



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión administrativa y su relación con el trabajo docente en
unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

Autora:

Anchundia Uriña, Nory Jacqueline (Orcid.org/0000-0001-9977-7490)

Asesor:

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (Orcid.org/0000-0002-4402-523X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de calidad de servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación de todos sus niveles.

PIURA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por la sabiduría
brindada en este proceso.

A mis hijos.

A mis padres.

Agradecimiento

A Dios, por la sabiduría brindada en este proceso.

A mis hijos.

A mi asesor Dr. Carlos Luque, por su arduo trabajo y colaboración para el enriquecimiento de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula.....	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
Resumen.....	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV.RESULTADOS.....	21
V.DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
Referencias	37
Anexos	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de calificación variable gestión administrativa.....	21
Tabla 2 Nivel de calificación variable trabajo docente	22
Tabla 3 Prueba de normalidad.....	23
Tabla 4 Nivel de calificación variable gestión administrativa y trabajo docente ...	24
Tabla 5 Nivel de calificación variable gestión administrativa y capacidad pedagógica en estudiantes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.....	25
Tabla 6 Nivel de calificación variable gestión administrativa y la emocionalidad en estudiantes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022	26
Tabla 7 Nivel de calificación variable gestión administrativa y la responsabilidad laboral en estudiantes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema correlacional	16
---	----

Resumen

La investigación efectuada sobre la gestión administrativa y trabajo docente, planteó como objetivo general determinar la relación existente entre gestión administrativa y trabajo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022. Se identificó el nivel de la dimensión capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad laboral, proactividad con el trabajo docente. El tipo de investigación fue no experimental, debido a que no se procedió a manipular ninguna de las variables estudiadas, el diseño fue correlacional. La recolección de datos se efectuó, por medio de dos instrumentos, un cuestionario para la gestión administrativa con 25 ítems y para el trabajo docente un cuestionario con 16 ítems, los cuales fueron sometidos al juicio de 3 expertos indicando la obtención de su validez de constructo, su confiabilidad por medio de Alfa de Cronbach, en donde se obtuvo un valor de 0,937 para la gestión administrativa y para el trabajo docente 0,840. El reporte presentado en las tablas refleja los resultados obtenidos, utilizando frecuencias absolutas y porcentuales. Para contrastar las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman. Se concluye que existe un nivel fuerte entre las variables abordadas de manera significativa ($p=,000<,05$).

Palabras clave: Gestión administrativa, trabajo docente, organización.

Abstract

The research carried out on administrative management and teaching work, raised as a general objective to determine the relationship between administrative management and teaching work in an educational unit of Guayaquil, 2022. The level of the dimension pedagogical capacity, emotionality, labor responsibility, proactivity was identified. with teaching work. The type of research was non-experimental, since none of the variables studied were manipulated, the design was correlational. The data collection was carried out, through two instruments, a questionnaire for administrative management with 25 items and for teaching work a questionnaire with 16 items, which were submitted to the judgment of 3 experts, indicating that their construct validity was obtained. , its reliability through Cronbach's Alpha, where a value of 0.937 was obtained for administrative management and 0.840 for teaching work. The report presented in the tables reflects the results obtained, using absolute and percentage frequencies. To test the hypotheses, the Rho Spearman correlation coefficient was used. It is concluded that there is a strong level between the variables addressed in a significant way ($p=.000<.05$).

Keywords: Administrative management, teaching work, organization.

I. INTRODUCCIÓN

El centro educativo se basa en el desarrollo de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, sin embargo, dentro del mismo se realizan acciones de orden administrativo como, por ejemplo, el ingreso al sistema de calificaciones para emitir el reporte de notas de cada estudiante, la emisión de comprobantes de asistencia, entre otros. Las acciones antes mencionadas, se relacionan con un proceso en que la intervención del gerente educativo va de la mano con el accionar del personal administrativo y operativo a fin de lograr los objetivos planteados desde el inicio del ciclo escolar.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2022), la formación del gerente educativo ha sufrido un retroceso en cuanto a lo administrativo, dado que para 2019 el porcentaje de directivos capacitados fue del 52% mientras que en el 2013 fue del 59% lo cual representó que la gestión administrativa dentro del ámbito educativo se vea afectada, dado que se dejó de lado la capacitación a los rectores de los planteles, la misma que es requerida para que los recursos puedan ser utilizados de manera eficaz.

En el Ecuador, a través del Ministerio de Educación (2018) la falta de docentes se refleja en las instituciones de tipo fiscomisionales el 76,6% de alumnado tiene un promedio del 6,2% de maestros en las aulas de clase lo que representa que se efectúe el hacinamiento en las instituciones educativas en donde la labor que ejerce el docente se torna compleja.

Dentro de este aspecto, en la ciudad de Guayaquil esta situación, se ve reflejada en que el personal docente se encuentra en la zona urbana en un número de 43% según datos del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2018), lo que deriva en una carencia de docentes en las diferentes instituciones.

La deficiencia en la gestión administrativa, parte de que no existe una retroalimentación dentro de los procesos, dado que se aplica los mismos estándares del ciclo anterior, cuando existen aspectos que requieren ser modificados, tales como el libre acceso a las instalaciones escolares que debe ser evaluado debido a la aplicación de normas de seguridad.

La justificación de esta indagación se basó en lo conveniente de llevar a cabo la misma dentro de la unidad educativa, objeto de estudio, puesto que la gestión administrativa tiene un papel central para que el trabajo docente sea representativo tanto a nivel de la docencia como en el desarrollo profesional.

Lo pertinente de esta investigación, se observa en que la gestión administrativa no solo se debe enfocar en los procedimientos cotidianos como la entrega de documentación de los estudiantes, sino también al recurso humano puesto que, el desempeño laboral docente va más allá del ingreso a un aula de clases y la impartición de una enseñanza. Ese desempeño requiere ser estimulado a través de una adecuada gestión.

En relación a lo relevante de esta investigación, está representado en que la gestión administrativa al cumplir los niveles esperados, es decir, que sus funciones como planificación, dirección y control, entre otras; sean idóneas representen una contribución significativa en lo que tiene que ver con el desempeño laboral docente ya que, ello permitirá que los objetivos planteados puedan lograrse en el tiempo establecido.

Los aportes sustanciales en este trabajo, son observados en que la gestión administrativa le permitirá a la directiva conocer de primera mano los niveles de desempeño laboral de cada docente y como poder incrementar su participación en las actividades en las que los recursos sean utilizados de manera adecuada y oportuna.

La fundamentación de esta investigación relacionada con las variables gestión administrativa y desempeño laboral docente, son abordadas desde una óptica en que la obtención de los objetivos dentro de un plantel educativo esta intrínsecamente relacionado con todo aquello que ejecutan sus participantes.

Dentro de esta investigación, se formuló el siguiente cuestionamiento: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el trabajo docente en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022?

Se establecen además las preguntas específicas: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la capacidad pedagógica en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022? ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la emocionalidad en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022?, ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la responsabilidad laboral en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022? ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la proactividad en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022?

Para dar respuesta a la interrogante antes planteada se considera necesario el planteamiento del siguiente objetivo general; Determinar la relación de la gestión administrativa y el trabajo docente en unidades educativas del cantón Guayaquil, 2022. A continuación, se detallan los objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la capacidad pedagógica en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022. Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la emocionalidad en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022. Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la responsabilidad laboral en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022. Evaluar la relación que existe entre la gestión administrativa y la proactividad en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022.

En su hipótesis general se mencionan las siguientes: H₁: La gestión administrativa se relaciona directamente con el trabajo docente en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022. H₀: La gestión administrativa no se relaciona directamente con el trabajo docente en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022.

En relación a las hipótesis específicas, se detallan: H₁: La gestión administrativa se relaciona directamente con la capacidad pedagógica en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022. H₂: La gestión administrativa se relaciona directamente con la emocionalidad en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022. H₃: La gestión administrativa se relaciona directamente con la responsabilidad laboral en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022. H₄: La gestión administrativa se relaciona directamente con la proactividad en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La información emanada de precedentes de orden internacional, relacionados con este trabajo de investigación se describe el realizado en Perú, en el artículo de Arévalo et al. (2022) quien propone establecer la relación entre la gestión administrativa con el trabajo. Plantea una indagación básica, con un diseño no experimental, con 85 participantes, la técnica implementada fue una encuesta, además de una ficha de observación. Se obtuvo una confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach en la variable relacionada con la administración de 0,764 y 0,716 en la variable desempeño del trabajador. En la ficha de observación se mencionó que el 7% tiene un nivel deficiente y la diferencia un nivel bueno en lo que respecta al desempeño laboral. En las conclusiones menciona que el Rho de Spearman presenta un nivel de correlación bajo y significativo entre las variables abordadas $Rho=0,350$ presentando un nivel significativo en 0,01 lo cual indica que entre las variables existe relación.

En Surco, Salazar y Estela (2022) en su artículo realizado en Perú, expresa de manera general, el establecer la incidencia de la gestión administrativa frente al compromiso del personal operativo. En la metodología cuantitativa, fue el enfoque, con diseño no experimental, la encuesta fue considerada como técnica, en donde el cuestionario estuvo formado por 32 ítems que respondieron 150 participantes. Como resultado 92% considero adecuada la gestión realizada por parte de la administración y el compromiso por parte de los colaboradores directos. Concluye que el Rho de Spearman ($p=0,73$) permitió identificar que efectivamente existe relación moderada entre las variables. Además, de elevarse la gestión de orden administrativo, se incrementa el compromiso por parte del educador; con ello los procesos administrativos se desarrollan de manera oportuna.

El artículo de Riffo (2019) realizado en Perú, considera importante investigar sobre la influencia de la gestión administrativa y los procedimientos de calidad. El enfoque fue cuantitativo con un diseño transversal, se aplicaron dos escalas de opinión en 80 participantes. Como resultado menciona que las docentes de nivel preparatoria

(70%) desarrollaron competencias de índole administrativa y un 85% indican que la gestión que se realiza tiene una calidad buena dentro de los planteles escolares.

