aprender, de investigar sin límites y que dominen las destrezas básicas como objetivo principal de la escuela.

Suderman (2019) menciona para comprobar el desempeño laboral se debe rendir cuentas de cada actividad realizada en base a los programas establecidos. Conviene supervisar los procedimientos que deben cumplir las políticas establecidas con responsabilidad y ajustándose al presupuesto.

El equipo docente debe reunirse para establecer el plan a seguir, por medio de conversaciones y respetando opiniones, e cumplan con sus funciones docentes,

tener la información a mano para colaborar con los conocimientos metodológicos y didácticos que permitan desarrollar estrategias creativas usando materiales existentes (Bouwman, 2019). Dentro de las labores docentes está el establecer la identidad institucional por lo que debe sentirse y actuar de manera que como docente aflore sus acciones, su perfil dentro de la didáctica expresando su innovación en las estrategias de aprendizaje. Así media la parte pedagógica entre el conocimiento escolar y el científico y lo confronta al saber sociocultural. Los docentes tienen la oportunidad de enseñar a los estudiantes y facilitar información para que en un tiempo mediano se construya su sociedad. Por eso en el aula se brinda enseñanza siguiendo patrones de calidad educativos, generando un producto de calidad a la comunidad. Lo que se desea es contar con un profesional que pueda analizar el contexto en el que se desempeña por medio de la planificación y desarrollando sus actividades de acuerdo con el currículo específico dispuesto por el Ministerio de Educación por medio de la enseñanza igualitaria para todas las instituciones.

La teoría demanda un compromiso que el docente tiene al invertir para instruirse, capacitándose en todas las áreas del desempeño laboral docente de tal manera que los estímulos empleados puedan crear entornos saludables, dinámicos y productivos (Van Wingerden, 2015). La formación del docente permite comprometerse en la educación holística de los niños y jóvenes siguiendo el esquema formal. para analizar y evaluar el trabajo dentro de lo planificado en forma diaria. Para ello comúnmente participan de capacitaciones destinadas a perfeccionar su conocimiento en áreas específicas así, puede cumplir con nuevos retos dentro de las exigencias de la institución educativa, lo cual lo vuelve más productivo en su campo laboral.

El comportamiento tradicional de los docentes debe modernizarse con estructura sólidas que le permitan compartir conocimientos con el gremio laboral para discutir y renovar nuevas ideas de conocimiento e intereses y necesidades en común con todo el equipo (Bouwman, 2019). Los maestros son el elemento clave dentro de la enseñanza aportan con conocimientos, organizan, direccionan a su grupo con una conducta que sirve de modelo a seguir, arrastrada de un formato tradicional, aunque en la actualidad se rompen paradigmas en la educación. Estas

tareas docentes permiten interactuar con sus compañeros de trabajo formando verdaderos equipos que brindan resultados muy buenos para su contexto. Trata sus alumnos de manera afectuosa para que alcancen aprendizajes adecuados, así van desarrollando experiencia y corrigiendo sus defectos. El comportamiento docente también le permite estar mejor puntuado dentro de su trabajo, por lo que; es más eficiente en su trabajo, más servicial, más comprometido con su institución, al tomar las decisiones a tiempo para definir los objetivos, corregir, comunicar, motivar, establecer normas dentro de prácticas de formación, porque cuenta con vocación, dedicación, amabilidad, generosidad, responsabilidad y empatía.

La valoración de una institución educativa y su devenir histórico tiene la acción determinada que es considerada como un factor relevante en términos de desempeño docente que caracteriza el aspecto intelectual, emocional, creativo y la relación social. Para Tukiman (2016) el centro educativo busca siempre tener prestigio, y esto se logra solo con el desempeño docente apegado al manual de comportamiento en el que se textualiza los objetivos del programa que se sigue, cómo desarrollar el contenido con metodología y evaluación continua, el uso del espacio con los recursos didácticos entregados. Se lo incentiva a preparar su propio material de manera creativa que le sirva de apoyo con sus estudiantes, esta es la metodología didáctica que da renombre y es lo que se comenta que la institución brinda educación de calidad incorporando tecnologías y recursos diversos que solo la actualización permanente le da al docente.

Además de establecer una relación armónica con el grupo que maneja lo que le da una mejor visión de cómo prepararlos para las evaluaciones.

Para describir las dimensiones de la segunda variable se considera la capacidad de planificación, la gestión de procesos educativos y el compromiso profesional.

La capacidad de planificación para Dorenkamp (2017) el cargo ejecutivo incluye diferentes funciones cognitivas tales como: resolución de problemas, planificación, razonamiento, seguimiento cognitivo y un control estratégico para un buen manejo de funciones en la empresa. Planificar es una tarea que implica organizar todo el trabajo, esto evidencia lo importante que es su función para el beneficio de la institución. Es allí donde se ve el tipo de gestión que se aplica para



superar las dificultades existentes. Mientras más capacitado el docente mejor será su organización y lo hará con una actitud proactiva motivando a otros para que sigan su ejemplo. Es una invitación a reflexionar en los pasos que da para hacer su trabajo, aprovechando su tiempo, tomando decisiones si es necesario para mejorar la calidad institucional. Es decir; hay una idea de prevenir por medio de la planificación ya que esto es una tarea responsable y trascendente. Se fundamenta en la educación como tarea integral que lleva a conocer para construir a futuro de acuerdo con objetivos claros propuestos en actividades y evaluados periódicamente.

Las áreas más importantes en las que se recomiendan las buenas prácticas son aumentar la empatía y proporcionar conexiones con la práctica, incluido el trabajo de proyectos interdisciplinarios (Flores, 2015). Por medio de la planificación se puede marcar la diferencia en la institución al tratar que en los diferentes escenarios se promueva la buena práctica de los docentes, así tendrán estabilidad en este campo laboral gracias a las bondades del trabajo en equipo que permite desarrollar los proyectos enfocados en su área.

Por los estudios realizados en instituciones educativas se asume que son organizaciones de aprendizaje cuya misión es mejorar las capacidades cognitivas de los estudiantes a través de actividades de enseñanza y aprendizaje (Koris, 2014). Actualmente se necesita de una excelente organización para perfeccionar el área del aprendizaje y así actualizar los conocimientos de los empleados. La capacidad de planear permite alcanzar logros a través de técnicas y políticas de trabajo organizativo, siguiendo un mapa estratégico en el que se toma en cuenta las fortaleza y debilidades del equipo, así como las amenazas y las oportunidades de la institución para en un tiempo determinado evaluar los resultados obtenidos.

La segunda dimensión es la gestión de procesos educativos, a nivel académico existe la recompensa y el reconocimiento para inspirar y apoyar la capacitación (Nguyen, 2019). Se busca siempre mejorar la gestión educativa por medio de la planificación así el estudiante podrá tener un adecuado rendimiento académico, lo cual es la meta de la institución. Se usa recompensas y reconocimientos de acuerdo con la política del plantel para incentivar a los estudiantes y ayudarlos a alcanzar metas y mejorar su comportamiento. Al mismo

tiempo que sirve para comprobar la eficacia de cada tutor de grupos y su desempeño laboral.

Se ha propuesto una forma de valorar las aptitudes en el área educativa nivel superior desde la perspectiva ideológica. Y puntos de vista políticos, especialmente el uso de métodos integrales que incluyen elementos educativos (Salinas, 2013). Desde lo pedagógico se valora y mejora la educación de manera filosófica utilizando métodos y estrategias para lograr eficacia y el desempeño docente. Se promueve el aprendizaje dentro de la comunidad educativa con responsabilidad para prepararlos para la vida futura y el mundo laboral.

Para Cañola (2013) la gestión en el trabajo profesional busca corresponder con el entorno inmediato llevar con conocimiento, cultura, es decir; educar en base a una programación, un proyecto realizado en conjunto por un grupo de personas. Esta misión determina la política a seguir, las áreas a desarrollarse, para garantizar la calidad de servicio en la institución. Esto es favorable para considerar elaborar proyectos de desarrollo educativo, de relevancia y significancia para la educación.

La tercera dimensión es el compromiso profesional que esa dado por las carreras académicas, el desarrollo personal académico que se desarrolla en el trabajo y la vida, por el compromiso profesional que se cumple arduamente (Dorenkamp, 2017). Es la responsabilidad como docentes de realizar a cabalidad el trabajo para él se lo ha contratado, en el cual se demuestra lo profesional que se debe ser, desde el área que se tiene a cargo. Es un compromiso moral, en que se ve el accionar humano para promover los comportamientos deseables. Esto exige que el profesional tenga competencias para prestar el servicio con respeto y solidaridad para ayudar, al mismo tiempo se debe tomar en cuenta los valores institucionales que orientan su proceder, es decir; las normas de cumplimiento.

Los seres humanos se comprometen con sus carreras, se motivan para promover y demostrar sus preferencias profesionales, aumentando así la amplitud de información disponible para la toma de decisiones (Mitchell, 2017). Los profesionales tienen el compromiso con su carrera, el cual ayuda a diversas organizaciones en este caso educativas aportando conocimientos para la toma de decisiones en beneficio de la comunidad. Estas aportaciones se las hace por los procedimientos que determinan las experiencias y prácticas colectivas que aportan

con grandes conocimientos. Las decisiones permiten resolver problemas de forma racional, busca las mejores alternativas y asume los riesgos como directivo o como tutor en donde interviene estrategias que incrementan la eficiencia de la capacidad de cada persona por su experiencia, dominio de la información, y selección de posibles soluciones.

Se puede realizar un estudio donde se prediga significativamente el flujo de trabajo de los docentes según un estudio realizado en el campo educativo (Polat, 2020). El docente plantea sus metas alcanzar aprendizaje significativo con aporte de inquietudes, prepara clase, busca estrategias innovadoras para llegar a los estudiantes, y que participen, experimenten, adquieran conocimientos propios, que motiven a investigar. Esto es actuar profesionalmente, sin obliga a memorizar, solo confrontar la experiencia con el conocimiento aprendido en clases, generando el saber. Rebasa los límites del aula atendiendo las necesidades de los estudiantes.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El método es el cuantitativo. Para (Baptista, 2014) consiste en utilizar la recopilación de datos para probar hipótesis basadas en la comprobación numérica, además de observar el comportamiento estadístico para instaurar tipos de actuación y verificar la hipótesis con la teoría. Este método se ha seleccionado porque se utilizó una serie de datos para probar hipótesis establecidas en la medición numérica y el estudio detallado donde se puede evidenciar los datos que muestran la parte cuantitativa a través de respuestas ya sean positivas, negativas o neutras.

El tipo de investigación utilizado fue la aplicada. Es una teoría científica que se basa en una investigación sigilosa para encontrar respuestas a los problemas de estudio explicando y describiendo los fenómenos de realidades constantes para fundamentar y organizar una teoría científica. La cual se ha seleccionado porque, en este sentido, un enfoque para tratar de abordar cuestiones sustantivas tiene como objetivo representar, exponer y pronosticar la situación, buscando así principios y leyes generales que permitan una buena clasificación de las teorías científicas.

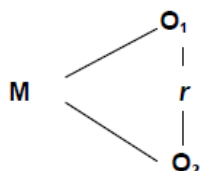
Se trabajó bajo el diseño no experimental. Se caracteriza por no manipular los resultados de las variables más bien se basa en la observación para ser evaluados y fundamentados en la consistencia del objeto de estudio describir un diseño con ejes transversales, descubre la menor incidencia para conceptualizar valores reales determinado. Este diseño se ha seleccionado porque la esencia del diseño experimental no se trata los resultados de las variables, sino describir el diseño con el eje horizontal en función de la consistencia entre las observaciones a evaluar y el objeto de investigación, y encuentra la menor posibilidad de conceptualizar la base.

