



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión administrativa y trabajo docente en una unidad
educativa de Guayaquil, 2023

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

AUTORA:

Valle Carrion, Dolores Nataly (orcid.org/0009-0008-8651-629X)

ASESOR:

Dr. Cherre Anton, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

CO-ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por haberme permitido llegar a esta etapa y darme salud para poder lograr mis objetivos.

A mi madre Juana Carrión por tener fe en mí y darme la confianza de que podía lograr una meta más en mi vida.

A mi padre por ser ejemplo de perseverancia y constancia en toda su vida.

A mi hermana Laura Valle por su apoyo constante en sus consejos y oraciones. A mis hijos y nietas en especial a Alejandrita que nunca olvidare sus palabras. Abuelita tú puedes y algún día voy a ser como tú. Esas palabras me alentaban cuando sentía que no podía más.

A la Universidad César Vallejo por permitirme dar un paso más hacia el éxito, por convertirme en una profesional competitiva llena de expectativas. Quiero agradecer de manera en especial a cada uno de mis maestros docentes por darme una formación de calidad.

Gracias a todos.

Nataly

AGRADECIMIENTO

Esta tesis de la dedico de manera especial a Dios, a mi familia que en el transcurso de mi vida me inculcaron valores y confiaron en mí y en mis deseos de superación, depositando su confianza en cada reto que se presentaba sin dudar en mis capacidades.

Nataly



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "Gestión administrativa y trabajo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023", cuyo autor es VALLE CARRION DOLORES NATALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 06-08-2023 09:38:51
LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 03584090 ORCID: 0000-0002-4402-523X	Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 05-08-2023 00:40:28

Código documento Trilce: TRI - 0641447



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VALLE CARRION DOLORES NATALY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y trabajo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
DOLORES NATALY VALLE CARRION PASAPORTE: 0912560505 ORCID: 0009-0008-8651-629X	Firmado electrónicamente por: DVALLECA24 el 04-08- 2023 12:27:14

Código documento Trilce: TRI - 0641448

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023.....	16
Tabla 2	Relación entre gestión administrativa y trabajo docente	20
Tabla 3	Nivel de gestión administrativa y trabajo docente	19
Tabla 4	Relación gestión administrativa y productividad.....	21
Tabla 5	Relación gestión administrativa y el desarrollo humano	22
Tabla 6	Relación entre gestión administrativa y la responsabilidad laboral	23
Tabla 7	Relación entre gestión administrativa y emocionalidad.....	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema correlacional	14
---	----

RESUMEN

El objetivo general de este informe fue el determinar la relación que existe entre gestión administrativa y trabajo docente. En cuanto a la metodología, se debe mencionar que fue tipo básica, para ello se requirió aplicar un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de nivel correlacional, por lo que fue necesario una muestra de 70 docentes de una unidad educativa de Guayaquil, a quienes se les recogió información por medio de cuestionarios. Es importante mencionar que en los resultados obtenidos se tiene que la variable gestión administrativa que se encuentra en un nivel alto en 98,6% frente a un grupo que lo considera de nivel medio 1,4%. En cuanto a la variable trabajo docente el 84% lo considera alto y únicamente el 16% un nivel medio. Dado los resultados se concluye que a través del coeficiente Rho Spearman se determino que existe una relación positiva media (0.842) en las variables objeto de estudio.

Palabras clave: Gestión, trabajo, equipo.

ABSTRACT

The general objective of this report was to determine the relationship between administrative management and teaching work. Regarding the methodology, it should be mentioned that it was a basic type, for which it was necessary to apply a quantitative approach with a non-experimental design of a correlational level, for which a sample of 70 teachers from an educational unit in Guayaquil was necessary, whom Information was collected through questionnaires. It is important to mention that in the results obtained, the administrative management variable is found at a high level at 98.6% compared to a group that considers it to be of a medium level, 1.4%. Regarding the teaching work variable, 84% consider it high and only 16% a medium level. Given the results, it is concluded that through the Rho Spearman coefficient it was determined that there is an average positive relationship (0.842) in the variables under study.