En Arequipa, el artículo de Fernández (2021) destaca el conocer la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los educadores. En su metodología empleo el enfoque cuantitativo con un diseño correlacional, se realizó una encuesta en la que participaron 28 docentes. En los resultados se obtuvo que el 71.43% indico un nivel considerado alto, un 17,86% nivel denominado medio y un 10,71% un nivel de orden bajo, en cuanto a la gestión de aspecto administrativo que se desarrolla en el plantel educativo, con respecto al desempeño laboral se obtuvo el 75% en nivel alto realiza sus tareas; 14,29% en nivel medio y 10,71% en nivel bajo. El Rho de Spearman verifico la hipótesis en un 0,837. En lo que respecta a las conclusiones se observa que la correlación fue medida por el coeficiente de Pearson fue de ,795 con un grado de significación de 0,010 representado por el 5% es decir, $p < 0,05$.

En el artículo de Cerdas et al. (2017) realizado en Costa Rica, hace mención que el objetivo general fue realizar un análisis de la percepción del colectivo docente y el direccionamiento sobre situaciones relacionadas con la gestión administrativa. En la metodología aplicó un enfoque mixto, con un diseño no experimental, se realizó una encuesta a 192 participantes. Los datos que se obtuvieron en dicho trabajo, muestran que el 64,1% estuvo muy de acuerdo con la actualización, el 59,4% en los procesos de inducción y 54.2% en los objetivos institucionales. En sus conclusiones, hace mención que es importante el manifestar a todo el equipo de trabajo las metas y objetivos que la institución se ha encaminado a desarrollar, todo ello con el propósito de trabajar para el logro de los mismos. Además, el coeficiente de Pearson fue de ,568 lo que representa una moderada correlación de ambas variables.

A nivel nacional, el artículo de Cuevas et al. (2022) describe que su objetivo general fue establecer la relación de la gestión administrativa y la competencia del profesorado. Su enfoque cuantitativo, diseño no experimental con 72 maestros quienes colaboraron en la encuesta. En cuanto a los resultados, presentó que el 83,3% considera buena la gestión administrativa, frente a un 13,9% regular y la

diferencia señalo que es mala. El Rho de Spearman fue de 0.812, indicando la relación fuerte que existe entre las variables estudiadas. Concluye que existe una relación muy fuerte en las dimensiones relacionadas con el planear, organizar, dirigir y controlar.

En Daule, De la Ece (2017) en su artículo, agrega en su objetivo establecer la relación que existe entre las variables liderazgo directivo y evaluación del desempeño docente. Metodológicamente, fue desarrollado en el enfoque cuantitativo fue planteado, el diseño no experimental de corte transversal. 80 fueron los profesores que participaron. Además, un 12,5% menciona que es alto el desarrollo del liderazgo directivo, un 50% señaló moderado y la diferencia indico bajo. En lo que respecta a la evaluación de desempeño docente, el 52,5% menciona inadecuado en lo que respecta al desempeño docente, 16,3% señala adecuado y la diferencia moderada. Concluye que el $Rho = 0,783$ manifestando que si existe relación en las variables estudiadas.

De acuerdo con Ordoñez et al. (2022) su escrito de índole científica, menciona como eje principal el analizar la planificación estratégica en la gestión del docente en las entidades de instrucción superior. En el proceso metodológico se implementó el diseño no experimental en donde 392 individuos colaboraron en los instrumentos utilizados y ello dio paso a que en los resultados se observe que la planificación estratégica se encuentre en un nivel del alto (62%), en nivel medio (32%) y en un nivel bajo el 6%. Dentro del análisis inferencial se obtuvo 0,926 en la correlación de Spearman, siendo la significancia de $p=0,000 < 0,05$. Manifestando como parte de sus conclusiones que los objetivos al ser planteados con claridad facilitan la participación del personal de áreas administrativas y operativas de la entidad.

En su artículo científico, realizado en Ecuador, Mendoza (2022) hace referencia a su objetivo general indicando que se refiere a establecer la incidencia de la gestión administrativa entre el desarrollo organizacional de las entidades educativas de orden superior. En su metodología se requirió del enfoque cuantitativo con diseño no experimental de nivel correlacional. 247 fueron los docentes participantes en la

encuesta. En los resultados se mostró que el 49% indico conocer el ámbito gestión administrativa y desarrollo organizacional y la diferencia manifestó que desconoce sobre el tema. En cuanto a las conclusiones, menciona que la gestión administrativa resulta confiable y el desarrollo organizacional incide en el desarrollo de la institución, favoreciendo a sus participantes.

Se considera necesario recalcar que en el desarrollo de la investigación, no se encontraron antecedentes locales sobre tesis de maestrías relacionadas con las variables que se abordan en este estudio.

Respecto a la variable gestión administrativa, se enfatiza en las siguientes conceptualizaciones, para Riffo (2019), representa un proceso que facilita el cumplimiento de actividades enfocadas al logro de los objetivos que se plantea la organización en donde intervienen los colaboradores.

En lo que respecta a la gestión administrativa, Benites y Castillo (2018) indican que es una ciencia que se compone de principios, prácticas y técnicas que requieren del recurso humano para ejecutar las acciones que lleven a un bien común, es decir a las metas organizacionales.

En lo que respecta a la gestión administrativa, Gavilán (2018) señala que representa la manera en que los objetivos son planteados por parte de la entidad y que para ello se requiere de una planificación, organización, dirección y de control. La colaboración de los participantes de la comunidad en los procesos administrativos ocasiona un beneficio para la educación debido a la forma en que se desarrolla el servicio.

De acuerdo con Bloom (2019) la administración se desarrolla por medio de una adecuada gestión la cual busca facilitar, dentro de la institución, la parte económica debe reflejarse en los presupuestos que son requeridos por las respectivas autoridades.

Según Huahuasoncco (2020) conceptualiza a la gestión realizada desde la administración como el desarrollo de procesos por el cual los participantes directos

de una institución, efectúan las diversas asignaciones de manera adecuada y que ello incide en el conseguir los objetivos en el plazo que señala la planeación realizada. Por ende, es imperioso que los directivos puedan proporcionar una inducción a los colaboradores sobre los lineamientos que se plantean en el periodo a fin de que puedan alcanzarse las metas previstas.

En relación, a ello Bai et al. (2018) se refiere a la gestión administrativa como aquel valor que debe destinarse a la obtención de los propósitos con los cuales se basa el giro de la entidad, por ende, es imprescindible que las acciones que se tomen se dirijan en virtud de las metas institucionales.

De acuerdo con Bloom et al. (2017) las instituciones, al ser adecuadamente administradas, pueden prevalecer aun con el paso de los años, dado que las corporaciones deben estar en la capacidad de actualizarse y de prever situaciones que pueden beneficiar o perjudicar en algún aspecto a la entidad y ello se logra a través de una correcta administración.

Para Dorgyles (2021) la labor del gestor administrativo debe encaminarse en brindar las pautas necesarias para el desarrollo de actividades por parte de los colaboradores siendo importante que al realizar dichas acciones llevaran a la organización a una mejor planeación.

Según Tuan et al. (2022) para que la administración se gestione de una adecuada forma, es relevante, el descentralizar procesos que impidan una adecuada participación por parte de los miembros de la entidad. Por ello, Schweiger y Stepanov (2022) hacen mención en la necesidad de que dentro de la entidad se brinden incentivos que proporcionen a los colaboradores satisfacción en lo que realizan para la institución.

En lo señalado por Gibbons (2021) un factor negativo que se presenta en la administración, lo representa una gobernabilidad poco efectiva que estribe en un

accionar en el que los colaboradores sean vistos como números y no como individuos. Por ende, Warglien et al. (2021) hace mención que se debe incorporar a los miembros de toda la organización, mostrando para ello una actitud adecuada por parte del gerente dado que de su accionar dependerá mucho la comunicación con los colaboradores.

Dentro de este trabajo, se considera a la teoría de Taylor en cuanto a la gestión administrativa, la misma que es abordada por Mendoza y Moreira (2021) señalando que es relevante racionalizar el trabajo, dado que la efectividad dentro de un organismo, es el desarrollar tiempos de calidad que vayan de la mano con la misión, visión y las metas que se trace la entidad y estos deben ser dirigidos por el gerente con lo cual se mostrara una adecuada gestión.

De acuerdo con lo mencionado por Chiavenato (2006), la gestión administrativa se relacionada con los aspectos que se desarrollan de manera cotidiana dentro de una estructura sea esta de servicios o bienes de consumo.

Para Arévalo (2022) se refiere a todas las acciones que se realizan para encaminar los esfuerzos del personal, con el propósito de conseguir los objetivos trazados desde el principio del periodo lectivo, si se refiere a una institución educativa. Con respecto a ello Mora (2022) indica que es una función de índole básico que promueve el trabajo de manera eficiente debido a que los recursos son optimizados dando paso al desarrollo del talento humano que se encuentra en la organización, de esa forma se enfatiza que el personal representa el artífice sobre el cual se promueve la realización de diversas actividades y que las mismas faciliten alcanzar las metas propuestas.

En lo que respecta a las dimensiones sobre gestión administrativa Huahuasoncco (2020) señala que es una serie de procesos que promueven la obtención de objetivos a nivel institucional, dado que se requieren determinar los procedimientos que deben seguirse por medio de estrategias las cuales contribuyen a alcanzar los

objetivos planteados. En relación a la propuesta de Riffo (2019) se hace mención a las siguientes dimensiones sobre la variable gestión administrativa las cuales se relacionan con la planeación, organización, dirección y control. Las cuáles serán abordadas a continuación.

De acuerdo con, Chumpitazi (2020), planeación representa la etapa inicial de la gestión administrativa, para ello se requieren establecer objetivos en un tiempo determinado. En cuanto a la organización, Riffo (2019) representa el adecuado planteamiento de las actividades que deberán realizarse en función de lo establecido a nivel gerencial.

Al momento de planificar, tanto los colaboradores como el directivo deben centrar sus esfuerzos en el logro de los objetivos institucionales y también aquellos relacionados con las acciones a ejecutar dentro del aula, con el propósito de mejorar las estrategias que se apliquen en el centro de educación.