La delineación de esta investigación es descriptivo-correlacional, así se puedo explicar y analizar los caracteres relevantes del estudio correlacional y se relacionó con las variables. Este diseño se ha seleccionado por que existe relación con las variables a estudiar y responder las preguntas de la investigación que

detallan eventos que son motivo de este estudio. Además de establecer la veracidad de las dimensiones.

Figura 1.

*Esquema del diseño descriptivo-correlacional*



Dónde:

M : Muestra.

O<sub>1</sub> : Variable 1.

O<sub>2</sub> : Variable 2.

r : Relación entre las variables.

### **3.2. Variables y operacionalización**

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

Según Ruiz (2015) consideró se trata de un grupo delineado de métodos y formas, que llevan a cambios.

Definición operacional: Considera la responsable de mantener los procesos que deberían causar conversión o cambio mediante el desempeño de ciertas labores

Se consideró las siguientes dimensiones: Planificación, organización y dirección.

#### **Variable 2: Desempeño laboral docente**

Flores (2015) enfatiza la cuantía total anhelada para clasificar los sucesos respecto al comportamiento del sujeto en su trabajo dentro de la institución en un tiempo determinado.

Definición operacional: el ejercicio dentro de la institución tiene un valor motivacional o relacionado a sus responsabilidades y lo hace dentro de su jornada diaria esperando cumplir sus objetivos.

Consta de las siguientes dimensiones a considerar como son: Capacidad de planificación, gestión de procesos educativos, compromiso profesional.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo**

Población es el grupo total de estudios con diferentes maneras de pensar en donde se busca un aporte positivo. Esta población estuvo constituida por 95 trabajadores de la Unidad Educativa Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas. Se seleccionó esa cantidad de población por que se busca obtener resultados favorables en un tiempo determinado donde la investigación se presente brinde un aporte positivo en beneficio de la comunidad educativa.

#### **Criterios de inclusión:**

Directivos y administrativos de la Institución

Personal docente dispuesto a colaborar de forma espontánea en esta investigación.

#### **Criterios de exclusión:**

Directivos, docentes y administrativos que no estuvieron presentes el día de la encuesta.

Trabajadores que no desearon intervenir intencionalmente en este estudio.

Tabla 1.

*Distribución de la población.*

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Trabajadores	35	30	65
Total	35	30	65

Fuente: Secretaria UE "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas".

La muestra es un conjunto de prototipos seleccionados de un conjunto de estudios involucrados, que se obtuvieron mediante estándares razonables válidos. Estuvo constituida por 30 trabajadores de la Unidad Educativa Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas.

Esta muestra seleccionada es la cantidad calculada mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, corresponde a la parte de un todo estudiado sobre

la cual se recogerán datos. Debe ser delimitada anteriormente pues constituye un grupo representativo. En el muestro probabilístico, los componentes del universo pueden ser verosímil de tomarse en cuenta.

Se hizo el muestreo probabilístico aleatorio simple, el cual se efectuó al azar, consiste en que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser elegidos. Este modelo se escogió en base a los criterios de investigación que satisfacen las necesidades del investigador.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta sirvió para recolectar la información, es la recopilación de datos, consta de varias interrogaciones para así averiguar su opinión y elaborar un cimiento de apoyo conocido como base de datos. Se seleccionó esa técnica porque se busca tener aportes positivos para la elaboración de cuestionarios que estén en beneficio de los sujetos para en sí, no se vea perjudicado ninguna de las personas al momento de presentar la información de manera general.

La herramienta para la cogida de datos fue el cuestionario, al cual es básica para este paso. El cuestionario es una serie de preguntas que van relacionadas con el tema de elección, donde se busca de manera ordenada y sobre todo precisa para tener acceso a la información requerida. Este instrumento presenta una serie de preguntas a través de las cuales el investigador llega a los sujetos de estudio para así obtener respuestas acerca del evento preguntado, los cuales pueden ser positivos o desfavorables.

La validez está dada por la madurez de los peritos en el tema, se trata de una habilidad para usar los materiales creados para este fin. En este estudio se determinó primero al revisando la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables. Para calcular la validez del contenido hay que correlacionar la medición con el criterio, que corresponde al coeficiente de validez.

La eficacia del contenido está en considerar la reflexión de los técnicos, se dice es un arte de opinar de acuerdo con los instrumentales preparados para determinarlos. En este caso se utilizó el tipo de validez de contenido conocida

como opinión de consejeros, a cargo de 3 expertos, se aplicó la guía diseñada por la Universidad Cesar Vallejo extensión Piura.

Es de conclusión estadística porque se infiere ente dos variables que existe una covariación. Por lo que se concluye al grado de confianza vinculado a la sensibilidad de la prueba. El valor que dan es la prueba única y estándar único y regresión lineal, alguna variable predictora y un criterio: usar correlación y regresión análisis múltiple lineal y discriminante. Consiste en distinguir diferentes situaciones que se presentan en la investigación como: usar correlación y regresión y así establecer. Posteriormente se aplicó la validez de Pearson. Y se hizo una prueba piloto tomando como muestra a 10 sujetos.

Esta suposición para radica en calcular dos tipos de convergencia. Se trata de una muestra correlacional positiva que se compara con otras pruebas y se juzga la validez que significa que no existe correlación con la prueba de medición diferente a través de estas dos valideces, se puede definir una construcción psicológica. En esta investigación se empleó con la prueba piloto, la validez de dominio total.

La confiabilidad es la confiabilidad del instrumento la medición se refiere a la aplicación repetitiva que se producen resultados iguales. Esta confiabilidad y Alfa de Cronbach sirvieron para determinar cuan real es el instrumento diseñado. Por eso su seguridad para ser usado en el resto de la prueba para medición.

Tabla 3.

*Confiabilidad*

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Gestión Administrativa	.833	18
V2: Desempeño laboral docente	.921	18

Fuente: Prueba piloto.

### 3.5. Procedimientos

Se procedió a elaborar un cuestionario con 18 preguntas para cada variable, la cual fue sometida a una prueba piloto para determinar su confiabilidad. Posteriormente, se envió la misma a criterio de expertos y luego que la aplicó a los



docentes de la institución. Los resultados de la encuesta se recolectaron a través del procesamiento con la asesoría de un profesional de Estadística, quien utilizando un software estadístico conoció la información, luego se obtuvo los resultados que se organizaron en cuadros estadísticos y gráficos, se indagó sobre la correlación de variables.

Se usó el método de expertos, se menciona a (Díaz, 2020) los artífices de modificaciones a un instrumento para la determinación de la experiencia, es referenciado en tesis de alta calidad. Esto quiere decir; que las variables presentan heterogeneidad por lo que este método tiene parámetros de sostenibilidad de las ciencias de la educación con valores fluctuantes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis descriptivo, es la gestión de la educación es un proceso de organizar y administrar los recursos para lograr metas organizacionales a través de una gestión efectiva. Los gerentes de educación lideran y guían a sus equipos hacia las metas de la organización, motivando, evaluando y recompensando en cada proceso. El estudio descriptivo consintió en mostrar las derivaciones en forma de tablas, las cuales fueron interpretadas.

El análisis inferencial, es la información contenida en la muestra para obtener conclusiones fiables y establecer la descripción, predicción, comparación y generalización de la población. La estadística inferencial usa métodos genéricos, pues en la práctica diaria hay que sacar conclusiones para toda la población a partir del conocimiento de una parte de esta. Por lo tanto; se usó este procedimiento, que permitió presentar tablas que muestren las correlaciones y las pruebas estadísticas para comprobar las hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Dentro de los criterios de los aspectos éticos nacionales se toma en cuenta guardar sigilosamente el asunto de planificación de enseñar para que el estudiante aprenda, método usado en la institución investigada. Se toma en cuenta el clima áulico creado por el docente para garantizar que el proceso enseñanza aprendizaje transcurra sin contratiempos. Y favorecer la interacción de los alumnos con los

docentes durante el desarrollo de dicho proceso que conforma la existencia del hecho educativo.

Para los criterios de aspectos éticos internacionales se fundamenta esta investigación en la necesidad de analizar el compromiso y comportamiento laboral basado en el código de ético que norma la manera de dirigirse dentro de una institución para garantizar la calidad de atención. Además, se usó las normas American Psychological Association (APA) como directrices para facilitar la comunicación de las publicaciones académicas. Se ha usado autores diversos que constan en las referencias bibliográficas. Para los resultados se guarda absoluta reserva, en especial por la gentileza de la institución educativa.

Como principios éticos la autora asumió la responsabilidad y compromiso de discreción de toda la información recabada. Se adjudicó reserva de derechos de autor, pues se solicitó permiso de consentimiento a la institución.

Beneficencia, porque tiene la obligación de no causar daño.

No maleficencia, porque es penado por la ley, está prohibido causar daño al contrario hay que ayudar a prevenirlo

Autonomía, el investigador actúa por sus propias decisiones.

Justicia, en todo el proceso de la investigación, y sobre todo imparcialidad al seguir el diseño de estudio, el cual requiere trabajar en base a méritos y/o condiciones jurídicas, personales, institucionales.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral docente en Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 4.

*V1 Gestión administrativa\*V2 Desempeño laboral docente*

		V2 Desempeño laboral docente		Total
		Alto	Medio	
V1	Alto	66.7%		66.7%
Gestión administrativa	Bajo		3.3%	3.3%
	Medio	30.0%		30.0%
	Total	96.7%	3.3%	100.0%

**Fuente:** Cuestionarios de esta investigación.

##### Interpretación:

El 66,7% presentado en la tabla 4 sobre los encuestados calificaron las inconstantes en mención dentro de un nivel alto.

Un 30,0% calificó en el rango medio la inconstante 1 y en el nivel alto a la 2.

Finalmente, un 3,3% calificó en nivel bajo en inconstante 1 y en el nivel medio la 2.

Después se comparó estos resultados y se dedujo que predominó el nivel de calificación alto en ambas variables.

## Objetivo específico 1

Establecer la relación entre gestión administrativa y la capacidad profesional de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 5.

### *V1 Gestión administrativa\*D1 Capacidad de Planificación*

		D1 Capacidad de Planificación		Total
		Alto	Medio	
V1 Gestión administrativa	Alto	66.7%		66.7%
	Bajo		3.3%	3.3%
	Medio	30.0%		30.0%
Total		96.7%	3.3%	100.0%

**Fuente:** Cuestionarios de esta investigación

### **Interpretación:**

Se observó el 66,7% de la tabla 5, los encuestados calificaron tanto a la variable gestión administrativa como al componente capacidad de planificación en nivel alto.

El 30,0% calificó en el nivel medio a la parte inconstante 1 y la dimensión 1 de la otra inconstante en nivel alto.

Finalmente, un 3,3% calificó en el nivel bajo a la variable 1 y la dimensión 1 de la otra mudable en el nivel medio.

Después se comparó los resultados deduciéndose que predominó el nivel de calificación alto para ambas medibles.

## Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la gestión administrativa y la gestión de procesos educativos de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 6.

*V1 Gestión administrativa\* D2 Gestión de los procesos educativos*

		D2 Gestión de los procesos educativos		Total
		Alto	Medio	
V1	Alto	63.3%	3.3%	66.7%
Gestión administrativa	Bajo		3.3%	3.3%
	Medio	30.0%		30.0%
Total		93.3%	6.7%	100.0%

**Fuente:** Cuestionarios de la investigación.

### Interpretación:

Los encuestados mostraron el 63,3% (tabla 6) con que calificaron tanto a la variable gestión administrativa como a la dimensión gestión de los procesos educativos de la inconstante 2 al rango alto.