Keywords: Management, work, team

I.INTRODUCCIÓN

En el quehacer educativo surgen procesos que tienen carácter administrativo, tales como, el traslado de estudiantes de un plantel a otro por diversos motivos, los reportes de calificaciones; entre otros. Dichas situaciones, dan paso a reconocer que la entidad educacional no es solo un ente en el que se desarrolla el proceso de enseñar y aprender, sino que también se ejecutan acciones enmarcadas bajo parámetros del ente de control y además las normativas propias de cada institución.

En lo relacionado con la gestión administrativa, a nivel mundial la Unesco por sus siglas o la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2022) hace mención en cuanto a esta área dado que no ha podido crecer de manera regular debido a la falta de capacitación ya que, en el periodo 2019 los directivos escolares que fueron capacitados representaron el 52%, frente al 59% del 2013; ello deriva en una afectación en el proceso administrativo de las instituciones educativas. La entidad antes mencionada, hace énfasis en que se requiere de una capacitación constante dado que favorece al desarrollo administrativo en las entidades educativas.

El Ecuador, a nivel nacional, también se encuentra afectado debido a la falta de una efectiva gestión dentro de los planteles educativos dado que, según el Ministerio de Educación (2018) en los centros de educación fiscomisional el 76,6% de los educandos recibe la enseñanza por parte del 6,2% de docentes, lo cual deriva en un exceso de alumnado dentro de un aula de clases ocasionando que el proceso educativo no se desarrolle de manera eficiente. Por ello, el trabajo del docente debe ser regulado de mejor forma, por parte de quien dirige la entidad educativa y que ello derive en que los contenidos puedan ejecutarse en el plazo previsto.

Resulta necesario mencionar, que estos acontecimientos no son ajenos a nivel regional, en el cantón Guayaquil, el mismo que se ubica en la zona urbana de la Provincia del Guayas en donde el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2018) hacen mención del 43% del profesorado se encuentran ubicados en dicha zona,

generando dificultades en los demás sectores. La problemática de la gestión administrativa en los centros escolares, parte en que las acciones se ejecuten en el centro educativo no reciben una retroalimentación que se requiere, es decir, los estándares de calidad continúan desde que fueron elaborados y no han sido ajustados a la realidad actual del plantel, como por ejemplo el acceso a las instalaciones de la institución de forma libre, en la actualidad, debe evaluarse a través de normas de bioseguridad.

En cuanto a la relevancia de este trabajo, la gestión administrativa debe dar cumplimiento a los procesos como planificación, dirección, control dado que una adecuada funcionabilidad de las diversas actividades promoverá la ejecución adecuada del trabajo docente. Para ello es relevante, elaborar la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el trabajo de docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023?

Este trabajo se justifica, en cuanto a su aspecto teórico en donde se revisarán conceptualizaciones que parten desde conocer sobre la gestión administrativa y del trabajo docente con sus respectivas dimensiones las cuales promoverán el enriquecimiento del tema. En lo que se refiere al aporte práctico de esta indagación es menester señalar, que los resultados que se obtengan permitirán conocer de mejor manera, como se desenvuelve la gestión en el centro educativo por parte del gerente y a su vez como el aporte que realizan los maestros hacia el aspecto administrativo es relevante o no. La justificación metodológica, guarda relación con el enfoque cuantitativo, promoverá el implementar instrumentos confiables que faciliten su uso para futuras indagaciones asociadas con el tema en estudio. En lo que respecta a lo conveniente de que la gestión administrativa se ejecute de manera adecuada a fin de que el docente puede desarrollar sus actividades de forma profesional y representativa. En cuanto a la pertinencia de esta indagación, recae en que la administración de un centro educativo, no solo debe dirigirse a los procesos habituales desarrollados en la entidad como por ejemplo, la elaboración de certificados de conducta; sino que debe considerarse al talento humano que presta un servicio en el centro de educación a fin de que realice el proceso

educativo; para ello el recurso puede y debería ser estimulado por medio de una gestión idónea.

Resulta necesario, que surja el objetivo general dentro de este trabajo a fin de que se den respuesta a los planteamientos detallados con anterioridad, para ello se tiene: Determinar la relación de la gestión administrativa y el trabajo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023. Para lograrlo se requieren de los siguientes objetivos específicos: Diagnosticar el nivel de gestión administrativa y trabajo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023. Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad en una unidad educativa de Guayaquil, 2023 Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo humano en una unidad educativa de Guayaquil, 2023. Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la responsabilidad laboral en una unidad educativa de Guayaquil, 2023. Evaluar la relación que existe entre la gestión administrativa y la emocionalidad en una unidad educativa de Guayaquil, 2023.