Según Salazar y Estela (2022) dirección se relaciona con el rumbo que toma el gerente educativo para alcanzar las metas que ha delineado conseguir en un plazo fijo. Ramírez (2017) el control es una función que permite establecer si las metas trazadas al inicio de la actividad se están logrando y de no ser el caso, permite corregir lo efectuado para replantear lo actuado y de esa forma conseguir los objetivos.

En relación, a la teoría de la gestión administrativa, Mendoza y Moreira (2021) señalan que en la teoría de Metcalfe que los métodos de control tienden hacer eficaces cuando se requiere obtener los objetivos propuestos, que para este estudio se relaciona con el mejorar en el trabajo docente. Para Gargicevich (2020) la ley de Metcalfe hace referencia que dentro de equipos pequeños se tiene la ventaja de dar soluciones efectivas a los problemas que se presenten a nivel organizacional.

La definición de organización, planteada por Vásquez (2017) refleja como se alcanzar las metas trazadas, a través de los recursos generados y de las actividades que deban desarrollarse.

Dentro de los planteles educativos, es imperioso que se desarrolle una adecuada organización puesto que el servicio prestado debe enfocarse en el desenvolvimiento de individuos aptos para una mejor sociedad.

Según Grandori y Furlotti (2019) la representatividad de la innovación es parte central de la organización, dado que ello promoverá que las actividades se realicen de mejor forma. En relación con Gavilán (2018) el elemento que facilita la obtención de los objetivos es la dirección que desarrolle la gerencia, quienes son los encargos de delinear de manera oportuna los parámetros que deben seguirse para conseguir un objetivo determinado. En virtud de lo indicado por Gil y Zanarone (2017) en los planteles educativos fiscales los docentes o las autoridades son asignadas bajo partidas presupuestarias emitidas por las autoridades competentes. Según Bravo (2020) la dirección representa aquel proceso que promueve la ejecución de acciones que llevan al logro de las metas en el tiempo estipulado.

En cuanto al control, Vásquez (2017) menciona que es relevante efectuar mediciones en cuanto a las labores que efectúen los miembros de la entidad, sean estos de manera individual o colectiva, dicho análisis deberá ser ejecutado por la administración del organismo.

El directivo del plantel, es el encargado de realizar los controles respectivos sobre las funciones de los colaboradores a fin de que se puedan llevar a cabo los planes trazados por la entidad y de manera individual a fin de ejecutar un servicio de calidad para la sociedad en general.

Según Coad et al. (2021) el control como parte del proceso administrativo indica la relevancia que tiene el establecimiento de procesos dinámicos dentro de la

organización con el propósito de lograr cada una de las metas propuestas por la gerencia o a nivel departamental.

En cuanto a la variable trabajo docente, se enfatiza en las siguientes conceptualizaciones, según Chávez y Olivos (2019) es aquel que guarda relación con la manera en que el profesorado estima lo realizado en sus labores y el desempeño que encuentra en su elaboración que, además, puede ser evaluado para realizar los correctivos pertinentes, de ser el caso.

Para Gálvez y Milla (2018) representan las cualidades que debe poseer el colaborador, la misma que se basa en la calidad de la educación que posee, además de la competencia establecida previamente y su competencia real.

Dentro de este marco, la teoría de Campbell citado por Sánchez (2019) el trabajo docente se relaciona con el conocimiento declarativo en el cual se establecen las labores a desempeñar durante el tiempo que este como colaborador del centro educativo. Además, en este modelo de Campbell, es necesario contar con destrezas cognitivas, interpersonales las cuales facilitan la labor del profesor dentro del ámbito educativo.

En relación a la propuesta de De la Eze (2017) se hace mención a las siguientes dimensiones sobre la variable trabajo docente capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad laboral y pro actividad.

Para Sánchez y Cabrera (2017) la capacidad pedagógica representa un conjunto de destrezas, habilidades, comportamiento y valores requeridos para ejercer el trabajo docente.

De igual importancia, Díaz y Hernández (2019) señalan que la capacidad pedagógica es el conjunto de elementos que se relacionan con la aptitud, actitud,

conocimientos y recursos que al unirse permiten al profesional de la educación impartir la enseñanza de manera adecuada.

Por otra parte, Espín y Juanes (2021) indican que dentro de la capacidad pedagógica el docente debe estar en continuo proceso de capacitación con el propósito de brindar la enseñanza de forma innovadora y de acuerdo con la capacidad del estudiante. En lo que se respecta a la emocionalidad, Cabeza (2021) menciona que las emociones son una expresión facial, que surge debido a factores internos como externos.

En este sentido, Hernández (2017) indica que la emocionalidad del docente debe regirse bajo competencias emocionales, dado que, al tratar con discentes de todas las edades, los profesores deben poseer un accionar idóneo que le facilite una formación integral en los educandos.

Según Arias (2019) la responsabilidad laboral se refiere a realizar las actividades que se solicitan o propias de forma adecuada. Así mismo, Kiligann (2022) enfatiza que representan las tareas que el colaborador debe ejecutar dentro de la entidad siendo ello, una ventaja para que se puedan obtener los objetivos.

Por otra parte, De la Eze (2017) la pro actividad se relaciona con la determinación que tiene un individuo para decidir el realizar una tarea y como la desarrollará. También, Holguín y Rodríguez (2020) indican que es una capacidad dentro de la formación del carácter, la cual se fortalece a través de la evaluación propia.

En relación a ello, Mendoza et al. (2022) mencionan que la gestión administrativa es aquella que facilita la planificación, organización, dirección y control y que, al ser aplicada de manera eficaz, se pueden obtener los objetivos que se plantea la entidad.

Asimismo, Ramírez et al. (2017) enfatiza que la planificación es el accionar dentro de la entidad que se relaciona con situaciones presentes y aquello que ha sido programado para un futuro próximo y con ello lograr las metas mediante las estrategias que se planteen.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se requirió del enfoque cuantitativo debido a que se efectuaron mediciones de las variables abordadas en este estudio, las cuales se relacionan con la gestión administrativa y el trabajo docente (Hernández & Mendoza, 2018).

De tipo aplicada, fue la indagación, dado que permitió brindar información que aporte a dar respuesta a la problemática expuesta en este trabajo (Hernández & Mendoza, 2018).

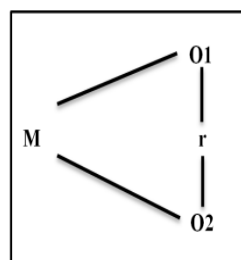
3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental de nivel correlacional, dado que se busca enfatizar si existe relación entre las variables que son estudiadas(Hernández & Mendoza, 2018).

El diseño se basa en el siguiente esquema:

Figura 1

Esquema correlacional



Para ello:

O₁: gestión administrativa

O₂: trabajo docente

r: Relación

M: Muestra: discentes de plantel educativo.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual

Es una función que facilita que el trabajo se realice de forma eficiente y eficaz debido a la utilización adecuada de los recursos además de los colaboradores de las diferentes áreas (Mora, 2022).

Dimensiones/ Indicadores:

Dimensión planeación, sus indicadores: Planteamiento de objetivos a partir de situación en la entidad.

Dimensión organización, entre sus indicadores: Jerarquías establecer áreas o departamentos en la entidad. Funciones: actividades a realizar

Dimensión dirección, entre sus indicadores: Integración: habilidad de interactuar. Motivación: brindada en el entorno educativo y propia

Dimensión control, entre sus indicadores: Medir: habilidades desarrolladas. Corregir: acciones implementadas. Evaluar: actividades

Definición operacional

La gestión administrativa se relaciona con un proceso flexible, activo y permanente. Se mide a través de sus cuatro dimensiones planeación, organización, dirección y control. Se evaluará mediante un cuestionario de 25 items con una escala de Likert.

Variable 2: Trabajo docente

Definición conceptual

Cualidades profesionales para ofrecer una educación de calidad, saber una competencia establecida previamente y su competencia real

Dimensiones/ Indicadores:

Dimensión capacidad pedagógica, sus indicadores: nivel de competencia

Dimensión emocionalidad, sus indicadores: percepción de aceptación

Dimensión responsabilidad laboral, sus indicadores: soluciones innovadoras e integradas

Dimensión pro actividad, sus indicadores: contribución del recurso humano

Definición operacional

El desempeño laboral docente se refiere al conjunto de conductas que conlleva el cumplimiento de funciones, se mide a través de sus dos dimensiones productividad y desarrollo humano. Se evaluará mediante un cuestionario de 16 items con una escala nominal con escala de Likert.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Estuvo formada por el conjunto de elementos que mantiene características similares (Hernández & Mendoza, 2018). En este trabajo la representan 100 estudiantes entre hombres (63) y mujeres (37) de 10mo año de una institución.

Criterios de inclusión

Estudiantes de 10mo año

Estudiantes que acudieron al centro educativo.

Criterios de exclusión

Estudiantes de 1er a 9no año

Estudiantes que no asistan a clases presenciales.

3.3.2. Muestra: En este trabajo se tomaron todos los datos de la población, es decir la muestra será censal (Hernández & Mendoza, 2018).

3.3.3. Muestreo: El estudio será no probabilístico, dado que se tomaron todos los datos de la población (Hernández & Mendoza, 2018).

Unidad de análisis: estudiantes de 10 año

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La información que se obtuvo fue por medio de la técnica relacionada con la encuesta en la cual se abordaron las dimensiones relacionadas con las variables en estudio. Se utilizó el cuestionario en donde se elaboraron 25 preguntas en la variable gestión administrativa y 16 ítems para la variable trabajo docente en las cuales se requirieron de las dimensiones de cada una de las variables abordadas en este estudio, se utilizara una escala de Likert cuya valoración se indica a continuación: nunca=1; casi nunca 2; a veces =3; casi siempre=4; siempre=5.. (Hernández & Mendoza, 2018).