El 30,0% calificó en el nivel medio a la labor que realizan los administradores y el encargo de los métodos educativos con un rango elevado.

El 3,3% calificó en la categoría baja la labor de los administradores y con rango medio el encargo de los métodos educativos.

Finalmente, otro 3,3% consideró con un nivel alto la inconstante 1 y la labor de los métodos educativos al nivel medio.

Después se comparó estos resultados, deduciéndose que predominó el nivel de calificación alto para ambas inconstantes.

### Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la gestión administrativa y el compromiso profesional de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 7.

*V1 Gestión administrativa\*D3 Compromiso profesional*

		D3 Compromiso		Total
		profesional		
		Alto	Medio	
V1 Gestión administrativa	Alto	66.7%		66.7%
	Bajo		3.3%	3.3%
	Medio	30.0%		30.0%
Total		96.7%	3.3%	100.0%

**Fuente:** Cuestionarios de esta investigación

### **Interpretación:**

El 66,7% de los encuestados calificaron (tabla 7) tanto; a la variable gestión administrativa como a la dimensión compromiso profesional de la inconstante 1 en la categoría alto.

El 30,0% calificó en el nivel medio a la labor administrativa y el compromiso profesional en el nivel alto.

Finalmente, un 3,3% calificó en el nivel bajo de la inconstante 1 con el compromiso que imprimen los docentes en la institución en el nivel medio.

Después al comparar estos resultados se dedujo que predominó el nivel de calificación alto para las dos inconstantes medibles.

## Prueba de normalidad

Empleada con la finalidad de precisar la experiencia con que se mide y prueba las similitudes de las inconstantes y las suposiciones por las que se hace este estudio.

**Pruebas:** Kolmogorov-Smirnov, se aplica a más de 50 personas, y Shapiro-Wilk, se aplica en modelos menores a 50 personas.

### Criterios que determinan la normalidad:

Sig. =  $> \alpha$  aceptar  $H_0$  = la información proviene de un reparto normal.

Sig. <  $\alpha$  aceptar  $H_i$  = la información no proviene de un reparto normal.

Tabla 8. *Resultado de la prueba de normalidad de las variables*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gestión administrativa	.129	30	.200*	.951	30	<b>.175</b>
V2 Desempeño laboral docente	.178	30	.016	.827	30	<b>.000</b>

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Tabla 9. *Normalidad*

<b>V1 Sig= 0,175</b>	$\alpha = 0,05$
<b>V2 Sig= 0,000</b>	$\alpha = 0,05$

Tabla 10. *Aplicación de estadístico*

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa.

### Interpretación:

Por haber trabajado con una población menor a 50 sujetos, lo aconsejable fue utilizar prueba de Shapiro-Wilk. Siendo la estimación de Sig., para la primera variable mayores y en la segunda variable resultaron menores al rango de significancia  $\alpha = 0,05$ , demostrando que la información no proviene de un reparto normal, por lo que se aconsejó el test no paramétrico Rho Spearman.

## Resultados inferenciales

Hipótesis general

H<sub>i</sub>: Está relacionado significativamente la labor administrativa con el trabajo docente en Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020.

H<sub>0</sub>: No está relacionado significativamente la labor administrativa con el trabajo docente en Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 11.

*Correlación entre las dos variables*

			V1 Gestión administrativa	V2 Desempeño laboral docente
Rho	V1	Coefficiente		
Spearman	Gestión administrativa	de correlación	1.000	<b>,633**</b>
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	V2	Coefficiente		
	Desempeño laboral docente	de correlación	<b>,633**</b>	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

### Interpretación:

El factor Rho Spearman igual a 0,633\*\* (tabla 11) y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señaló la relación obtenida al comparar la gestión administrativa y desempeño laboral docente fue alta, directa y reveladora en el rango 0.01; de esta forma se afirmó la suposición, negando la conjetura nula. Comprobándose la reciprocidad de las dos variables.



### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Está relacionado significativamente la gestión administrativa y la capacidad profesional de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020.

H<sub>01</sub>: No está relacionado significativamente la gestión administrativa y la capacidad profesional de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 12.

*Correlación entre V1 Gestión administrativa y D1 Capacidad de planificación*

			V1 Gestión administrativa	D1 Capacidad de Planificación
Rho	V1 Gestión	Coeficiente	1.000	,466**
Spearman	administrativa	de correlación		
		Sig. (bilateral)		.009
		N	30	30
	D1	Coeficiente	,466**	1.000
	Capacidad de	de correlación		
	Planificación	Sig. (bilateral)	.009	
		N	30	30

\*\* . La relación es demostrativa en 0,01 (2 colas).

### Interpretación:

En la tabla 12, se apreció factor Rho Spearman 0,466\*\* y una Sig. = 0,009 < 0.01 valores que señalaron que la correlación obtenida de la inconstante labor administradora con la dimensión capacidad de planificación es moderada, directa y explica un valor 0.01; evidenciándose la figuración afirmativa y negándose la nula. Así, se finiquitó que existe correlación característica entre gestión administrativa y capacidad de planificación.

## Hipótesis específica 2

H<sub>2</sub>: Está relacionado significativamente la gestión administrativa y la gestión de procesos educativos de Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020.

H<sub>02</sub>: No está relacionado significativamente la gestión administrativa y la gestión de procesos educativos de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 13.

*Correlación entre V1 Gestión administrativa y D2 Gestión de los procesos educativos*

			V1 Gestión administrativa	D2 Gestión de los procesos educativos
Rho de Spearman	V1 Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	<b>,477**</b>
		Sig. (bilateral)		.008
		N	30	30
	D2 Gestión de los procesos educativos	Coeficiente de correlación	<b>,477**</b>	1.000
		Sig. (bilateral)	.008	
		N	30	30

\*\* . La correlación es característica nivel 0,01 (2 colas).

### **Interpretación:**

El elemento Rho Spearman igual a 0,477\*\* (tabla 13) y una Sig. = 0,008 < 0.01 valores que señalaron la correlación obtenida de la mutable gestión administrativa y la gestión de los procesos educativos fue moderada, directa. Demostrando un valor 0.01; admitiéndose la idea afirmativa, negándose la suposición nula. Ultimándose la correlación particular de la inconstante 1 y la labor de los procesos educativos.

### Hipótesis específica 3

H<sub>3</sub>: Está relacionado significativamente la gestión administrativa y el compromiso profesional de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020.

H<sub>03</sub>: No está relacionado significativamente la gestión administrativa y el compromiso profesional de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 14.

#### *Correlación entre V1 Gestión administrativa y D3 Compromiso profesional*

			V1 Gestión administrativa	D3 Compromiso profesional
Rho de Spearman	V1 Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	<b>,441*</b>
		Sig. (bilateral)		.015
		N	30	30
	D3 Compromiso profesional	Coeficiente de correlación	,441*	1.000
		Sig. (bilateral)	.015	
		N	30	30

\*. La correlación es significativa nivel 0,05 (2 colas).

#### **Interpretación:**

En la tabla 14, se apreció factor Rho Spearman **0,441\*** y una Sig. = 0,015 < 0.05 valores que señalaron que la correlación obtenida de la inconstante 1 y el compromiso profesional que fue moderado, directa y significativa nivel 0.05; comprobándose la suposición afirmativa y refutándose la suposición nula. Por lo tanto; hubo correlación clara entre estas dos teorías.

## V. DISCUSIÓN

En los resultados obtenidos se muestra que la dimensión gestión administrativa se pudo relacionar con las dimensiones de la variable desempeño laboral docente de la “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas” Guayaquil. Por lo que se influye en la capacidad de planificación, en la gestión de los procesos educativos, en el compromiso profesional. Carrión (2015) en su investigación determinó que el desempeño docente resulta del proceso enseñanza aprendizaje ejercido por el maestro cuya finalidad es preparar integralmente al estudiante. O sea, docente en su parte administrativa planificó paso a paso la serie de actividades que estuvieron destinadas a que se cumpla la misión institucional. También se comprobó los planteamientos expuestos, relacionándolos con las dos variables presentadas, estas se fundamentaron en orientaciones de administración y disciplina del docente. La labor administrativa frente a la forma en que trabajaron y se desarrollaron en la institución los maestros, todo ello basado en la teoría de Ausubel porque se trata de informaciones cuya significancia para el docente se dio por medio de interactuar, así concretó una serie de procedimientos. Thorndike pues hubo una causa - efecto con lo que quedó establecido el comportamiento del docente frente a su labor diaria en la institución. Asimismo; le sirvió para enseñar a sus pupilos. Y Judd justifica la segunda variable porque da paso a solucionar la problemática dentro del sector educativo, permite entonces; que los docentes se centren en el currículo y la organización escolar.

El Ministerio de Educación (2016) desde su punto de vista, generó oportunidades de progreso dentro de este campo, elevado la calidad en base a las Políticas del Buen Vivir, así se hace seguimiento a los procesos de autoevaluación en cada una de las instituciones fiscales y particulares para inculcar los mejores estándares de calidad, de esta manera involucra a toda la comunidad educativa, comprometiéndola. Dentro de este establecimiento como es la “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas” por estar en un sector populoso y muy comercial, fue conveniente mejorar los procesos de autoevaluación comprobándose que la plantilla administrativa y docente cumple su plan estratégico, mejorando sus metas continuamente e imponiéndose nuevos retos.

El desempeño laboral docente actualmente según expresa Parada (2017) surge como responsabilidad en la formación frente al desarrollo de la sociedad. Fue importante el trabajo administrativo porque sustentó referentes de bases teóricas antes expuestas. Cabrera (2019) encontró que el ejercicio laboral es una competencia desarrollada de la docente específica grado A. Para ello se necesita un clima apropiado para que fluya con normalidad durante las actividades asignadas.

Cerón (2017) dentro del desempeño docente sus procesos educativos que debe desarrollar se relacionan íntimamente sobre todo en los que trabajan en los niveles básicos de educación. Comprobándose una vez más que la variable 1 con la dimensión 2 de la variable 2 se ayudan mutuamente. Dentro de un Plantel particular, cada uno de los integrantes del personal docente están obligados a cumplir con sus requerimientos administrativos, pues esto permite seguir una secuencia de actuación pedagógica, administrativa e institucional que viene garantizando el éxito sobre todo en la comunicación aumentando los porcentajes de satisfacción en los estándares de calidad.

Este desempeño laboral describió la intención de los docentes para optimizar su trabajo específico, adaptándose al medio, cumpliendo sus obligaciones en el aula y planificando, este es el ejercicio de gestión pedagógica e institucional que se cumple rigurosamente siempre buscando la innovación. Se complementa con la ayuda del equipo de trabajo en las distintas áreas, esto explica el compromiso, la búsqueda, la intención de solucionar problemas y la iniciativa. Esta conducta laboral lleva al docente a obedecer los objetivos institucionales, lo compromete a lograr fines comunes para la puesta en marcha de lo planificado tanto personal como grupal, que en ocasiones implica sacrificios y en otras deja la emoción del deber cumplido, gracias a la iniciativa, a hacer propuestas para mejorar las condiciones existentes dentro de la institución.