En su hipótesis general se mencionan las siguientes: H₁: La gestión administrativa se relaciona directamente con el trabajo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023. H₀: La gestión administrativa no se relaciona directamente con el trabajo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023. En relación a las hipótesis específicas, se detallan: H₁: La gestión administrativa se relaciona directamente con la productividad en una unidad educativa de Guayaquil, 2023. H₂: La gestión administrativa se relaciona directamente con el desarrollo humano en una unidad educativa de Guayaquil, 2023. H₃: La gestión administrativa se relaciona directamente con la responsabilidad laboral en una unidad educativa de Guayaquil, 2023. H₄: La gestión administrativa se relaciona directamente con la emocionalidad en una unidad educativa de Guayaquil, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el rubro en mención se abordan temas que mantienen relación con este trabajo como el artículo de Arévalo et al. (2022) desarrollado en Perú menciona como eje primario el determinar la relación entre la dirección administrativa con el trabajo. Su trabajo requirió de la investigación básica, bajo un diseño de índole no experimental, para 85 colaboradores, la encuesta fue la técnica utilizada y también la ficha de observación. El coeficiente Alfa de Cronbach fue del 0,764 en la variable administración y en el desempeño del trabajador 0,716. En lo que respecta a la observación realizada mediante fichas en donde se menciona deficiencia en un 7% y el 93% un buen grado de desempeño laboral. en lo que respecta a las conclusiones se obtuvo un Rho de Spearman de ,350 es decir, si existe relación entre las variables de dicho análisis.

Por otro lado, Salazar y Estela (2022) en Perú, hace mención de señalar la relevancia de la gestión administrativa en virtud con el personal operativo de la entidad. Cuantitativa, fue la metodología, además el enfoque con diseño no experimental, para ello se requirió del cuestionario en donde se requirieron 32 items entre 150 participantes. Dados los resultados se indica que el 92% indica que la gestión que efectúa la administración es idónea y es notorio el compromiso de sus miembros. Como conclusión refleja un Rho de Spearman cuyo valor ,73 indica relación que mantienen las variables abordadas.

El artículo de Riffo (2019) enfatiza que es relevante desarrollar una indagación relacionada con la incidencia de la gestión administrativa y los procedimientos de calidad. Metodología con un enfoque cuantitativo, requiriendo para ello el diseño transversal, requiriendo de 80 colaboradores para dos escalas de opinión. En lo que respecta a los resultados en el nivel preparatoria los maestros en un 70% enfatizan el desenvolvimiento de competencias en lo relacionado con la administración y un 85% se refiere en cuanto a la calidad dentro de los entes educativos como buena.

El artículo de Fernández (2021) desarrollado en Arequipa, hace mención sobre la relevancia que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los

educadores. El enfoque cuantitativo en lo que respecta a su diseño fue correlacional; en donde, se desarrolló una encuesta en que 28 docentes intervinieron. Se obtuvo información que indica el 71,4% grado alto, 17,9% nivel medio y en nivel bajo 10,7%. En lo relacionado con la dirección de índole administrativa que se ejecuta en el centro educacional, en lo que se refiere al trabajo docente se precisa el 75% nivel alto en el rubro tareas; en nivel medio 14,3% y en nivel bajo 10,7%. Al verificar la hipótesis se obtuvo un 0,837 en el Rho de Spearman. Dentro de sus conclusiones el coeficiente de Pearson fue ,795 siendo el grado de significación 0,010 que representa el 5%.

Para Cerdas et al. (2017) en su artículo elaborado en Costa Rica, como objetivo general desarrollar un análisis sobre la percepción que mantiene el grupo de docentes sobre la gestión administrativa. El enfoque mixto, fue parte de su metodología, diseño no experimental, requirió de la encuesta para ello se requirió de 192 personas. En lo que respecta, a los resultados se observa el 64,1% menciona estar muy de acuerdo en lo que respecta a la actualización, en los procesos de aprendizaje 59,4% y en las metas organizacionales 54,2%. Con los resultados, se concluye que es relevante que todo el equipo de trabajo pueda conocer de primera mano, las metas que se tracen a fin de mejorar el trabajo a desarrollar, con ello el coeficiente de Pearson obtenido fue 0,568 representando correlación sobre las variables abordadas.