Validez y confiabilidad: tres expertos les darán validez a los instrumentos y para la confiabilidad el coeficiente de Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de este trabajo se requirió el acudir a la institución educativa y solicitar un permiso para efectuar la observación de la problemática además de permitir el realizar las encuestas a los estudiantes. Las encuestas se efectuaron de manera presencial durante dos semanas a fin de recaudar información verídica de los participantes. Luego de ello se procesó los datos en una hoja de Excel.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los resultados fueron ingresados para obtener las respectivas tablas estadísticas que permitieron el desarrollo de lo obtenido y compararlo con estudios previos,

descritos en este trabajo (Hernández & Mendoza, 2018). La estadística inferencial facilitó el establecer el coeficiente de correlación para conocer la respuesta de la hipótesis planteada en este estudio.

3.7. Aspectos éticos

La beneficencia de este estudio está enfocada en que la comunidad educativa, podrá favorecerse de los aportes brindados en cuanto a la gestión que debe realizar el directivo en cuanto a su administración y como el trabajo docente favorece el desarrollo de un clima favorable para los aprendizajes. La aplicación de los instrumentos se realizará sin la intervención de la autora y se reportará la información verídica obtenida de los participantes. Dentro del aspecto ético, se encuentra el envío de información a la plataforma Turnitin para poder identificar el nivel de similitud del trabajo que se esta ejecutando. Las normas Apa también son aplicada para este estudio.

IV. RESULTADOS

En este apartado se presentarán el análisis descriptivo de los datos cuyos resultados se observaron al aplicar los instrumentos.

Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de calificación variable gestión administrativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo (25-58)	6	6%
Regular (59-91)	13	13%
Bueno (92-125)	81	81%
TOTAL	100	100%

Se observa en la tabla 1, que la gestión administrativa es buena en un 81%, dentro de los datos recopilados en la entidad educativa. Mientras que en un porcentaje menor (6%) considera que es mala y el 13% indica que es regular. Es importante mencionar, que la mayoría de los estudiantes encuentra acepta la gestión que se realiza en la institución en cuanto a su administración.

Tabla 2*Nivel de calificación variable trabajo docente*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo (16-37)	12	12%
Regular (38-58)	19	19%
Bueno (59-80)	69	69%
TOTAL	100	100%

Se puede observar que en la tabla 2, trabajo docente es bueno (69%) de acuerdo a la apreciación de los discentes; se observó un 19% de los encuestados consideran regular el nivel abordado. Respecto a lo indicado, se puede mencionar que, dentro de la institución, objeto de análisis, se requiere que el trabajo docente no solo sea visto dentro del aula, sino también dentro del proceso administrativo.

Resultados inferenciales

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTION ADMINISTRATIVA	,215	100	,000
TRABAJO DOCENTE	,167	100	,000

Se observa un valor $p= 0,00$ es decir menor que $p= 0,05$; mencionando que la distribución no es normal, por lo que se requiere del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 4*Nivel de calificación variable gestión administrativa y trabajo docente*

			GESTION ADMINISTRATIVA	TRABAJO DOCENTE
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	TRABAJO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Se aprecia en la Tabla 4 una correlación positiva fuerte, según Martínez (2009) entre las variables en estudio. El valor de esta correlación fue de 0,778. siendo significativa al nivel, 0,01 (valor $p=0,001 < 0,05$). Estos resultados permiten deducir que toda mejora en la gestión administrativa permitirá una mejora en el trabajo docente en un plantel educativo.

Tabla 5*Nivel de calificación variable gestión administrativa y capacidad pedagógica*

		GESTION ADMINISTRATIVA	CAPACIDAD PEDAGOGICA
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	1,000	,598**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100

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

Se aprecia en la Tabla 5 una correlación positiva moderada según Martínez (2009) entre la gestión administrativa y capacidad pedagógica, el valor de esta correlación fue de 0,598; siendo significativa al nivel 0,01; en donde, el valor $p=0,000$ menor a 0,05. Estos resultados permiten deducir que toda mejora en la gestión administrativa permitirá una mejora en la capacidad pedagógica de los discentes.

Tabla 6*Nivel de calificación variable gestión administrativa y la emocionalidad*

		GESTION	
		ADMINISTRATIVA	EMOCIONALIDAD
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,531**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

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

Se aprecia en la Tabla 6 una correlación moderada de acuerdo con Martínez (2009) entre la gestión administrativa y la emocionalidad, el valor de esta correlación fue 0,531; siendo significativa al nivel 0,01(valor $p=0,000<0,05$). Estos resultados permiten deducir que toda mejora en la gestión administrativa permitirá una mejora en la emocionalidad en los estudiantes.

Tabla 7*Nivel de calificación variable gestión administrativa y la responsabilidad laboral*

		GESTION ADMINISTRATIVA	RESPONSABILIDAD LABORAL
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,544**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

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

Se aprecia en la Tabla 7 una correlación positiva moderada según Martínez (2009) entre la gestión administrativa y la responsabilidad laboral, el valor de esta correlación fue 0,544. Esta correlación resultó significativa al nivel, 0,01 (valor $p=0,000<0,05$). Estos resultados permiten deducir que toda mejora en la gestión administrativa permitirá una mejora en la responsabilidad laboral.

Tabla 8*Nivel de calificación variable gestión administrativa y la proactividad*

		GESTION	
		ADMINISTRATIVA	PROACTIVIDAD
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coficiente de correlación	,813**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

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

Se aprecia en la Tabla 8 una correlación positiva fuerte según Martínez (2009) entre la gestión administrativa y la proactividad, el valor de esta correlación fue de 0,813. Esta correlación resultó significativa al nivel, 0,01 (valor $p=0,000<0,05$). Estos resultados permiten deducir que toda mejora en la gestión administrativa permitirá una mejora en la proactividad.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se abordarán los estudios que muestran convergencia y/o divergencia con la información obtenida al aplicar los instrumentos.

En los resultados obtenidos, se observa que desde el punto de vista de los estudiantes la gestión administrativa es buena (81%) frente al 6% que considera que es mala y una cantidad significativa (13%) la considera regular; lo que permite considerar que existe una adecuada aceptación de la gestión realizada por el directivo, dado que ejerce una adecuada administración en lo relacionado con el centro educativo y el trabajo que desarrolla el docente además de la integración que debe fomentar con los padres de familia y/o representantes legales. Dentro del resultado de la variable trabajo docente se observó que es bueno (69%), es importante considerar que existe un 19% de los encuestados que considera que es regular. La labor que realiza el docente debe ir más allá del aula de clases, es decir, más allá de la enseñanza, pero ello depende en gran manera de la incorporación que realice el directivo para que el maestro pueda participar de manera activa en la parte administrativa del centro escolar.

Esta situación, sobre la percepción regular que tienen los estudiantes ante la labor que ejerce el docente, debe ser considerada, por parte del directivo y los docentes, a fin de que se mejore las posibles falencias presentadas en el entorno educativo. En el trabajo presentado por Arévalo et al. (2022) menciona que la deficiencia encontrada en la variable desempeño laboral, de acuerdo con la apreciación de los encuestados fue del 7%. Si bien el resultado de esta investigación y el estudio de Arévalo manifiestan un bajo porcentaje en cuanto a la labor que cumplen los docentes ello debería considerarse, puesto que son los formadores de futuros profesionales, por tanto, deberían ser evaluados por parte del directivo a fin de mejorar su labor y con ello proporcionar una mayor participación a nivel de los procesos administrativos, además de los que corresponden al trabajo que realiza el profesorado dentro del aula (Chávez & Olivos, 2019).

En el objetivo general, la correlación 0,778 resultó significativa al nivel 0,01 estos resultados posiblemente se deben a que gestión administrativa o trabajo docente, indicando que a Arévalo et al. (2022) manifiesta que se obtuvo un nivel de significancia a nivel 0,01 mostrando que se relacionan las variables abordadas. El coeficiente de correlación obtenido en su estudio fue de 0,350 sin embargo, en este trabajo tuvo un valor mayor lo cual permite determine que las variables gestión administrativa y trabajo docente guardan una estrecha relación, dado que surgen del trabajo operativo y administrativo que se desarrolla en una entidad educativa.

Esta situación, refleja que la labor del docente debe estar encaminada también a la ejecución de procesos administrativos, de índole institucional, dado que, si bien el profesorado realiza actividades de índole administrativa, las mismas no guardan relación con las acciones que se ejecutan por parte de la gerencia. En los resultados que presenta Arévalo et al. (2022) refleja una deficiencia en el desempeño laboral, lo que puede conllevar a que los procesos administrativos no se ejecuten en el tiempo previsto. Por ende, resulta necesario que dentro de la gestión que desarrolla el directivo, puedan evaluarse aspectos que favorezcan con el desenvolvimiento del profesor en todas las áreas de la entidad educativa.

Por otro lado, Ordoñez et al. (2022) considera que, para desarrollar un trabajo participativo, el directivo debe plantear metas claras que le permitan incluir al docente en temas relacionados con el proceso administrativo. A decir de, Bai et al. (2018) debe basarse en la responsabilidad de quienes colaboraran en la entidad, por ende, es necesario fomentar la participación de los colaboradores pero que ello surja del día a día, no como factores como amenazas sino en función de llevar una relación adecuada y así conseguir las metas que se propone el ente educativo a través del periodo lectivo.

En cuanto a lo mencionado por Surco, Salazar y Estela (2022) guarda relación con este estudio en cuanto a indicar que una mejoría en la gestión administrativa, se incrementa el compromiso del maestro. Es necesario, que dicho compromiso

docente no solo se enfoque en la enseñanza, sino que también pueda tornarse en la realización de actividades de índole administrativo, como, por ejemplo, la formación de áreas de trabajo, las cuales son muy necesarias dentro de la escolaridad a fin de disminuir la carga laboral al gerente y desarrollar un trabajo en equipo con los colaboradores. Es necesario mencionar, que se acepta la hipótesis de investigación que señala que existe relación entre la gestión administrativa y el trabajo docente.