#### Objetivo general

En la tabla 4, el 66,7% de los encuestados calificaron las dos variables estudiadas en el nivel alto. Por lo tanto; que predominó el nivel de calificación alto en ambas variables. Los resultados semejan a los logrados en Perú en la tesis de Castellano (2018) que concluyó existía una correlación en alto grado entre las dos

variables estudiadas con el 68%, pues los docentes laboran siguiendo una meta para ello planifican y coordinan decisiones. Siendo lo contrario en Ecuador en la tesis de Salinas (2012) con el 41% por lo que sugirió mejorar el nivel administrativo dentro de una institución. Los docentes deben cumplir su desempeño porque representa su característica principal y siempre está orientado a mejorar su perfil (Fardela, 2012). La educación pasa por constantes cambios que implican reorganizar el trabajo docente estableciendo nuevos aspectos que los involucra tanto como administradores y pedagogos (Soto, 2016). En la actualidad los maestros cumplen funciones dentro de la parte de gestión en las instituciones para organizar de manera eficiente sus labores y garantizar el nivel educativo característico que los identifica.

Al contrastar la hipótesis general (tabla 11), se aprecia el factor Rho Spearman es igual a 0,633\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 estos valores señalan la conexión obtenida de las dos suposiciones es alta, directa y representativa en rango 0.01; de esta forma se acepta la idea afirmativa, negándose la suposición nula. Concluyendo entonces la correlación significativa de las variables producto de este estudio. Resultados que tienen similitud a los evidenciados en la investigación de Benites (2018) quien contribuyó con estudios que demostraron que el desempeño aboral de los docentes en relación con sus gestiones administrativas tenía una significancia de 0,487 por lo que es factible la relación. La misión educativa es la herramienta que permite optimizar los asuntos dentro del proceso enseñanza aprendizaje en el centro educativo cumpliendo estándares de calidad (Ortiz, 2014). Para que los docentes cumplan su labor no se relaciona los años de experiencia, ni el tipo de contrato, ni el género (Arámbulo, 2013). Los maestros muestran sus competencias en el campo laboral producto de su responsabilidad, porque son verdaderos líderes que incentivan a otros a cumplir de forma eficiente su trabajo.

#### Objetivo específico 1

Los puntajes logrados en la tabla 5, el 66,7% de los encuestados calificaron tanto a la variable gestión administrativa como capacidad en planificar a un nivel alto. Esto se contrapone con los resultados en Nicaragua, Pérez (2010) en su tesis indica que el 30% consideran que se realiza adecuadamente la gestión tipo liderazgo. En Perú (Benites, 2018) en su tesis muestra que el 100% realizan la

planificación de forma eficiente. Para Fernández (2014) la gestión educativa se proyecta a mejorar los procesos a nivel administrativo, pero con creatividad para alcanzar fines específicos. Pérez (2010) el recurso esencial en la educación es el docente que a través de su planificación guía a sus estudiantes para que adquieran habilidades y competencias, adopten actitudes adecuadas para desenvolverse en su contexto. Los docentes definen sus estrategias dentro del proceso educativo, planifican basados en su responsabilidad adquirida y a las funciones que desempeña para lo cual debe demostrar dominio y eficiencia.

En la experiencia hipótesis específica 1 mostrada en la tabla 12, se aprecia cifra Rho Spearman equivalente a 0,466\*\* y una Sig. = 0,009 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida de la suposición 1 y capacidad en planificar de la variable desempeño laboral docente es moderada, directa y representa el 0.01; aceptándose la idea afirmativa, refutándose la idea nula. Comprobándose la correlación de la variable 1 y la capacidad en planificar. Para Zárte (2013) la capacidad de planificación obedece a una metodología apropiada y recursos necesarios para alcanzar logros en los estudiantes. Para Fernández (2014) administrar es organizar y controlar las acciones realizadas por quien se desempeña como líder para alcanzar metas establecidas. Para ambos autores todo se centra en el interés para cumplir el trabajo en el área educativa lo que implica a todos los miembros de esta comunidad produciendo el cumplimiento escolar.

#### Objetivo específico 2

Las calificaciones obtenidas en la tabla 6, indican que el 63,3% de los encuestados calificaron tanto a la variable gestión administrativa como a la dimensión gestión de los procesos educativos de la variable 1 al rango alto. Al comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la primera como para la segunda suposición.

Este resultado se contrapone con los estudios en Ecuador de Moscoso (2012) que indican que el 60% no realiza una adecuada gestión administrativa por lo que no realiza su trabajo siguiendo los nuevos retos. Algo parecido se observó en la tesis de Mendoza (2017) con el 11.1% de los docentes realizan el proceso de gestión y adaptación a los procesos educativos. Los procesos educativos necesitan alcanzar

las necesidades del grupo dentro del contexto individual y social para lo cual se debe hacer evaluación para determinar si se están cumpliendo las metas deseadas.

Al estudiar la hipótesis específica 2 se observa en la tabla 13, una cifra de Rho Spearman de 0,477\*\* y una Sig. = 0,008 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre estas dos suposiciones es moderada, directa, presentando un resultado significativo de 0.01; así se acepta como afirmativa, rechazándose la idea nula. Al final hay correlación reveladora de la suposición 1 con la labor en los procesos educativos. Para Moscoso (2012) los procesos educativos se refieren a objetivos de un grupo de personas en un espacio y tiempo determinado que buscan desarrollar integralmente a otros sujetos. Para Picado (2016) la gestión a nivel educativo es fundamental para la calidad en planificar y evaluar por medio de la crítica y la reflexión a fin de llegar a la identidad institucional. Se debe reconocer los lineamientos de la gestión administrativa en los centros escolares ya que rigen la política educativa muestra la misión de la organización de los procesos escolares que les permite llegar a los logros.

### Objetivo específico 3

Las puntuaciones logradas en la variable gestión administrativa como a la dimensión compromiso profesional de la suposición 1 observadas en la tabla 7, corresponden al 66,7% de los encuestados por lo que se corresponde al nivel alto. Estos resultados se asemejan a los presentados en Ecuador por Arroba (2016) con el 51% de los encuestados están comprometidos profesionalmente con su trabajo docente, se preocupan de preparar sus clases, de estar puntuales y de actualizarse. Los estudios de Quispe (2018) en Perú, el 65% de los encuestados están de acuerdo con realizar su desempeño laboral siguiendo las exigencias del marco educativo. Por lo tanto, el docente realiza su trabajo en forma creativa y responsable para obtener la calidad educativa. Es decir; es el principal actor que brinda servicio a la institución.

En el ensayo hipótesis específica 3 que se aprecia en la tabla 14, la cifra del Rho Spearman es 0,441\* y una Sig. = 0,015 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida de la relación de la idea 1 con la idea compromiso profesional es moderada, directa con un llamativo rango 0.05; lo que determinó la confirmación de la suposición afirmativa, mientras se desestimó la idea nula. Para finalizar se



indicó la correlación directa de la variable gestión administrativa y la dimensión compromiso profesional. Para Quispe (2018) el compromiso docente es un componente del desempeño para lo que se prepara planificando, así conoce la visión institucional y desarrolla habilidades que le permiten usar las estrategias necesarias. Para Arroba (2016) es un proceso en el que se comprueba el efecto educativo en los estudiantes para lo cual usa sus capacidades pedagógicas como la responsabilidad laboral con los participantes dentro de la institución. En el ejercicio docente se comprueba la calidad de trabajo porque es capaz de desenvolverse en esta área al brindar sus conocimientos promoviendo oportunidades para construir la identidad institucional. Esto lo corrobora Rodríguez (2018) el conocimiento práctico docente es el constructo que lo integra con la teoría para enseñar. Así pueden llevar a cabo su labor.

## VI. CONCLUSIONES

La institución educativa como una organización compleja y dinámica conduce al cumplimiento de metas así se estableció:

1. Se estableció la correspondencia de las suposiciones que dan origen a esta investigación dentro de Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020. El coeficiente Rho de Spearman igual a 0,633\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores de semejanza obtenida de su interposición, la cual es directa con una cifra de 0.01. Los resultados también indicaron que hubo un predominio del 66,7% para el nivel alto como se mencionó antes de las dos ideas. Obteniéndose como resultados inferenciales han comprobado la correlación alta aceptándose la hipótesis como afirmativa, de allí la importancia de la parte estadística.
2. Se estableció que está relacionado significativamente la gestión administrativa y la capacidad profesional de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020. El coeficiente Rho de Spearman igual a 0,466\*\* y una Sig. = 0,009 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida de la primera suposición frente a la dimensión capacidad en planificación de la variable desempeño laboral docente es moderada con un valor de 0.01. Las derivaciones muestran un 66,7% en la variable gestión administrativa y la dimensión capacidad de planificación. Siendo este el resultado inferencial, por lo tanto: indican que hay una correlación significativa aceptándose la hipótesis pues se trata de un nivel alto.
3. Se estableció que está relacionado significativamente la gestión administrativa y la gestión de procesos educativos de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020. El coeficiente Rho de Spearman igual a 0,477\*\* y una Sig. = 0,008 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida de la primera idea con la suposición de la labor en procesos educativos es moderada, obteniendo como resultado 0.01. Los efectos inferenciales demuestran la conexión directa indicando que la idea es afirmativa esto evidencia la fortaleza que hay entre estos dos conceptos a nivel educativo.

4. Se estableció que está relacionado significativamente la gestión administrativa y el compromiso profesional de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020. El coeficiente Rho de Spearman igual a 0,441\* y una Sig. = 0,015 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable gestión administrativa y la dimensión compromiso profesional es moderada, directa y significativa al nivel 0.05. Los resultados inferenciales denotan la correlación llamativa demostrándose que la suposición es una fuerte posición que muestran los docentes a través de su desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al rector de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" aplicar estrategias de liderazgo para mantener en los docentes la motivación dentro de un adecuado clima laboral, así el desempeño laboral mejorará puesto que los resultados indicaron un predominio del 66,7% por lo que el nivel es alto de relación entre las variables. Esto debe mantenerse ya que forma parte los objetivos institucionales.
2. Se sugiere a los docentes que mantengan un comportamiento adecuado para con sus actitudes demostrar su capacidad profesional y que los estudiantes desarrollen habilidades a través de los conocimientos que imparte. Los resultados indicaron que el 66,7% poseen estas características por eso es conveniente que la institución dentro de su planificación mantenga a estos profesionales ya que constituyen una gran fortaleza la relación de esta variable y dimensión.
3. Se propone a todo el personal docente y administrativo realizar cursos de perfeccionamiento en planificación y evaluación docente. El 63,3% de esta población tiene una alta categoría de dependencia de la suposición 1 y la gestión en procesos educativos indicando que es un excelente grupo que han considerado en su labor la misión institucional.
4. Se recomienda a los docentes continuar con su compromiso profesional evaluando su trabajo continuamente con el rendimiento académico de sus estudiantes. El 66,7% mantiene una adecuada misión dedicada a sus labores cotidianas siendo esta una oportunidad que beneficia a la institución.

## REFERENCIAS

- Alvarado Silva, S. C, Quero Romero, Y. M. & Bolívar Aparicio, M. E. (2016). Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del Municipio de Miranda. *Negotium*, 12(35), 56-79. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78248283005.pdf>
- Arámbulo Vizcarra, V. & Luna Serrano, E. (2013). La influencia de las características del profesor y del curso en los puntajes de evaluación docente. *Revista mexicana de investigación educativa*, 18(58). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662013000300012](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662013000300012)
- Bastidas, V. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial. Caso: Centro de Educación Inicial Martín Lutero de Quito. Ecuador*. [Tesis de maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar [http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La %20estructura.pdf](http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf)
- Bouwmans, M., Runhaar, P., Wesselink, R. Mulder, M. (2019). Stimulating teachers' team performance through team-oriented HR practices: the roles of affective team commitment and information processing. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 856-878. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1322626>
- Cabrera Delgado, R. A. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza, 2019*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34257>
- Cañola K. (2013). *La gestión cultural es clave para el desarrollo de una sociedad*. Universidad de Piura. <http://udep.edu.pe/hoy/2013/la-gestion-cultural-es-clave-paraeldesarrollo-de-una-sociedad-cultural/>
- Cárdenas Gutiérrez, C., Farías Martínez, G. M., Méndez Castro, G. (2017). Is there a Relationship between Management and Educational. *REICE, Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 15(1), 19-35. <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>
- Carrión, F. (2015). *Proceso de formulación de proyectos momento metodológico*. Universidad de Guayaquil.