En lo que respecta de los trabajos en Ecuador, Cuevas et al. (2022) en su trabajo científico, relevante planteó instaurar la conexión entre la gestión administrativa y la competencia con el maestro; enfoque cuantitativo con diseño no experimental, intervinieron 72 individuos en la encuesta. Los resultados mostraron un 83,3% menciona que la gestión en la parte administrativa es buena, sobre un 14% que señala que es regular y la diferencia indica mala. En cuanto al Rho de Spearman 0.812, lo que permite señalar como conclusión que la existe relación entre ambas variables.

El artículo realizado en Daule por De la Ece (2017) menciona como objetivo el indicar la unión entre el liderazgo directivo y evaluación del desempeño docente.

Su metodología, requirió del enfoque cuantitativo con diseño no experimental de corte transversal. La población encuestada fue de 80 maestros. En lo que respecta a los resultados se observó que el 12,5% enfatizó que el desenvolvimiento del liderazgo directivo es alto, moderado un 50% y bajo la diferencia. En cuanto al desarrollo profesional del maestro, inadecuado en un 52,5% y 16,3% adecuado en lo que respecta al desempeño docente. Concluyo en un Rho de 0,783 enfatiza que existe conexión en las variables analizadas.

En el escrito científico de Ordoñez et al. (2022) en el cual se busca establecer un análisis sobre la planificación estratégica en lo que respecta a la gestión del maestro en las unidades educativas de nivel superior. Dentro de la metodología utilizada se encuentra el diseño no experimental en el que 392 personas contribuyeron con brindar respuestas a los instrumentos en los que se obtuvieron resultados en que el 62% indico un nivel alto en la planificación estratégica, el nivel medio en 32% y el 6% un nivel bajo. La correlación de Spearman fue de 0,926. Dentro de las conclusiones se menciona que debe existir claridad en los objetivos para facilitar la participación de todos quienes forman el recurso humano de la institución.

En el Ecuador, Mendoza et al., (2022) en su artículo científico hace mención en su objetivo general que se requiere indicar la relación existente entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en planteles superiores. Enfoque cuantitativo, diseño no experimental de nivel correlacional, participaron 247 docentes quienes mediante encuestas permitió obtener un 49% conoce sobre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional pero un 51% señala no saber sobre el tema. Concluye que la gestión administrativa fue adecuada, dado que incide el desarrollo organizacional que favorece a la comunidad educativa.

Según Riffo (2019) la gestión administrativa, hace mención a un proceso que permite el cumplimiento de actividades las cuales se enfocan al alcance de los objetivos que establece la institución en donde participa el docente.

Para Benites y Castillo (2018) mencionan a la gestión administrativa como una ciencia cuyos componentes se relacionan con principios, prácticas y técnicas que necesitan del ser humano para llevar a cabo acciones que promuevan un beneficio para toda la entidad, es decir, cumplir con las metas trazadas, considerando además a cada participante como importante, ya que se requiere que los colaboradores puedan considerarse como un recurso relevante dentro del desarrollo de todas y cada una de las actividades que se ejecuten en la organización.

Por otro lado, Mora (2022) hace énfasis en que representa optimización de todos los recursos que posee la entidad, sean estos materiales e inmateriales a fin de lograr los objetivos que han sido planteados. La optimización consiste en que cada recurso es utilizado de manera adecuada dentro del todo el proceso de ejecución hasta llegar a manos del cliente final. Sin embargo, en la escolaridad la optimización de los materiales esta asociada incluso hasta en el tiempo que llevan los docentes en la impartición de la clase hasta la dedicación a las actividades administrativas como la entrega de reportes de calificaciones.

Según menciona Gavilán (2018) enfatiza que la gestión administrativa es aquella que promueve el planteamiento de objetivos, requiriendo para ello adecuada planificación, organización, dirección y de control. Por ende, al participar cada colaborador ello es relevante dentro de los procesos administrativos dado que permite mejorar el servicio que se brinda. Según Grandori y Furlotti (2019) se requiere de la innovación constante dentro de la entidad, ya que ello facilitará el desarrollo de cada una de las acciones que se deban ejecutar dentro de la institución.