Por otro lado, en el artículo de Cerdas et al. (2017) obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,568 señalando que existe una correlación moderada de ambas variables, ello guarda similitud con este estudio en donde se obtuvo un coeficiente de 0,778 entre las variables gestión administrativa y trabajo docente. En relación a ello, el trabajo de Cuevas et al. (2022) describe un Rho de Spearman de 0.812, indicando la relación fuerte que existe entre las variables estudiadas por ello menciona la relación fuerte en las dimensiones, planificación, organización, dirección y control. Dicho estudio guarda relación con el presente trabajo debido a que entre sus dimensiones se aborda la emocionalidad y se aprecia una correlación moderada entre la gestión administrativa y la emocionalidad en ,531.

En el trabajo De la Ece (2017) menciona que existe relación entre las variables liderazgo directivo y evaluación del desempeño docente, el $Rho = 0,783$ manifestando que si existe relación en las variables estudiadas guardando similitud con este trabajo con el 0,778 entre las variables gestión administrativa y trabajo docente. En relación a lo señalado por Mendoza (2022) menciona que la gestión administrativa resulta confiable y el desarrollo organizacional incide en el desarrollo de la institución, favoreciendo a sus participantes. Ello se relaciona con este estudio debido a la responsabilidad laboral que existe por parte de los colaboradores.

En el primer objetivo específico que se refiere a determinar la relación entre la variable de estudio y la capacidad pedagógica, en donde el valor $p = ,000 < ,05$. Esta

situación, permite observar la implicación que tiene el docente dentro de la gestión que se realiza en la entidad, para ello es importante contar con la gerencia a fin de que exista además capacitación al personal operativo. En cuanto, a lo señalado por Riffo (2019) indica que los docentes un 85% indican que la gestión que se realiza tiene una calidad buena dentro de los planteles escolares, lo que guarda similitud con la información obtenida en el presente estudio, la cual señala que un 81% de los encuestados manifiesta que la gestión administrativa realizada en el plantel es aceptable.

Además, para Fernández (2021) en su artículo relacionado con el desempeño que lleva a cabo el docente dentro del plantel educativo, destaca que un 75% de los encuestados considera que dicho desempeño representa un nivel alto, presentando además, un valor de significancia de ,010; lo cual se relaciona con este trabajo, dado que se obtuvo un nivel de significativo de ,01; todo ello, permite mencionar que la capacidad pedagógica que posee el educador le permite desarrollar un mejor trabajo dentro de la institución educativa, fomentando de esta forma tanto a los educandos como el resto del personal operativo y también el personal administrativo.

En el siguiente objetivo específico, se relaciona con establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la emocionalidad en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022. Dentro de los resultados obtenidos, a nivel inferencial se obtuvo un Rho Spearman moderado de 0,531. Para Hernández (2017), la emocionalidad guarda relación con el accionar que tiene el profesor dentro de la estructura escolar, la cual debe ser la apropiado, ya que se trata de formadores de individuos en cualquier área en que se ejerza la docencia, por ende, se requiere de ciudadanos que puedan contribuir con enriquecer esta área de emocionalidad, que si bien es compleja sobre todo cuando los estudiantes se encuentran en ciclos superiores de escolaridad, pero debe realizarse un trabajo conjuntamente con las autoridades del plantel a fin de contribuir de manera significativa en las competencias relacionadas con las emociones.

En el trabajo de De la Ece (2017) se observa que la evaluación del desempeño docente obtuvo un 52% que señala inadecuado la labor que realiza el profesorado. Ello sin duda, repercute de manera negativa en la realización de actividades, lo cual impacta su estado emocional y derivado de ello puede generar situaciones adversas dentro del entorno educativo. Hernández (2017) señala que el accionar del maestro debe ser adecuado dado, que es quien imparte la enseñanza a los educandos, por lo que resulta necesario, que el directivo pueda ejecutar acciones que le permitan evaluar al docente, no solo en la forma en que ejecuta su trabajo sino en la forma como se desempeña con los discentes, es decir, que metodología de trabajo emplea, si esta considerando aquellos estudiantes que mantienen en un nivel bajo de aprendizaje entre otros factores que permitan enriquecer su labor como educador y ello se evidencie también en el centro educativo.

En el siguiente objetivo específico de establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la responsabilidad laboral en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022. El Rho Spearman moderado de 0,544. El trabajo que desempeña el docente es de alto valor, por ende, como colaborador de la institución educativa debe realizarse con profunda responsabilidad ya que, su trato con los demás miembros de la comunidad educativa de una o de otra forma influye como ventaja o desventaja dentro del logro de objetivos que se propone la entidad durante cada ciclo escolar (Kiligann, 2022). La responsabilidad del docente es un alto factor a considerar ya que el directivo debe incentivar su labor de manera adecuada. Para Arias (2019), la labor que ejerce el profesorado debe enmarcarse en un ambiente propicio para que el aprendizaje se realice y que además contribuya con la mejora continua en lo que respecta a la administración del centro, el cual, si bien cuenta con una administración, el maestro también participa en la administración del mismo debido a las diversas acciones que desarrolla, como por ejemplo, el entregar reportes o emitir certificados de no asistencia o certificados de conducta.

En el último objetivo específico sobre evaluar la relación que existe entre la gestión administrativa y la proactividad en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022.

El Rho Spearman moderado en 0,813. En cuanto a ello, Holguín y Rodríguez (2020) lo relacionan con la formación del carácter del individuo, el cual debe evaluarse de manera personal. Por ende, se requiere que los directivos puedan contribuir forma significativa a proporcionar la orientación necesaria para que el profesorado pueda desarrollar las actividades, además, resulta oportuno que la dirección capacite al personal nuevo, en las labores administrativas que se ejecuten en el centro a fin de que el maestro desarrolle de manera oportuna y adecuada sus actividades.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró una relación fuerte y significativa en el nivel 0,01 para las variables gestión administrativa y trabajo docente en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022. El valor de la correlación Rho de Spearman fue de 0,778.
2. Se halló una relación positiva moderada y significativa en el nivel 0,01 para la variable gestión administrativa y la dimensión capacidad pedagógica en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022. El valor de la correlación Rho de Spearman fue de 0,598.
3. Se encontró una relación moderada y significativa en el nivel 0,01 para la variable gestión administrativa y la dimensión emocionalidad en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022. Se obtuvo un valor de correlación Rho Spearman de 0,531.
4. Se halló una relación positiva moderada y significativa en el nivel 0,01 para la variable gestión administrativa y la dimensión responsabilidad laboral en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022. El valor de la correlación Rho Spearman moderado de 0,544.
5. Se encontró una relación positiva fuerte y significativa en el nivel 0,01 para la variable gestión administrativa y la dimensión proactividad en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022. Se obtuvo un valor de correlación Rho Spearman de 0,813.

VII. RECOMENDACIONES

A nivel directivo:

Brindar mayor participación a la comunidad en los temas esenciales de la entidad educativa.

Exponer acciones que busquen proporcionar una mayor capacitación al personal operativo de la institución.

Promover, motivar los procesos administrativos dentro y fuera del aula.

A nivel docente:

Planificar la capacitación para un mejor desempeño docente.

Requerir la participación de los estudiantes en las jornadas en las que se establecen los planes de la institución.

Reconocer la participación de los docentes en los procesos administrativos favoreciendo la reducción de procesos administrativos.

REFERENCIAS

- Arevalo, J., Cabel, J., Schrader, J., Ishuiza, R., & Flores, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. *Multidisciplinar*, 6(4), 1757-1778. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695
- Arias, J. (2019). ¿Cuáles son las responsabilidades del empleador, al momento de la ocurrencia de un accidente de trabajo? *Empresarial y Laboral*. <https://doi.org/https://revistaempresarial.com/legislacion/cuales-son-las-responsabilidades-del-empleador-al-momento-de-la-ocurrencia-de-un-accidente-de-trabajo/>
- Bai, J., Jin, W., & Serfling, M. (2018). Management Practices and Mergers and Acquisitions. *Management Science, Forthcoming*, 2(2), 86. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3208988>
- Benites, L., & Castillo, D. (2018). *Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente de una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017 [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]* Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17561>
- Bloom, N., Brynjolfsson, E., Foster, L., Jarmin, R., Patnaik, M., Saportaeksten, I., & Van Reenen, J. (2019). What drives Management Practices? *American Economic*, 109(5), 16-43. <https://doi.org/10.1257/aer.20170491>
- Bloom, N., Sadun, R., & Van Reenen, J. (2017). Management as a technology? *Harvard Business School Strategy Unit Working*, 16(33), 16-27. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2788794>
- Bravo, E. (2020). *Gestión por procesos y su influencia en la gestión administrativa de Salud Dent familiar de Trujillo, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]* Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48241/Bravo_HEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabeza, P. (2021). Consideraciones teóricas de la emocionalidad en el proceso enseñanza aprendizaje de las matemáticas. *Universidad y Sociedad*, 13(3), 201-210. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300201&lng=es&tlng=es
- Cerdas, V., Garcia, J., Torres, N., & Fallas, M. (2017). Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección. *Ensayos pedagogicos*, 12(2), 95-122. <https://doi.org/10.15359/rep.12-2.5>

- Chávez, M., & Olivos, M. (2019). *Gestión Educativa y Desempeño Docente, en la institución educativa "Modelo" Trujillo, 2018 [Tesis de maestría Univesidad Católica de Trujillo]* Archivo digital.
http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw-Hill Interamericana.
<https://doi.org/https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chumpitzi, F. (2020). Gestión administrativa y el desempeño docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana. *Educa-UMCH*, 16, 118-125.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35756/educaumch.202016.166>
- Coad, A., Segarra, A., & Teruel, M. (2021). A bit of basic, a bit of applied? R&D strategies and firm performance. *J Technol Transf*, 46(6), 1758-1783.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10961-020-09826-1>
- Cuevas, J., Figueroa, A., Alejos, E., Pomari, O., & Mendoza, E. (2022). La gestión administrativa y la competencia docente en la institucion educativa. *Arbitrada del Centro de Investigacion y Estudios Gerenciales*, 24, 57-69.
<https://doi.org/https://revista.grupociieg.org/wp-content/uploads/2022/02/Ed.5457-69-Cueva-et-al.pdf>
- De la Ece, N. (2017). Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa Nueva Aurora del Canton Daule, Provincia del Guayas, Ecuador 2017. *Core*, 1-30.
<https://doi.org/https://core.ac.uk/download/pdf/228576537.pdf>
- Díaz, S., & Hernández, M. (2019). *Capacidad de enseñanza para la educación superior: La importancia de la formación pedagógica en los docentes*.
<https://revistaedurama.com/capacidad-de-ensenanza-para-la-educacion-superior-la-importancia-de-la-formacion-pedagogica-en-los-docentes/>
- Dorgyles, K. (2021). Determinants of employees' participation in decision-making in developing countries: Does a firm's formal versus informal status matter? *Managerial and decision economics*, 43(5), 1501-1514.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/mde.3470>
- Espín, G., & Juanes, B. (2021). Competencias pedagógicas en los docentes de Administración de Empresas de la Universidad Metropolitana de Ecuador. *Mendive*, 9(1), 183-198.
https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962021000100183