- Castellano Inga, A. F. (2018). *La gestión administrativa y su relación con el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico CESCA Ate, 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23192>
- Cerdas, V. (2017). Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección. *Ensayos Pedagógicos*, 12(2).
- Contreras Sierra, E. R. (2013). The concept of strategy as a basis for strategic planning. *Pensamiento y Gestión*, 35. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762013000200007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762013000200007)
- Contreras Torres, F. V. & Castro Ríos, G. A. (2013). Leadership, power and, organizational mobilization. *Estudios Gerenciales*, 29(126), 72-76. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21228397008.pdf>
- Díaz-Ferrer, Y., Cruz-Ramírez, M., Pérez-Pravia, M. C., & Ortiz-Cárdenas, T. (2020). El método criterio de expertos en las investigaciones educacionales: *visión desde una muestra de tesis doctorales*. *Revista Cubana de Educación Superior* 39(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142020000100018](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000100018)
- Dorenkamp, I. & Ruhle, S. (2019). Work–Life Conflict, Professional Commitment, and Job Satisfaction Among Academics. *The journal of higher education*, 90(1), 56-84. <https://doi.org/10.1080/00221546.2018.1484644>
- Erdal Meric, E. Erdem, M. E. (2020). Prediction of Professional Commitment of Teachers by the Job Characteristics of Teaching Profession. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 26(2), 449-494. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1266748.pdf>
- Fardella Cisternas, C. (2012). Truths about teaching, effects, and subjective consequences of teacher's evaluation in Chile. Universidad de Chile. *Revista de Psicología*, 21(1), 209-227. <https://www.redalyc.org/pdf/264/26423189009.pdf>
- Fernández, S. Rosales, M. (2014). Administración educativa: la planificación estratégica y las prácticas gerenciales integrando la tecnología, su impacto en la educación. Argentina. *Congreso Iberoamericano de Ciencia*,

*Tecnología, Innovación y Educación*, 1582.  
<https://silo.tips/download/administracion-educativa-la-planificacion-estrategica-y-las-practicas-gerenciale>

- Flores Orozco, S. E. (2015). Procesos administrativos y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega en el periodo 2010-2013. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/1800>
- Freire, S. & Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. Avances de investigación, educación y aprendizajes. Grupo de Análisis para el Desarrollo*. Lima, Perú: GRADE.
- Galarza Villalva, M. F., Mora Romero, J. L. & Zambrano Campi, H. D. (2020). Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los Ríos. Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2154>
- García, J. (1999). Análisis multirrasgo-multimétodo en la validación de instrumentos para la evaluación de la calidad docente. *Universidad Complutense de Madrid*, 214, 417-444.
- González, L. (2014). El poder de la organización informal en la gestión educativa. *Revista Educación*, 27(1).
- Hendrawijaya, A. T., Hilmi, M. I., Hasan, F., Imsiyah, N., & Indrianti, D. T. (2020). Determinants of Teacher Performance with Job Satisfactions Mediation. *International Journal of Instruction*, 13(3), 845-860. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13356a>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*, (4a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Islam, T., Rashel, M. A. & Sang Gyun, N. (2019). The Role of Management and Monitoring in achieving Quality Primary Education at Char Area in Bangladesh. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 18(7), 245-260. <https://doi.org/10.26803/ijlter.18.7.16>
- Lazo Serrano, L. I., Lazo Serrano, C. A. & Ramírez Encalada, A. J. (2017). The importance of the training of educational managers in institutions of the Ecuadorian education. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación*,

*Política y Valores*, 3(39).  
[https://www.researchgate.net/publication/319176351\\_La\\_importancia\\_de\\_la\\_formacion\\_de\\_gerentes\\_educativos\\_en\\_instituciones\\_de\\_enseñanza\\_ecuatoriana](https://www.researchgate.net/publication/319176351_La_importancia_de_la_formacion_de_gerentes_educativos_en_instituciones_de_enseñanza_ecuatoriana)

López, S. (2017). *Gestión de recursos humanos* (1a. ed.). México: Mc. Grau Hill.

Martínez Lalangui, X. J. & Ochoa Galarza, G. E. (2013). *Gestión de talento humano y optimización del rendimiento personal de cultivo y post cosecha en la empresa Floricola Verdillano Cia. Ltda.* [Tesis de maestría]. Universidad Regional Autónoma de los Andes.  
<http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/434>

Martínez, G. Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ra Ximhai*, 12(6).  
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

Maslow, A. H. (2005). *The management Maslow*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A. p. 39.

Mitchell, R., Boyle, B. & Von Stieglitz, S. (2019). *Professional Commitment and Team Effectiveness: A Moderated Mediation Investigation of Cognitive Diversity and Task Conflict*. *Journal of business and Psychology*, 34 (6), 1-13. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9550-0>

Morillo-Flores, J., Shardin Flores, L., Uribe Martínez, J. & Mesia Norberto, E. (2020). Democratic practice of managers and quality of administrative management in public educational institutions. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 12(1), 503-511. <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V12I1.201031>

Moscoso Pesántez, A. P. (2012). *Los procesos de la gestión administrativa y su influencia en los procesos de calidad*. Quito. [Tesis de maestría]. Universidad Tecnológica Equinoccial. [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2643/1/47919\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2643/1/47919_1.pdf)

Muñoz Morales, N. C. & González González, A. E. (2019). Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la Comuna de Ovalle. *Revista Cientific*, 4. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.8.136-152>



- Nguyen, N. V., Nguyen, T. T., Tran, V. C., Do, T. T., Vu, C. T. (2019). *Quality management of higher education Programs in vietnam: results from Program accreditation*. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 22(4), 507-514. <https://www.abacademies.org/articles/quality-management-of-higher-education-programs-in-vietnam-results-from-program-accreditation-8782.html>
- Pacheco-Grandos, J., Robles, C. & Ospino, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Revista Información tecnológicas*, 29(5), 259-266. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Pérez, H. (2010). *Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y ejercicio de los derechos humanos en la escuela normal mixta "Pedro Nufio"*. Nicaragua. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.
- Picado Cruz, M. C. (2016). Gestión, liderazgo y valores en el cuerpo docente de la escuela de educación básica Gabriel García Moreno, Los Ríos. [Tesis de maestría]. Universidad Regional Autónoma de los Andes. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4683>
- Polat, E. (2020). Prediction of Professional Commitment of Teachers by the Job Characteristics of Teaching Profession. *Educational Administration: Theory and Practice*, 26.
- Riffo, R. & Martínez, O. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de Chorrillos. *Revista Scientific*, 4, 153-172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Rodríguez Pech, J. & Alamilla Morejón, P. (2018). La complejidad del conocimiento profesional docente y la formación del conocimiento práctico del profesorado. *Actualidades Investigativas en Educación*, 18(2). <https://doi.org/10.15517/AIE.V18I2.33129>
- Ruiz, P. (2019). *Gestión pedagógica y gestión administrativa en una institución educativa, Trujillo, 2019* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34189>

- Salinas Zamora, S. E. (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 - 2011* [Tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/2653>
- Silva Adriano, L. E., Niama Rivera, L. M., Carrera Silva, K. A., Rodríguez Solarte, A. E. & Villalva Heredia, C. I. (2018). Aproximación al estado actual de la implementación de un modelo de gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Riobamba. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 4(1). <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/768>
- Solano Leal, M. B. (2018). *Calidad de Gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del instituto Colombo-Venezolano* [Tesis de maestría]. Universidad de Montemorelos. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/1008>
- Soto, R., Mera, J., Nuñez, C., Sisto, V. & Fardella, C. (2016). Between the effectivity and affectivity: new teachers in times of new public management. *Journal Athenea Digital*, 16, 3-19. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1528>.
- Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr.2018.v6n2.236>
- Suderman, E. (2019). Facing a situation of uncertainty for the performance of higher education management through strengthening leadership power, external collaboration, and financial management in Jakarta, Indonesia. *International Journal of Education and Psychology in the Community*, 71-86.
- Terry, G. (2016). *Principios de Administración*. México: Ediciones Continental.
- Torres-Cedeño, M. F., Mendoza-Yépez, Y. A., Álvarez-Vidal, M. E. Zambrano Delgado, J. I. (2020). Teaching management and professional performance in the training of trainers in the administrative area. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia*, 5(3), 956. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.956>

- Van Wingerden, J., Derks, D. & Bakker, A. (2015). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Wiley Online Library*, 56(1), 51-67. <https://doi.org/10.1002/hrm.21758>
- Verger, A. (2015). New public management and education: Theoretical and conceptual elements for the study of a model of global educational reform. *Educação & Sociedade*, 36(132), 599-622. [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-73302015000300599](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302015000300599)
- Villas-Boas, A. (2014). *Procesos y programas de neuropsicología educativa*. Ministerio de Cultura, Educación y Deporte. <http://itenlearning.com/docs/17198.pdf>
- Wu, Y., Lian, K., Hong, P. & Shifan, L. (2019). *Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance*. *Social Behavior and Personality*, 47(3). <https://doi.org/10.2224 / sbp.7869>

## **ANEXOS**

### ANEXOS 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión administrativa	Según Ruiz (2015) consideró: un conjunto ordenado de estructuras y procesos, que deben provocar transformaciones o cambios.	Consideró un clan regular de estructuras y procesos que deberían causar conversión o cambios, para ello tenemos las siguientes dimensiones: Planificación, organización y dirección.	Dimensión 1: Planificación	Indicador 1: Objetivo	De intervalo
				Indicador 2: Estrategias	
				Indicador 3: Presupuesto	
			Dimensión 2: Organización	Indicador 1: División de trabajo	
				Indicador 2: Jerarquía	
				Indicador 3: Coordinación	
			Dimensión 3: Dirección	Indicador 1: Supervisión	
				Indicador 2: Toma de decisiones	
				Indicador 3: Monitoreo	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Desempeño laboral docente	Motowidlo (2003), citado por Flores (2016, p. 30) sostuvo que: "El desempeño laboral es definido como el valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que un individuo desarrolla en un periodo estándar de tiempo"	Es constreñido como un valor total de organización para las diferentes dimensiones como: Capacidad de planificación, gestión de procesos educativos, compromiso profesional.	Dimensión 1: Capacidad de planificación	Indicador 1: Planificación académica	De intervalo
				Indicador 2: Capacidad pedagógica	
				Indicador 3: Significación para estudiantes	
			Dimensión 2: Gestión de procesos educativos	Indicador 1: Ambiente de aprendizaje	
				Indicador 2: Habilidades metodológicas	
				Indicador 3: Evaluación aprendizaje	
			Dimensión 3: Compromiso profesional	Indicador 1: Responsabilidad laboral	
				Indicador 2: Capacitación académica	
				Indicador 3: Vocación de servicio	

## ANEXO 2. INSTRUMENTO Y FICHAS TÉCNICAS

### Cuestionario: Gestión Administrativa

Tengan ustedes un gran saludo de parte de la Universidad Cesar Vallejo. Su participación es muy importante en el siguiente trabajo de investigación. El propósito, principal es medir las variables tituladas Gestión administrativa y desempeño laboral docente, Tiene carácter anónimo es decir la información será usada únicamente académica.

Marca una de la opción que se cumpla en cada ítem o pregunta formulada.

**Datos del Trabajador:** María Esther Burgos Hidalgo.

**Correo electrónico:** [mburgos@sociedadfilantropica.edu.ec](mailto:mburgos@sociedadfilantropica.edu.ec)

**Sexo:** Masculino ( )      Femenino ( X )

**Edad:** (40) años

### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. A veces	3. Siempre	4. Casi	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>						
<b>INDICADOR: Objetivos</b>						
1	¿En la institución se difunde periódicamente la misión como la visión de la Institución Educativa?	1	2	3	4	5
2	¿En la institución se evalúa frecuentemente el cumplimiento de los objetivos estratégicos?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Estrategia</b>						
3	¿En la institución se implementan normalmente estrategias de participación colaborativa para la actualización del Proyecto Educativo Institucional?	1	2	3	4	5
4	¿En el planeamiento estratégico periódicamente se incorporan nuevas estrategias de trabajo colaborativo?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Presupuesto</b>						
5	¿En la institución se sustenta la asignación del presupuesto se hace a inicio del año lectivo?	1	2	3	4	5
6	¿El personal conoce los procedimientos requeridos para la asignación de presupuesto por áreas de trabajo?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>						
<b>INDICADOR: División de trabajo</b>						
7	¿La delegación de funciones mejora el trabajo en la institución educativa?	1	2	3	4	5

8	¿En la Institución a menudo se divide el trabajo en equipos específicos para obtener los resultados esperados?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Jerarquía</b>						
9	¿Los niveles de jerarquía de las autoridades son suficientes para la gestión de la institución?	1	2	3	4	5
10	¿Los niveles de jerarquía de los trabajadores responden a las necesidades de atención?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Coordinación</b>						
11	¿En los equipos de trabajo se coordinan frecuentemente las acciones a realizar?	1	2	3	4	5
12	¿En la institución los directivos coordinan continuamente las tareas con el resto del personal?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>						
<b>INDICADOR: Supervisión</b>						
13	¿En la institución se realizan acciones de supervisión permanentes a todo el personal?	1	2	3	4	5
14	¿Existe una adecuada supervisión en su área de trabajo?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Toma de decisiones</b>						
15	¿Las decisiones que toma su jefe inmediato son acertadas para su área?	1	2	3	4	5
16	¿En la institución se toman decisiones que beneficien a todo el personal después de un análisis previo?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Monitoreo</b>						
17	¿El monitoreo es continuo en su organización?	1	2	3	4	5
18	¿En la institución se monitorea el trabajo asignado a los colaboradores para la elaboración de proyectos educativos?	1	2	3	4	5



**Ficha técnica de instrumento 1**  
**Ficha Técnica del Cuestionario de Gestión Administrativa**

<b>Nombre del instrumento</b>		Cuestionario de Gestión Administrativa	
	Autor	Francisca Alexandra Solís Galarza	
	Fecha	2020	
	Objetivo	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Desempeño Laboral Docente en la Unidad Educativa “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas” Guayaquil, Ecuador, 2020.	
	Dirigida a	Dirigido al personal docentes de la Unidad Educativa Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas “Guayaquil – Ecuador .2020	
	Administración	Individual-Electrónica	
	Aplicación	Directa	
	Duración	15 minutos	
<b>0</b>			
	Tipo de ítems	Enunciados	
<b>1</b>			
	Nº de ítems	18	
<b>2</b>			
<b>3</b>	Distribución	Dimensiones: D1: Dimensión: Planificación 6 Ítems D2: Dimensión: Organización 6 Ítems D3: Dimensión: Dirección 6 Ítems	
<b>4</b>	Escala valorativa	Escalas Likert: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Valor: 1 2 3 4 5
<b>5</b>	Nivel	Valor: 1 2 3	Intervalo: 18-42 43-66 67-90

Fuente: Elaboración propia

## Instrumento 2

### Cuestionario: Desempeño Laboral Docente

Tengan ustedes un gran saludo de parte de la Universidad Cesar Vallejo. Su participación es muy importante en el siguiente trabajo de investigación. El propósito, principal es medir las variables tituladas Gestión Administrativa y Desempeño Laboral Docente, Tiene carácter anónimo es decir la información será usada únicamente académica.

Marca una de la opción que se cumpla en cada ítem o pregunta formulada.

**Datos del Trabajador: María Esther Burgos Hidalgo.**

**Correo electrónico:** [mburgos@sociedadfilantropica.edu.ec](mailto:mburgos@sociedadfilantropica.edu.ec)

**Sexo:** Masculino ( )      Femenino ( X )

**Edad:** ( 40 ) años

#### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: Desempeño laboral docente

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: Capacidad de planificación Pedagógica</b>						
<b>INDICADOR: Planificación académica</b>						
1	¿Planificas coherentemente tu área curricular, según aprendizajes a lograr en estudiantes?					
2	¿Diseñas las unidades didácticas basadas en los aprendizajes esperados?					
<b>INDICADOR: Capacidad pedagógica</b>						
3	¿Seleccionas metodologías pertinentes para favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje?					
4	¿Elaboras instrumentos de evaluación considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar?					
<b>INDICADOR: Significación para estudiantes</b>						
5	¿Seleccionas rutas para generar conocimientos significativos?					
6	¿Propones recursos didácticos que fomentan aprendizajes significativos?					
<b>DIMENSIÓN 2: Gestión de los procesos educativos procesos educativos</b>						
<b>INDICADOR: Ambiente de los aprendizajes</b>						

7	¿Utilizas las TIC disponibles de la institución en tus sesiones de aprendizaje?					
8	¿Generas un clima afectivo con tus estudiantes en el aula durante las clases?					
<b>INDICADOR: Habilidades metodológicas.</b>						
9	¿Contextualizas las estrategias metodológicas de la asignatura con las de otras áreas?					
10	¿Aplicas estrategias metodológicas adecuadas para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje?					
<b>INDICADOR: Evaluación del aprendizaje.</b>						
11	¿Evalúas de distintas formas los aprendizajes de tus estudiantes?					
12	¿Consideras los resultados de la evaluación de tus estudiantes para realizar retroalimentar los aprendizajes?					
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso profesional</b>						
<b>INDICADOR: Responsabilidad laboral</b>						
13	¿Realizas con responsabilidad tu labor pedagógica promoviendo el desarrollo del pensamiento crítico entre los estudiantes?					
14	¿Presentas tus documentos de gestión al personal directivo de la institución dentro de los plazos establecidos?					
<b>INDICADOR: Capacitación académica</b>						
15	¿Te capacitas continuamente, fortaleciendo tus competencias para un mejor desempeño?					
16	¿Participas en la capacitación de tus colegas compartiendo tus experiencias logradas en la práctica pedagógica?					
<b>INDICADOR: Vocación de servicio</b>						
17	¿Demuestras constantemente valores democráticos en el servicio formativo de los estudiantes?					
18	¿Tu desempeño de servicio es constante?					

¡Gracias por su colaboración!

**Ficha técnica de instrumento 2**  
**Ficha Técnica del Cuestionario de Desempeño Laboral Docente**

<b>1</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de Desempeño Laboral Docente	
<b>2</b>	<b>Autor</b>	Francisca Alexandra Solís Galarza	
<b>3</b>	<b>Fecha</b>	2020	
<b>6</b>	<b>Objetivo</b>	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Desempeño Laboral Docente en la Unidad Educativa “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas” Guayaquil, Ecuador, 2020.	
<b>7</b>	<b>Dirigida a</b>	Dirigido al personal docentes de la Unidad Educativa Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas” Guayaquil – Ecuador .2020	
<b>8</b>	<b>Administración</b>	Individual-Electrónica	
<b>9</b>	<b>Aplicación</b>	Directa	
<b>10</b>	<b>Duración</b>	15 minutos	
<b>11</b>	<b>Tipo de ítems</b>	Enunciados	
<b>12</b>	<b>N° de ítems</b>	18	
<b>13</b>	<b>Distribución</b>	Dimensiones: D1: Capacidad de planificación Pedagógica: 6 ítems  D2: Gestión de los procesos educativos procesos educativos: 6 ítems  D3: Compromiso profesional: 6 ítems	
<b>14</b>	<b>Escala valorativa</b>	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		A veces	3
		Casi siempre	4
		Siempre	5
<b>15</b>	<b>Nivel</b>	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	18-42
	Regular	2	43-66
	Alto	3	67-90

Fuente: Elaboración propia

**ANEXO 3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**VALIDEZ DE CONTENIDO VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																	
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: Gestión administrativa																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión administrativa :Según Ruiz (2015) consideró: un conjunto ordenado de estructuras y procesos, que deben provocar transformaciones o cambios.	Planificación	Objetivos	1	En la institución se difunde periodicamente la misión como la visión de la Institución Educativa.													
			2	En la institución se evalúa frecuentemente el cumplimiento de los objetivos estratégicos.													
		Estrategias	3	En la institución se implementan normalmente estrategias de participación colaborativa para la actualización del Proyecto Educativo Institucional.													
			4	En el planeamiento estratégico periodicamente se incorporan nuevas estrategias de trabajo colaborativo.													
		Presupuesto	5	En la institución se sustenta la asignación del presupuesto se hace a inicio del año lectivo.													
			6	El personal conoce los procedimientos requeridos para la asignación de presupuesto por áreas de trabajo.													
	Organización	División de trabajo	7	La delegación de funciones mejora el trabajo en la institución educativa.													
			8	En la institución a menudo se divide el trabajo en equipos específicos para obtener los resultados esperados.													
		Jerarquía	9	Los niveles de jerarquía de las autoridades son suficientes para la gestión de la institución.													
			10	Los niveles de jerarquía de los trabajadores responden a las necesidades de atención.													
		Coordinación	11	En los equipos de trabajo se coordinan frecuentemente las acciones a realizar.													
			12	En la institución los directivos coordinan continuamente las tareas con el resto del personal.													
	Dirección	Supervisión	13	En la institución se realizan acciones de supervisión permanentes a todo el personal.													
			14	Existe una adecuada supervisión en su área de trabajo.													
		Toma de decisiones	15	Las decisiones que toma su jefe inmediato son acertadas para su área.													
			16	En la institución se toman decisiones que benefician a todo el personal después de un análisis previo.													
		Monitoreo	17	El monitoreo es continuo en su organización.													
			18	En la institución se monitorea el trabajo asignado a los colaboradores para la elaboración de proyectos educativos.													

## VALIDEZ DE CONTENIDO VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																				
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE																				
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN					
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO			
Desempeño laboral docente: Motowidlo (2003), citado por Flores (2016, p. 30) sostuvo que: "El desempeño laboral es definido como el valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que un individuo desarrolla en un periodo estándar de tiempo"	Capacidad de Planificación	Planificación académica	1	Planificas coherentemente tu área curricular, según aprendizajes a lograr en estudiantes.																
			2	Diseñas las unidades didácticas basadas en los aprendizajes esperados.																
		Capacidad pedagógica.	3	Seleccionas metodologías pertinentes para favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje																
			4	Elaboras instrumentos de evaluación considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar.																
		Significación para estudiantes.	5	Seleccionas rutas para generar conocimientos significativos.																
			6	Propones recursos didácticos que fomentan aprendizajes significativos.																
	Gestión de los procesos educativos	Ambiente de aprendizaje	7	Utilizas las TIC disponibles de la institución en tus sesiones de aprendizaje.																
			8	Generas un clima afectivo con tus estudiantes en el aula durante las clases.																
		Habilidades metodológicas.	9	Contextualizas las estrategias metodológicas de la asignatura con las de otras áreas.																
			10	Aplicas estrategias metodológicas adecuadas para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.																
		Evaluación del aprendizaje.	11	Evalúas de distintas formas los aprendizajes de tus estudiantes.																
			12	Consideras los resultados de la evaluación de tus estudiantes para realizar retroalimentar los aprendizajes.																
	Compromiso profesional	Responsabilidad laboral	13	Realizas con responsabilidad tu labor pedagógica promoviendo el desarrollo del pensamiento crítico entre los estudiantes.																
			14	Presentas tus documentos de gestión al personal directivo de la institución dentro de los plazos establecidos.																
		Capacitación académica	15	Te capacitas continuamente, fortaleciendo tus competencias para un mejor desempeño.																
			16	Participas en la capacitación de tus colegas compartiendo tus experiencias logradas en la práctica pedagógica.																
		Vocación de servicio	17	Demuestras constantemente valores democráticos en el servicio formativo de los estudiantes.																
			18	Tu desempeño de servicio es constante.																