- Estremadoyro, T. (2021). *Planeación estratégica y su relación con la gestión administrativa en la escuela superior de Guerra del Ejército, Año 2021*. Repositorio Universidad Alas Peruanas : https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/5604/Planeaci%c3%b3n_Relaci%c3%b3n_Gesti%c3%b3n%20administrativa.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y negocios*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gargicevich, A. (2020). *La ley de Metcalfe, un problema para las decisiones consensuadas sostenibles*. Redex: <https://redextensionrural.blogspot.com/2022/08/la-ley-de-metcalfe-un-problema-para-las.html>
- Gavilán, I. (2018). *Planeación estratégica y gestión administrativa según los trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica-2018[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]Archivo digital*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31935/Gavilan_Pi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gibbons, R. (2021). Deals that start when you sign them. *Cambridge University Press*, 18(2), 269-282. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/S1744137421000680>
- Gil, R., & Zonarone, G. (2017). Formal and Informal Contracting: Theory and Evidence. *Annual Review of Law and Social Science*, 13, 141-159. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-110316-113413>
- Grandori, A., & Furlotti, M. (2019). Contracting for the unknown and the logic of innovation. *European Management Review*, 16(2), 413-426. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/emre.12291>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, V. (2017). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Alternativas en Psicología*, 26(37), 147-165.

<https://doi.org/https://www.alternativas.me/26-numero-37-febrero-julio-2017/147-las-competencias-emocionales-del-docente-y-su-desempeno-profesional>

- Holguín, J., & Rodríguez, M. (2020). Proactividad y resiliencia en estudiantes emprendedores de Lima. *Propósitos y representaciones*, 8(2), 36-47.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n2.367>
- Huahuasoncco, D. (2020). *Liderazgo y gestión administrativa de los directivos de las instituciones educativas públicas dentro del ámbito de la Unidad Ejecutora 315 de Anta-Cusco, 2019 [Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]*. Repositorio Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle:
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4765/Dionidas%20HUAHUASONCCO%20PONCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ineval. (2018). *La educación en Ecuador logros alcanzados y nuevos desafíos*.
https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/CIE_ResultadosEducativos18_20190109.pdf
- Kiligann, A. (2022). *¿Qué es la responsabilidad en el trabajo?* El consejo:
<https://elconsejosalvador.com/contrato/que-es-la-responsabilidad-en-el-trabajo.html>
- Martinez, R., Tuya, L., Martinez, M., Perez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Habanera de Ciencias Medicas*, 8(2).
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- MEC. (2018). *Evaluación de directivos*. Ministerio de Educación del Ecuador:
<http://www.educacion.gob.ec/>
- Mendoza, V., & Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Fipcaec*, 6(3), 608-620.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Mendoza, V., & Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Fipcaec*, 6(3), 608-620.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Mendoza, V., Moreira, J., & Mera, C. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Publicando*, 9(34), 31-40.
<https://doi.org/https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2301>
- Mendoza, V., Moreira, J., & Mera, C. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior.

- Publicando*, 9(34), 31-40.
<https://doi.org/https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2301>
- Mora, Z. (2022). Gestion administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, region Lima provincias. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(4), 602-617.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2613/3867>
- Ordoñez, A., Luy, W., & Merino, J. (2022). Planificación estratégica en la gestión docente de una institución de educación superior. *Conciencia Digital*, 5(4).
<https://doi.org/https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/2095>
- Ramirez, A., Ramirez, R., & Calderon, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Contribuciones a la economía*.
<https://doi.org/https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Ramírez, A., Ramírez, R., & Calderón, E. (2017). La gestion administrativa en el desarrollo empresarial. *Contribuciones a la Economía*.
<https://doi.org/https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Scientific*, 4, 153-172.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Salazar, H., & Estela, A. (2022). Gestión administrativa y compromiso docente de una universidad particular del Distrito Santiago de Surco 2019. *Global Business Administration Journal*, 6(1), 21-29.
https://doi.org/https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/download/4018/6596/18416
- Sánchez, C., & Cabrera, A. (2017). *Programa de relaciones interpersonales para incrementar el desempeño docente en las instituciones educativas inicial N°234, I.E, N°82222y el CEBGPC de El Aliso-Namora [Tesis de maestria Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]Archivo digital* .
<https://1library.co/document/z1dpo1vz-programa-relaciones-interpersonales-incrementar-desempeno-instituciones-educativas-inicial.html>
- Sánchez, M. (2019). *El capital intelectual y el desempeño laboral del personal [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna]Archivo digital*.
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3915/237_2019_sanchez_apaza_mw_espg_maestria_gestion_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Schweiger, H., & Stepanov, A. (2022). When good managers face bad incentives: *Energy policy*, 164. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.enpol.2022.112827>
- Tuan, N., Puhong, H., & Cong, T. (2022). Management practices of firms: A study in the Vietnamese Mekong Delta. *Managerial and decision economics*, 43(5), 1185-1208. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/mde.3447>
- UNESCO. (2022). *La encrucijada de la educación en América Latina y el Caribe*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura,: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48153/1/S2200834_es.pdf
- Vásquez, P. (2017). *Planificación estratégica y la gestión administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento ESSALUD-2016*. Repositorio Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9125/V%C3%A1squez_CPJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Warglien, M., Li, M., & Gibbons, R. (2021). What Situation Is This? Shared Frames and Collective Performance. *Strategy Science*, 6(2), 111-189. <https://doi.org/https://doi.org/10.1287/stsc.2020.0120>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
#1 Gestión administrativa	Es una función básica pues posibilita trabajar de forma eficiente por el uso óptimo de los recursos aprovechando el talento humano con el que cuenta la organización. (Mora, 2022)	La gestión administrativa comprende un sistema permanente, flexible y activo. Se mide a través de sus cuatro dimensiones planeación, organización, dirección y control. Se evaluará mediante un cuestionario de 10 ítems con una escala de Likert.	Planeación	Planteamiento de objetivos a partir de situación en la entidad.	1-3	Tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Decisiones para el futuro	4-7	
			Organización	Establecimiento de áreas o departamentos en la entidad	8-10	
				Actividades a realizar	11-14	
			Dirección	Habilidad de interactuar	15-17	
				Motivación en el entorno educativo y propia	18-19	
			Control	Habilidades desarrolladas	20-21	
				Corrige acciones implementadas	22-23	
				Evalúa actividades	24-25	
#2 Trabajo docente	Cualidades profesionales para ofrecer una	El desempeño laboral docente se refiere al conjunto	Capacidad pedagógica	Nivel de competencia	1-2	

	educación de calidad, saber una competencia establecida previamente y su competencia real (Gálvez & Milla, 2018)	de conductas que conlleva el cumplimiento de funciones, se mide a través de sus dos dimensiones productividad y desarrollo humano. Se evaluará mediante un cuestionario de 5 items con una escala nominal dicotómica.		Comunicación activa	3-4	
			Emocionalidad	Percepción de aceptación	5-6	
				Autorregulación	7-8	
			Responsabilidad laboral	Soluciones innovadoras e integradas	9-10	
				Desempeño de funciones	11-12	
			Pro actividad	Contribución del recurso humano	13-14	
				Iniciativa y responsabilidad	15-16	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Titulo Gestión administrativa y su relación con el trabajo docente en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO

<p>emocionalidad en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022?, ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la responsabilidad laboral en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022? ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la proactividad en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022?</p>	<p>humano en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022.</p>	<p>directamente con la capacidad pedagógica en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022. H₂: La gestión administrativa se relaciona directamente con la emocionalidad en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022. H₃: La gestión administrativa se relaciona directamente con la responsabilidad laboral en unidades educativas del Cantón Guayaquil,</p>		<p>Capacidad pedagógica</p> <p>Emocionalidad</p> <p>Responsabilidad laboral</p> <p>Pro actividad</p>	<p>Evalúa actividades</p> <p>Nivel de competencia Comunicación activa</p> <p>Percepción de aceptación Autorregulación</p> <p>Soluciones innovadoras e integradas Desempeño de funciones</p> <p>Contribución del recurso humano Iniciativa y responsabilidad</p>	
---	--	--	--	--	---	--

		2022. H ₄ : La gestión administrativa se relaciona directamente con la proactividad en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022.				
--	--	---	--	--	--	--

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre gestión administrativa"

OBJETIVO: Conocer el nivel de la gestión administrativa percibida por los estudiantes

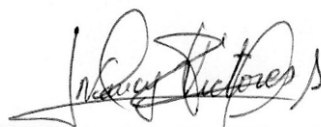
DIRIGIDO A: Estudiantes de Unidad Educativa Richard Burgos Suárez

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VICTORES ARTEAGA NANCY
PATRICIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN TECNOLOGIA E
INNOVACION EDUCATIVA

VALORACIÓN:

Alto X	Regular	Bajo
--------	---------	------



VICTORES ARTEAGA NANCY PATRICIA

DNI 0919749333

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre trabajo docente"

OBJETIVO: Conocer el nivel del trabajo docente percibida por los estudiantes

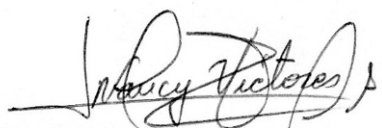
DIRIGIDO A: Estudiantes de Unidad Educativa Richard Burgos Suárez

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VICTORES ARTEAGA NANCY
PATRICIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN TECNOLOGIA E INNOVACION EDUCATIVA

VALORACIÓN:

Alto X	Regular	Bajo
--------	---------	------



VICTORES ARTEAGA NANCY PATRICIA

DNI 0919749333

TITULO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Trabajo docente: Cualidades profesionales para ofrecer una educación de calidad, saber una competencia establecida previamente y su competencia real (Gálvez & Millia, 2018)	Capacidad pedagógica	Nivel de competencia	1.¿Considera necesario que el docente debe capacitarse para mejorar la forma de impartir la enseñanza?						X				X						
			2.¿Cree que el directivo debe evaluar el nivel de competencia del docente?						X				X						
			3.¿Mantienen una adecuada comunicación el directivo con los docentes?						X				X						
	Emocionalidad	Percepción de aceptación	4.¿Considera importante interactuar con el directivo?						X				X						
			5.¿Considera usted que el docente es aceptado por el grupo del aula?						X				X						
			6.¿Cree usted necesario evaluar la aceptación del directivo por los estudiantes?						X				X						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre gestión administrativa"

OBJETIVO: Conocer el nivel de la gestión administrativa percibida por los estudiantes

DIRIGIDO A: Estudiantes de Unidad Educativa Richard Burgos Suárez

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: PONCE PLAZA JESSICA KARINA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN PSICOPEDAGOGIA

VALORACIÓN:

Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Regular <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
--	----------------------------------	-------------------------------

Jessica Ponce P.

PONCE PLAZA JESSICA KARINA

DNI 0930121967

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre trabajo docente"

OBJETIVO: Conocer el nivel del trabajo docente percibida por los estudiantes

DIRIGIDO A: Estudiantes de Unidad Educativa Richard Burgos Suárez

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: PONCE PLAZA JESSICA KARINA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN PSICOPEDAGOGIA

VALORACIÓN:

Alto X	Regular	Bajo
--------	---------	------

Jessica Ponce P.

PONCE PLAZA JESSICA KARINA

DNI 0930121967

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre gestión administrativa"

OBJETIVO: Conocer el nivel de la gestión administrativa percibida por los estudiantes

DIRIGIDO A: Estudiantes de Unidad Educativa Richard Burgos Suárez

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VASQUEZ SOLIS GILDA YOLANDA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

VALORACIÓN:

Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Regular <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
--	----------------------------------	-------------------------------



VASQUEZ SOLIS GILDA YOLANDA

DNI 0914919428

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre trabajo docente"

OBJETIVO: Conocer el nivel del trabajo docente percibida por los estudiantes

DIRIGIDO A: Estudiantes de Unidad Educativa Richard Burgos Suárez

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VASQUEZ SOLIS GILDA YOLANDA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

VALORACIÓN:

Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Regular <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
--	----------------------------------	-------------------------------

VASQUEZ SOLIS GILDA YOLANDA

DNI 0914919428

Piura, 09 De Noviembre del 2022

SEÑORA**MSc. CRISTINA DORA DE LA CRUZ GUALE****DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL "RICHARD BURGOS SUÁREZ"**

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 09 de Noviembre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: ANCHUNDIA URIÑA NORY JACQUELINE
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : " GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO DOCENTE EN UNIDADES EDUCATIVAS DEL CANTÓN GUAYAQUIL,2022"

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar beneficiar al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Edwin Martín García Ramírez".

Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura



**ESCUELA BÁSICA SUPERIOR FISCAL
"RICHARD BURGOS SUÁREZ"**
Dirección: Isla Trinitaria - Sector: Coop. Luchar y vencer Mz.
A Solar 16
Un héroe puede ser una persona normal capaz de sobrepasar eventos
extraordinarios con gracia y dignidad
AMIE: 09H02576



Guayaquil, 10 de noviembre del 2022

DR. Edwin Martín García Ramírez

Jefe UP- UCV- Piura

De mis consideraciones:

Yo, Cristina Dora De La Cruz Guale en calidad de directora de la Escuela de Educación Básica "Richard Burgos Suarez", facilito y otorgo autorización a Nory Jacqueline Anchundia Uriña docente de esta Institución Educativa la cual dirijo, para que pueda realizar los Instrumentos (2) de la investigación Titulada, Gestión administrativa y su relación con el trabajo docente en unidades educativas del Canton Guayaquil, 2022.

Particular que a ustedes para los fines convenientes.

Atentamente,


Msc. Cristina De La Cruz Guale


DIRECCIÓN

INSTRUMENTO PARA RECOJO DE INFORMACIÓN SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Instrucciones:

Estimado participante, se agradece su colaboración en esta encuesta cuyo objetivo es determinar la relación existente entre gestión administrativa y trabajo docente.

Indicar su valoración en los siguientes ítems, de acuerdo a la escala de Likert con una puntuación de 1 a 5, tal como se muestra a continuación: 1. Nunca, 2. Casi Nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre y 5. Siempre.

ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Dimensión Planeación					
Planteamiento de objetivos a partir de situación en la entidad.					
1.¿Considera importante conocer las metas de la institución?					
2.¿Cree usted que los planes del plantel están acordes a su realidad social?					
3.¿Considera que los objetivos deben ser conocidos por todos los estamentos?					
Decisiones para el futuro					
4.¿Las metas que delinea la entidad educativa se relacionan con el futuro?					
5.¿La planificación que realizan se basa en eventos pasados?					
6.¿Considera importante que la entidad mejore su planificación en base a resultados anteriores?					
7.¿Cree usted que el director ha realizado planes pensando en el futuro del centro educativo?					
Dimensión Organización					
Establecimiento de áreas o departamentos en la entidad					
8.¿Cree usted que la entidad educativa cuente con áreas específicas de trabajo?					

9.¿Las áreas de la institución están formadas adecuadamente?					
10.¿Se interesa usted por conocer como están diseñadas las áreas de la institución?					
Actividades a realizar					
11.¿Considera importante que todos los miembros de la institución participen en las actividades extracurriculares?					
12.¿Cree importante conocer el organigrama de la institución?					
13.¿Considera que todos los estamentos deben conocer las actividades que realizan las diferentes áreas de la entidad educativa?					
14.¿Cree usted que el director debe evaluar las actividades que realizan las diferentes áreas?					
15.¿Considera necesario que el directivo pueda interactuar con los estudiantes?					
Dimensión Dirección					
Habilidad de interactuar					
16.¿Los docentes mantienen una adecuada interacción con los estudiantes?					
17.¿Cree usted importante que todo el personal pueda comunicarse de manera activa con los representantes legales?					
Motivación en el entorno educativo y propia					
18.¿Considera usted que el directivo motiva al personal educativo?					
19.¿Cree usted que el docente esta motivado al momento de desarrollar sus actividades?					
Dimensión Control					
Habilidades desarrolladas					
20.¿Cree usted que los docentes y directivos desarrollan todas sus habilidades?					
21.¿Considera importante conocer que habilidades posee el personal docente?					
Corrige acciones implementadas					

22.¿Considera usted que los directivos brindan los correctivos a las acciones que fueron implementadas de forma errónea?					
23.¿Cree usted que el docente deba implementar acciones correctivas dentro del aula?					
Evalúa actividades					
24.¿Considera importante que el directivo pueda evaluar las actividades que realiza el docente en el aula?					
25. ¿Cree necesario que como estudiante pueda evaluar al directivo del plantel?					

INSTRUMENTO PARA RECOJO DE INFORMACIÓN TRABAJO DOCENTE

Instrucciones:

Estimado participante, se agradece su colaboración en esta encuesta cuyo objetivo es determinar la relación existente entre gestión administrativa y trabajo docente.

Indicar su valoración en los siguientes ítems, de acuerdo a la escala de Likert con una puntuación de 1 a 5, tal como se muestra a continuación: 1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.

ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Dimensión Capacidad pedagógica					
Nivel de competencia					
1.¿Considera necesario que el docente debe capacitarse para mejorar la forma de impartir la enseñanza?					
2.¿Cree que el directivo debe evaluar el nivel de competencia del docente?					
Comunicación activa					
3.¿Mantienen una adecuada comunicación el directivo con los docentes?					
4.¿Considera importante interactuar con el directivo?					
Dimensión Emocionalidad					
Percepción de aceptación					
5.¿Considera usted que el docente es aceptado por el grupo del aula?					
6.¿Cree usted necesario evaluar la aceptación del directivo por los estudiantes?					
Autorregulación					
7.¿Considera importante que el directivo posea capacidad de control dentro de la institución?					

8.¿Cree que los docentes se mantienen autorregulados en el tiempo de clases?					
DIMENSION RESPONSABILIDAD LABORAL					
Soluciones innovadoras e integradas					
9.¿Considera usted que al presentarse un inconveniente el docente esta capacitado para resolverlo de forma inmediata?					
10.¿Los directivos cuentan con directrices establecidas para dar solución a una problemática?					
Desempeño de funciones					
11.¿Se delega autoridad por parte del director a los docentes?					
12.¿Cuenta la institución con un manual de funciones?					
DIMENSION PROACTIVIDAD					
Contribución del recurso humano					
13.¿Cree usted que el personal contribuye de forma activa dentro de la institución educativa?					
14.¿Los estudiantes participan en las actividades que se realizan en el plantel de forma activa?					
Iniciativa y responsabilidad					
15.¿Considera que los docentes participan de manera responsable en las asignaciones que se les delegan?					
16.¿Cumple el docente con sus actividades dentro del marco educativo?					