### Validación de instrumento 1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión administrativa.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Gestión administrativa.

Dirigido a: Docentes en la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social ( ) Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

### Validación de instrumento 2 por Experto 1

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Desempeño laboral docente.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa del Desempeño laboral docente.

**Dirigido a:** Docentes en la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" de Guayaquil.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa (X)

**Institución donde labora:** Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 7 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

.....  
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros  
Experto 1



## Validación de instrumento 1 por Experto 2

**Nombre del instrumento:** Desempeño laboral docente de la Unidad Educativa “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas”, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Objetivo:** Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y desempeño laboral docente de la Unidad Educativa “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas”, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Dirigido a:** Dirigido al personal docentes Unidad Educativa “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas”, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Máster. Martha Balás León.

**Grado académico del experto evaluador:** Máster.

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( x )

**Institución donde labora:** Unidad Educativa Particular “Trece de Abril”.

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 24 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Ecuador, noviembre del 2020



Máster. Martha Balás León.

Experto 2

## Validación de instrumento 2 por Experto 2

**Nombre del instrumento:** Desempeño Laboral Docente de la Unidad Educativa “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas”, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Objetivo:** Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y desempeño laboral docente de la Unidad Educativa “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas”, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Dirigido a** Dirigido al personal docentes Unidad Educativa “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas”, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Martha Balás León.

**Grado académico del experto evaluador:** Máster

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( x )

**Institución donde labora:** Unidad Educativa Particular “Trece de Abril”.

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 24 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Ecuador, noviembre del 2020



**Máster. Martha Balás León.**

Experto 2

### Validación de instrumento 1 por Experto 3

**Nombre del instrumento:** Desempeño laboral docente de la Unidad Educativa “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas”, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Objetivo:** Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y desempeño laboral docente de la Unidad Educativa “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas”, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Dirigido a:** Dirigido al personal docentes Unidad Educativa “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas”, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Máster. María Ruiz Del Barco.

**Grado académico del experto evaluador:** Máster.

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( x )

**Institución donde labora:** Unidad Educativa Fiscal Durán.

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 24 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Ecuador, noviembre del 2020



Máster. María de Lourdes Ruiz Del Barco.

Experto 3

### Validación de instrumento 2 por Experto 3

**Nombre del instrumento:** Desempeño Laboral Docente de la Unidad Educativa “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas”, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Objetivo:** Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y desempeño laboral docente de la Unidad Educativa “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas”, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Dirigido a** Dirigido al personal docentes Unidad Educativa “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas”, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Apellidos y nombres del evaluador:** María Ruiz Del Barco.

**Grado académico del experto evaluador:** Máster

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( x )

**Institución donde labora:** Unidad Educativa Fiscal Durán.

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 24 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Ecuador, noviembre del 2020



Máster. María de Lourdes Ruiz Del Barco.

Experto 3

**VALIDEZ DE CRITERIO – MÉTODO DE PEARSON (ÍTEM-TOTAL)**

		V1 Gestión administrativa																Suma de Ítems V1	Validez de Criterio de Pearson Valido: = ó > a 0.21		
		D1 Planificación					D2 Organización					D3 Direccion									
Sujetos	Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
	1	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	0.59
	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	45	0.71
	3	2	3	2	2	4	1	4	2	4	3	3	1	2	2	2	1	2	2	42	0.69
	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	0.68
	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	47	0.49
	6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	0.53
	7	2	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	52	0.63
	8	4	4	4	4	1	1	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	58	0.83
	9	4	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	53	0.64
	10	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	66	0.39
	11	3	3	4	4	1	1	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	56	0.71
	12	2	3	3	2	1	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	56	0.86
	13	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	61	0.75
	14	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	66	0.66
	15	3	3	3	4	1	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	56	0.67
	16	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	3	2	4	2	2	2	4	4	43	0.70
	17	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	67	0.75
	18	3	4	4	3	1	1	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	57	0.77
	19	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	66	
	20	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	58	
	21	2	2	2	1	1	1	1	2	1	4	2	2	2	3	2	2	2	2	34	
	22	4	3	4	4	4	1	4	4	3	2	4	4	4	4	3	1	4	4	61	
	23	4	4	3	3	3	1	4	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	50	
	24	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	62	
	25	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	65	
	26	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63	
	27	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	2	47	
	28	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41	
	29	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	59	
30	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70		

		V2 Desempeño laboral docente																Suma de Ítems V2	Validez de Criterio de Pearson Valido: = ó > a 0.21		
		D1 Capacidad de Planificación					D2 Gestión de los procesos educativos					D3 Compromiso profesional									
Sujetos	Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	67	0.34
	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	68	0.53
	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	66	0.48
	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	68	0.63
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	0.72
	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	0.63
	7	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	68	0.55
	8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	69	0.41
	9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	66	0.59
	10	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	66	0.66
	11	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	62	0.46
	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	70	0.49
	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	0.57
	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	0.33
	15	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	66	0.50
	16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	65	0.53
	17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	0.62
	18	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	66	0.67
	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
	21	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	
	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71	
	23	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	
	24	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	67	
	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
	26	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	68	
	27	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	64	
	28	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	60	
	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72		

## VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)

### O MÉTODO DE CORRELACIONES

Validez de constructo V1					
		V1	D1	D2	D3
<b>V1</b>	Correlación de Pearson	1	<b>,840**</b>	<b>,932**</b>	<b>,897**</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
<b>D1</b>	Correlación de Pearson	,840**	1	,674**	,572**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.001
	N	30	30	30	30
<b>D2</b>	Correlación de Pearson	,932**	,674**	1	,813**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
<b>D3</b>	Correlación de Pearson	,897**	,572**	,813**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30

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

Validez de constructo V2					
		V2	D1	D2	D3
<b>V2</b>	Correlación de Pearson	1	<b>,852**</b>	<b>,843**</b>	<b>,740**</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
<b>D1</b>	Correlación de Pearson	,852**	1	,615**	,471**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.009
	N	30	30	30	30
<b>D2</b>	Correlación de Pearson	,843**	,615**	1	,384*
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.036
	N	30	30	30	30
<b>D3</b>	Correlación de Pearson	,740**	,471**	,384*	1
	Sig. (bilateral)	.000	.009	.036	
	N	30	30	30	30

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

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

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - SUJETOS DE ESTUDIO

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elementos</b>				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	53.70	86.424	.527	<b>.919</b>
Ítem 2	53.50	87.569	.678	<b>.916</b>
Ítem 3	53.63	86.102	.653	<b>.916</b>
Ítem 4	53.80	84.510	.623	<b>.916</b>
Ítem 5	54.50	85.845	.393	<b>.924</b>
Ítem 6	55.00	85.448	.441	<b>.922</b>
Ítem 7	53.70	84.424	.570	<b>.918</b>
Ítem 8	53.53	84.671	.803	<b>.913</b>
Ítem 9	53.80	85.545	.586	<b>.917</b>
Ítem 10	53.87	89.706	.321	<b>.923</b>
Ítem 11	53.53	84.464	.667	<b>.915</b>
Ítem 12	53.63	80.516	.837	<b>.910</b>
Ítem 13	53.57	84.530	.710	<b>.914</b>
Ítem 14	53.50	86.328	.609	<b>.917</b>
Ítem 15	53.67	84.575	.612	<b>.916</b>
Ítem 16	54.03	83.757	.652	<b>.915</b>
Ítem 17	53.43	84.875	.719	<b>.914</b>
Ítem 18	53.47	84.671	.736	<b>.914</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.921</b>	18



## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - SUJETOS DE ESTUDIO

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elementos</b>				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	63.87	18.671	.277	<b>.831</b>
Ítem 2	63.93	17.857	.466	<b>.823</b>
Ítem 3	63.90	18.162	.412	<b>.826</b>
Ítem 4	63.90	17.266	.566	<b>.818</b>
Ítem 5	64.20	15.890	.644	<b>.810</b>
Ítem 6	64.03	17.206	.559	<b>.818</b>
Ítem 7	64.13	16.878	.443	<b>.824</b>
Ítem 8	63.90	18.369	.340	<b>.829</b>
Ítem 9	64.23	16.047	.458	<b>.827</b>
Ítem 10	63.90	17.610	.608	<b>.819</b>
Ítem 11	64.00	17.517	.348	<b>.830</b>
Ítem 12	63.97	17.413	.387	<b>.827</b>
Ítem 13	63.83	18.282	.530	<b>.824</b>
Ítem 14	64.03	18.378	.237	<b>.834</b>
Ítem 15	64.20	17.545	.402	<b>.826</b>
Ítem 16	64.33	16.644	.391	<b>.831</b>
Ítem 17	63.87	17.913	.577	<b>.821</b>
Ítem 18	63.80	18.441	.651	<b>.825</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.833</b>	18

## ANEXO 4

Guayaquil, 26 de octubre de 2020

Señor: Lcdo. Nicolás Vásquez Cornejo,  
Director (E)

### Autorización para aplicar Instrumento de Prueba Piloto

Yo Lcda. Francisca Alexandra Solís Galarza con C.I.# 0924779069 estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Piura- Perú, me encuentro desarrollando la tesis titulada: "Gestión Administrativa y desempeño Laboral Docente en la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas", Guayaquil-Ecuador 2020. Bajo la asesoría del Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual es necesario aplicar el instrumento, a una muestra de 11 docentes (**prueba piloto**), para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento que servirá para medir la variable 1 y la variable 2 de mi investigación.

Por tal motivo, solicito a Ud. Sr. director(a), brindarme las facilidades y emitir la disposición que me autorice a recoger datos mediante un formulario virtual a docentes bajo su cargo. Agradezco de antemano su colaboración.

Muy atentamente

*Alexandra Solís Galarza*  
Lcda. Francisca Alexandra Solís G.  
C.I # 0924779069

Guayaquil, 26 de octubre de 2020

Licenciada

Francisca Alexandra Solís G.  
Presente. -

De mi consideración:

Mediante la presente, me permito extender un cordial saludo, a la vez responder su solicitud, AUTORIZANDO la aplicación de la prueba piloto de su investigación de la tesis titulada: "Gestión Administrativa y desempeño Laboral Docente en la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas", Guayaquil-Ecuador 2020, a una muestra de 11 docentes, para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento que servirá para medir las variables de su investigación. Bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros.