Correlación

Rango	Relación
0 -0,25	Escasa o nula
0,26 -0,50	Débil
0,51-0,75	Entre moderada y fuerte
0,76-1,00	Entre fuerte y perfecta

Fuente: Martínez et al. (2009)

PRUEBA PILOTO

VALIDEZ DE CRITERIO VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

N°	VALIDACION DE CRITERIO VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA																									SUMAN
	PLANEACION					ORGANIZACIÓN					DIRECCION					CONTROL										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
1	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	98
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	5	4	99
3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	120
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	117
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	118
6	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	121
7	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	115
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	121
9	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	118
10	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	115

Igual o mayor a 0,45 valido
0.617207
0.688889263
0.62480059
0.512281657
0.641242711
0.522048894
0.523572481
0.458125921
0.573915989
0.545000695
0.742708736
0.665905892
0.665905892
0.659496639
0.517926805
0.968029861
0.968029861
0.968029861
0.863488129
0.624259496
0.62480059
0.665905892

0.474766238
0.665905892
0.808845395

VALIDEZ DE CONSTRUCTO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

		GESTION					
		ADMINISTRATIVA	PLANEACION	ORGANIZACION	DIRECCION	CONTROL	
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,705*	,796**	,645*	,884**
		Sig. (bilateral)	.	,023	,006	,044	,001
		N	10	10	10	10	10
	PLANEACION	Coeficiente de correlación	,705*	1,000	,570	,647*	,427
		Sig. (bilateral)	,023	.	,085	,043	,218
		N	10	10	10	10	10
	ORGANIZACION	Coeficiente de correlación	,796**	,570	1,000	,458	,682*
		Sig. (bilateral)	,006	,085	.	,183	,030
		N	10	10	10	10	10
	DIRECCION	Coeficiente de correlación	,645*	,647*	,458	1,000	,361
		Sig. (bilateral)	,044	,043	,183	.	,305
		N	10	10	10	10	10
	CONTROL	Coeficiente de correlación	,884**	,427	,682*	,361	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	,218	,030	,305	.
		N	10	10	10	10	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

ALFA DE CRONBACH

VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	25

Estadísticas de total de elemento

	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
P1	109,80	66,178	,563	,935
P2	109,50	67,611	,657	,934
P3	109,30	69,789	,601	,935
P4	109,50	67,611	,450	,937
P5	109,70	67,567	,603	,934
P6	109,90	68,989	,479	,936
P7	109,60	68,711	,478	,936
P8	109,80	69,289	,408	,937
P9	109,60	68,267	,531	,935
P10	110,10	68,100	,496	,936
P11	109,50	67,167	,716	,933
P12	109,30	69,567	,645	,935
P13	109,30	69,567	,645	,935
P14	110,10	66,989	,619	,934
P15	109,70	68,678	,471	,936
P16	109,40	66,267	,965	,930
P17	109,40	66,267	,965	,930
P18	109,40	66,267	,965	,930
P19	110,40	62,044	,837	,930
P20	109,60	67,822	,585	,934
P21	109,30	69,789	,601	,935
P22	110,20	62,178	,588	,939
P23	109,40	69,822	,435	,936
P24	109,30	69,567	,645	,935
P25	109,70	63,789	,777	,931

N°	GESTION ADMINISTRATIVA																				SUMAN						
	PLANEACION								ORGANIZACIÓN					DIRECCION					CONTROL								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	
1	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	105	
2	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	3	5	5	4	107	
3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	118	
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	114	
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	118	
6	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	118	
7	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	4	113	
8	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	118	
9	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	117	
10	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	114	
11	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	4	113	
12	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	117	
13	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	114	
14	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	113	
15	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	117	
16	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	113	
17	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	117	
18	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	112
19	3	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	106	
20	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	114	
21	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	114	
22	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	119	
23	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	118	
24	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	114	
25	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	117	
26	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	105	
27	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	3	3	5	4	106	
28	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	114	
29	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	114	
30	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	113	
31	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	114	
32	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	117	
33	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	117	
34	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	118	
35	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	117	
36	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	118	
37	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	112	
38	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	114	
39	3	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	3	104	
40	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	113	
41	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	114	
42	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	113	
43	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	113	

44	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	113	
45	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	118	
46	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	3	4	5	3	109	
47	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	117	
48	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	118	
49	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	106	
50	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	115	
51	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	108	
52	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	5	4	103	
53	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	115	
54	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	115	
55	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	108	
56	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	115	
57	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	117	
58	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	3	113	
59	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	114	
60	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	113	
61	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	118	
62	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	113	
63	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	113	
64	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	4	5	4	108	
65	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	113	
66	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	118	
67	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	113	
68	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	113	
69	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	114	
70	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	117
71	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	117	
72	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	114	
73	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	113	
74	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	117	
75	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	114	
76	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	106	
77	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	107	
78	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	117	
79	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	111	
80	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	114	
81	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	112	
82	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	114	
83	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	117	
84	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	113	
85	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	115	
86	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	120	
87	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	111	
88	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	114	
89	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	113	

90	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	112
91	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	113
92	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	114
93	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	118
94	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	111
95	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	113
96	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	114
97	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	119
98	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	113
99	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	114
100	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	117

PRUEBA PILOTO

VALIDEZ DE CRITERIO VARIABLE TRABAJO DOCENTE

N°	VALIDACIÓN DE CRITERIO VARIABLE TRABAJO DOCENTE																SUMAN
	CAPACIDAD PEDAGOGICA				EMOCIONALIDAD				RESPONSABILIDAD				PROACTIVIDAD				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	68
2	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	70
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	78
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
6	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	78
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	78
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	78
10	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	71

Igual o mayor a 0,45 valido
0.634441269
0.824943472
0.558314909
0.506135946
0.586290449
0.629666998
0.558314909
0.610493873
0.453956982
0.558314909
0.470257632
0.46856593
0.470257632
0.453956982
0.629666998
0.470257632

ALFA DE CRONBACH

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	16

Estadísticas de total de elemento

	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
P1	71,30	16,011	,524	,828
P2	71,10	16,544	,790	,816
P3	71,20	17,289	,476	,830
P4	71,20	17,511	,418	,833
P5	71,20	16,400	,472	,832
P6	71,10	16,322	,531	,827
P7	71,20	17,289	,476	,830
P8	71,20	17,067	,535	,827
P9	71,20	17,733	,361	,836
P10	71,20	17,289	,476	,830
P11	71,00	18,222	,412	,835
P12	71,30	17,567	,370	,836
P13	71,10	17,211	,347	,840
P14	71,20	17,733	,361	,836
P15	71,00	17,778	,583	,829
P16	71,00	18,222	,412	,835

VALIDEZ DE CONSTRUCTO VARIABLE TRABAJO DOCENTE

			TRABAJO DOCENTE	CAPACIDAD	EMOCIONALID AD	RESPONSABILI DAD	PROACTIVIDAD
Rho de Spearman	TRABAJO DOCENTE	Coeficiente de correlación	1,000	,535	,860**	,967**	,779**
		Sig. (bilateral)	.	,111	,001	,000	,008
		N	10	10	10	10	10
	CAPACIDAD	Coeficiente de correlación	,535	1,000	,505	,434	,429
		Sig. (bilateral)	,111	.	,136	,210	,216
		N	10	10	10	10	10
	EMOCIONALID AD	Coeficiente de correlación	,860**	,505	1,000	,837**	,609
		Sig. (bilateral)	,001	,136	.	,003	,062
		N	10	10	10	10	10
	RESPONSABILI DAD	Coeficiente de correlación	,967**	,434	,837**	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	,000	,210	,003	.	,004
		N	10	10	10	10	10
	PROACTIVIDA D	Coeficiente de correlación	,779**	,429	,609	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	,216	,062	,004	.
		N	10	10	10	10	10

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

ALFA DE CRONBACH

VARIABLE TRABAJO DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	16

Estadísticas de total de elemento

	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
P1	71,30	16,011	,524	,828
P2	71,10	16,544	,790	,816
P3	71,20	17,289	,476	,830
P4	71,20	17,511	,418	,833
P5	71,20	16,400	,472	,832
P6	71,10	16,322	,531	,827
P7	71,20	17,289	,476	,830
P8	71,20	17,067	,535	,827
P9	71,20	17,733	,361	,836
P10	71,20	17,289	,476	,830
P11	71,00	18,222	,412	,835
P12	71,30	17,567	,370	,836
P13	71,10	17,211	,347	,840
P14	71,20	17,733	,361	,836
P15	71,00	17,778	,583	,829
P16	71,00	18,222	,412	,835

N°	TRABAJO DOCENTE																SUMAN
	CAPACIDAD PEDAGOGICA				EMOCIONALIDAD				RESPONSABILIDAD				PROACTIVIDAD				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	69
2	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	70
3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	76
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	76
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	76
6	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	76
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	76
8	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	77
9	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	77
10	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	72
11	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	71
12	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	77
13	5	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	71
14	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	76
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	78
16	5	4	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	72
17	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	77
18	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	73
19	5	3	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5	3	63
20	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	73
21	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	74
22	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	76
23	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	77
24	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	71
25	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	77
26	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	62
27	4	5	3	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	65
28	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	5	4	5	5	71
29	5	4	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	70
30	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	72
31	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	73
32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	76
33	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	77
34	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	77
35	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	77
36	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	77
37	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	70
38	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	73
39	5	4	5	3	3	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	65
40	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	73
41	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	72
42	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	71

43	5	4	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	71
44	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	72
45	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	77
46	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	66
47	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	77
48	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	77
49	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	66
50	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	71
51	5	3	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	65
52	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	66
53	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	72
54	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	70
55	5	3	5	4	3	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	4	67
56	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	73
57	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	77
58	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	73
59	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	74
60	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	74
61	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	77
62	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	76
63	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	71
64	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	67
65	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	73
66	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	77
67	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	73
68	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	72
69	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	76
70	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	77
71	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	76
72	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	74
73	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	74
74	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	77
75	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	71
76	4	5	3	5	3	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	68
77	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	3	3	65
78	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	76
79	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	72
80	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	75
81	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	77
82	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	76
83	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	76
84	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	76
85	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	74
86	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	77
87	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	72
88	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	74

89	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	75
90	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	74
91	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	72
92	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	75
93	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	77
94	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	74
95	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	75
96	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	74
97	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	77
98	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	73
99	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	76
100	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	77









UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO DOCENTE EN UNIDADES EDUCATIVAS DEL CANTÓN GUAYAQUIL, 2022

", cuyo autor es ANCHUNDIA URIÑA NORRY JACQUELINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 18 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 03584090 ORCID: 0000-0002-4402-523X	Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 19-01- 2023 01:48:49

Código documento Trilce: TRI - 0523655