Particular que pongo a su conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente,

  
Lcdo. Nicolás Vásquez Córnejo  
Director (E) Escuela Fiscal  
"Carlos Garbay Montesdeoca"





**SOLICITO:** Autorización para desarrollo de investigación y aplicación de instrumentos.

**SEÑOR:** MSc. Tomás Domingo Pasaguay Cantos.

**Rector de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas"**

La Lcda. Francisca Alexandra Solís Galarza con C. I.# 0924779069, estudiante de la experiencia curricular del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, me encuentro desarrollando la investigación titulada "Gestión Administrativa y desempeño Laboral Docente en la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas", Guayaquil, 2020, bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual es necesario desarrollar las sesiones del Programa de investigación y aplicar los instrumentos respectivos de pretest y postest, a una muestra de **30** docentes para medir la variable 1 y 2 de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a usted, Señor Rector, brindarme las facilidades y emitir la constancia que me autorice el desarrollo de la investigación y recojo de datos de las pruebas pretest y postest, en el grupo de docentes de la institución educativa.

Guayaquil, 5 de noviembre de 2020

*Francisca Solís Galarza*  
Lcda. Francisca Alexandra Solís G.  
C.I # 0924779069



Guayaquil, 06 de noviembre de 2020.

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.**

**SOLICITUD:** Lcda. Francisca Alexandra Solís Galarza

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente.

En atención a la solicitud presentada por la docente, expongo:

La Lcda. Francisca Alexandra Solís Galarza, es estudiante de la experiencia curricular de Diseño de Tesis del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura.

La docente mencionada, se encuentra desarrollando su Tesis titulada: "Gestión Administrativa y desempeño Laboral Docente en la Unidad Educativa 'Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas', bajo la asesoría del Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros.

Para este propósito, necesita realizar el levantamiento de información a los docentes de la Unidad Educativa Particular 'Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas'.

Por lo antes indicado, **AUTORIZO** a la docente para realizar el levantamiento de la información y recogida de datos, mediante la aplicación del PRE TEST y POST TEST a los docentes de la Institución Educativa.

Solito brindar a la misma las facilidades necesarias para llevar a buen término esta gestión.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

  
MSc. Tomas Domingo Pasaguay Cantos.  
Rector de la Unidad Educativa Particular  
'Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas'

## ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Lourdes María Del Pilar Haz Salvatierra, identificada con cédula de identidad N° 0910194307, trabajadora de la Unidad Educativa “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas”, he sido informada sobre la investigación titulada: Gestión administrativa y desempeño laboral docente “Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas “Guayaquil, 2020; conducida por el Lic. Francisca Alexandra Solís Galarza, para culminar su tesis de maestría y entiendo que:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- No sufriré ningún riesgo a mi salud por que serán respondidos de modo remoto.
- Podré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.
- Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Guayaquil, noviembre del 2020.



Lic. Lourdes Haz Salvatierra

CI N° 0910194307

**ANEXO 6. BASE DE DATOS**

V1 Gestión administrativa																											
D1 Planificación								D2 Organización						D3 Dirección						V1	Nivel						
Ítems	1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14	15			16	17	18	D3	Nivel	
Sujetos	1	4	4	3	3	4	1	19	Alto	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	67	Alto	
	2	2	3	2	2	2	1	12	Bajo	3	3	3	3	2	2	16	Medio	2	3	3	3	3	3	17	Medio	45	Medio
	3	2	3	2	2	4	1	14	Medio	4	2	4	3	3	1	17	Medio	2	2	2	1	2	2	11	Bajo	42	Medio
	4	4	4	3	3	4	3	21	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	69	Alto
	5	3	3	3	3	2	3	17	Medio	3	3	3	3	2	2	16	Medio	2	2	2	2	3	3	14	Medio	47	Medio
	6	4	4	4	4	4	3	23	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	71	Alto
	7	2	3	3	3	2	2	15	Medio	4	3	4	3	3	3	20	Alto	3	3	3	3	2	3	17	Medio	52	Medio
	8	4	4	4	4	1	1	18	Medio	2	4	4	2	2	4	18	Medio	4	4	4	2	4	4	22	Alto	58	Alto
	9	4	3	3	3	2	1	16	Medio	2	3	3	3	3	3	17	Medio	4	3	2	3	4	4	20	Alto	53	Medio
	10	3	3	4	4	4	2	20	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	3	3	4	4	22	Alto	66	Alto
	11	3	3	4	4	1	1	16	Medio	2	3	4	4	4	4	21	Alto	3	3	4	3	3	3	19	Alto	56	Alto
	12	2	3	3	2	1	1	12	Bajo	3	4	3	3	4	4	21	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	56	Alto
	13	3	4	4	2	3	3	19	Alto	3	4	3	3	4	4	21	Alto	4	4	2	3	4	4	21	Alto	61	Alto
	14	3	4	3	4	4	2	20	Alto	4	4	3	4	4	4	23	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	66	Alto
	15	3	3	3	4	1	1	15	Medio	3	3	3	3	4	4	20	Alto	3	3	4	3	4	4	21	Alto	56	Alto
	16	2	3	3	2	1	1	12	Bajo	2	3	2	1	3	2	13	Medio	4	2	2	2	4	4	18	Medio	43	Medio
	17	4	4	4	4	3	3	22	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	3	3	4	4	4	4	22	Alto	67	Alto
	18	3	4	4	3	1	1	16	Medio	4	4	3	3	4	3	21	Alto	3	4	4	3	3	3	20	Alto	57	Alto
	19	4	4	4	3	3	3	21	Alto	4	4	3	3	4	4	22	Alto	4	3	4	4	4	4	23	Alto	66	Alto
	20	4	4	4	4	2	4	22	Alto	2	4	2	3	4	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	58	Alto
	21	2	2	2	1	1	1	9	Bajo	1	2	1	4	2	2	12	Bajo	2	3	2	2	2	2	13	Medio	34	Bajo
	22	4	3	4	4	4	1	20	Alto	4	4	3	2	4	4	21	Alto	4	4	3	1	4	4	20	Alto	61	Alto
	23	4	4	3	3	3	1	18	Medio	4	3	2	2	2	2	15	Medio	3	4	2	2	3	3	17	Medio	50	Medio
	24	3	3	4	4	2	2	18	Medio	4	3	3	3	3	4	20	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	62	Alto
	25	3	4	4	3	3	4	21	Alto	4	4	4	2	4	4	22	Alto	4	4	3	3	4	4	22	Alto	65	Alto
	26	4	4	3	4	2	2	19	Alto	3	3	3	4	4	4	21	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	63	Alto
	27	2	3	2	2	2	1	12	Bajo	2	3	2	3	4	3	17	Medio	3	4	4	2	3	2	18	Medio	47	Medio
	28	4	3	3	3	2	2	17	Medio	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	41	Medio
	29	4	3	3	3	3	2	18	Medio	4	3	3	3	3	3	19	Alto	3	4	4	4	4	3	22	Alto	59	Alto
	30	4	4	4	4	2	4	22	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	70	Alto

V2 Desempeño laboral docente																											
D1 Capacidad de Planificación								D2 Gestión de los procesos educativos								D3 Compromiso profesional								V2	Nivel		
Ítems	1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14	15	16	17	18	D3			Nivel	
Sujetos	1	4	4	4	4	4	24	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	4	3	3	3	3	4	20	Alto	67	Alto	
	2	4	4	4	4	4	24	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	4	4	3	2	4	4	21	Alto	68	Alto	
	3	4	4	4	4	3	4	23	Alto	4	4	1	4	2	4	19	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	66	Alto
	4	4	3	4	4	4	4	23	Alto	4	3	4	4	4	4	23	Alto	4	3	3	4	4	4	22	Alto	68	Alto
	5	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	3	4	4	4	23	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	71	Alto
	6	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	72	Alto
	7	4	4	3	4	3	3	21	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	3	4	4	4	23	Alto	68	Alto
	8	4	4	4	4	3	4	23	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	3	3	4	4	22	Alto	69	Alto
	9	4	4	4	4	3	3	22	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	3	3	2	4	4	20	Alto	66	Alto
	10	4	4	4	3	3	3	21	Alto	4	4	3	3	3	4	21	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	66	Alto
	11	4	4	4	4	3	3	22	Alto	4	3	2	4	2	2	17	Medio	4	4	4	3	4	4	23	Alto	62	Alto
	12	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	3	3	4	4	4	22	Alto	70	Alto
	13	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	72	Alto
	14	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	72	Alto
	15	4	4	4	4	3	4	23	Alto	3	4	3	4	4	3	21	Alto	4	4	3	3	4	4	22	Alto	66	Alto
	16	4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	4	4	4	4	2	21	Alto	3	3	3	3	4	4	20	Alto	65	Alto
	17	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	3	4	4	4	4	23	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	71	Alto
	18	3	3	4	4	4	4	22	Alto	4	4	3	4	4	4	23	Alto	4	4	3	2	4	4	21	Alto	66	Alto
	19	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	72	Alto
	20	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	72	Alto
	21	4	3	3	2	2	3	17	Medio	3	3	2	3	3	3	17	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	52	Medio
	22	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	71	Alto
	23	4	4	3	3	2	4	20	Alto	2	4	4	4	4	4	22	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	66	Alto
	24	4	3	4	4	4	4	23	Alto	4	4	3	4	3	4	22	Alto	4	3	4	3	4	4	22	Alto	67	Alto
	25	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	72	Alto
	26	4	4	4	4	4	3	23	Alto	3	4	3	4	4	4	22	Alto	4	3	4	4	4	4	23	Alto	68	Alto
	27	3	4	3	4	3	3	20	Alto	3	4	4	3	4	4	22	Alto	4	4	3	3	4	4	22	Alto	64	Alto
	28	3	3	4	4	3	3	20	Alto	2	4	3	3	4	4	20	Alto	4	4	3	2	3	4	20	Alto	60	Alto
	29	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	72	Alto
	30	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	72	Alto



## ANEXO 7 FOTOS



### ANEXO 8. MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Título:</b> Gestión administrativa y desempeño laboral docente de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020			
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>JUSTIFICACIÓN</b>
<p><b>Problema General:</b> ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil Ecuador 2020?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020</p>	<p><b>Hipótesis General:</b>  <b>H<sub>1</sub>:</b> Está relacionado significativamente la gestión administrativa y el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020  <b>H<sub>0</sub>:</b> No está relacionado significativamente entre el gestión administrativa y desempeño laboral docente de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020</p>	<p><b>Teórica:</b> Este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización.</p>

<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p><b>PE1:</b> ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la capacidad profesional de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil Ecuador 2020?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la gestión de procesos educativos de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil Ecuador 2020?</p> <p><b>PE3:</b> ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el compromiso profesional de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil Ecuador 2020?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p><b>OE1:</b> Establecer la relación entre la gestión administrativa y la capacidad profesional de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil Ecuador 2020.</p> <p><b>OE2:</b> Establecer la relación entre la gestión administrativa y la gestión de procesos educativos de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020</p> <p><b>OE3:</b> Establecer la relación entre la gestión administrativa y el compromiso profesional de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p><b>H1:</b> Está relacionado significativamente la gestión administrativa y la capacidad profesional de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020</p> <p><b>H2:</b> Está relacionada significativamente la gestión administrativa y la gestión de procesos educativos de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil Ecuador 2020</p> <p><b>H3:</b> Está relacionado significativamente la gestión administrativa y el compromiso profesional de la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020</p>	<p>(Chiavenato, 2000), define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.</p> <p><b>Práctica:</b> El individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas,</p>
--	--	---	--

			<p>productivas y de servicios de la empresa.</p> <p><b>Metodológica:</b>  Porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que permite medición de las dimensiones estructuradas más su interpretación.</p> <p><b>Social:</b>  Porque beneficia a la comunidad educativa de la institución ocasionando la aparición de proyectos innovadores.</p> <p>Asimismo, el aporte de esta investigación beneficia a la comunidad científica porque se va re direccionando a la misión de la institución.</p>
--	--	--	---