De acuerdo a ello, Bai et al. (2018) menciona que la gestión administrativa esta encaminada al logro de los objetivos que se plantean de acuerdo a la actividad que se desarrolle. Por ello, para Bloom et al. (2017) las entidades que poseen una adecuada administración pueden mantenerse durante el transcurso del tiempo, dado que la actualización que se realice debe estar enmarcada en el beneficio que se desea conseguir.

Para Dorgyles (2021) una adecuada gestión por parte del administrador debe estar diseñada para desarrollar un trabajo de calidad, ya que con ello puede dar paso al desenvolvimiento de la organización. Los gestores o administradores de una entidad, no solo cumplen un rol dentro del marco legal, sino que también deben focalizar todos y cada uno de sus esfuerzos con la consecución de los objetivos, por ello, es importante contar con un adecuado manejo del tiempo y recursos con los que cuenta la institución,

Según Tuan et al. (2022) enfatiza que una adecuada administración es necesaria, dado que permitirá que los procesos ya no se enfoquen únicamente en el direccionamiento del gestor sino que motiva a la descentralización de las actividades. Por ello, Schweiger y Stepanov (2022) mencionan que la entidad requiere brindar incentivos a los colaboradores dado que ello servirá para que perciban un ambiente satisfactorio que les permita contribuir de mejor manera con la entidad.

En lo señalado por Gibbons (2021) enfatiza que la parte negativa de la gestión administrativa esta enmarcado en la escasa efectividad al momento de dirigir dado que puede surgir el caso de que los participantes solo puedan ser vistos como números y no como personas prestadoras de servicios. Por ende, Warglien et al. (2021) es relevante, mencionar la necesidad de proporcionar espacios de integración en los cuales surja la comunicación en todos los participantes.

Este trabajo examina la teoría de la gestión administrativa de Taylor, que fue discutida por Mendoza y Moreira (2021) señalando que la racionalización del trabajo es importante porque la eficiencia de un ente, representa el desarrollo y uso adecuado del tiempo, dado que guarda relación con la misión, visión y los objetivos declarados por el ente y debe estar dirigido por el gerente permitiendo un adecuado desenvolvimiento de la gestión.

En cuanto a las dimensiones de la gestión administrativa Huahuasoncco (2020) menciona que es un conjunto de procedimientos, los cuales contribuyen al logro de metas en el marco institucional, ya que se requiere analizar los procesos que deben

desarrollarse a fin de que puedan lograrse las metas que se establecen. En virtud de lo propuesto por Riffo (2019) se refiere a las dimensiones de la variable de la gestión administrativa que se abordaran a continuación como son la planeación, organización, dirección y control.

Para Chumpitzi (2020) el planear marca el inicio del proceso de gestión administrativa, por ende, es relevante con el determinar los objetivos a desarrollar en un tiempo fijo. Es oportuno considerar, que al inicio del periodo escolar puedan elaborar los planes que distribuyan los tiempos en que se realizaran los diversos procesos como el diagnóstico cognitivo de los discentes, así como también, las actividades de orden extracurricular. De acuerdo con Quiroa (2021) la planificación da paso a elaborar desde una primera instancia aquellas metas que puedan llevarse a cabo en un corto o largo plazo. Por ello, el director junto con su equipo de trabajo de maestros debe desarrollar los procesos que se ejecutaran en el ciclo escolar.

Es relevante que el directivo y el recurso humano considere que al elaborar las diversas planificaciones deben esforzarse para llegar alcanzar las metas que se establecieron en la entidad además de los que se requieren en el aula, a fin de que se logre desarrollar las estrategias dentro del centro.

Riffo (2019) al detallar la organización, hace mención a un enfoque adecuado de las actividades a realizar en base a lo establecido a nivel de control. Por esta situación, el gerente educativo debe designar al grupo de maestros las actividades que se desarrollaran en sus diferentes etapas.

Para Calle (2020) al definir organización, esta se refiere a la designación de recursos, además de, acciones para conseguir los objetivos a través de la asignación de actividades a cada uno de los colaboradores. Es decir, la organización representa una parte importante en el plantel, al ser un sitio de enseñanza debe proporcionar un servicio que sea cálido y de mayor calidad, por ende, es relevante la manera en que se implementan los enfoques.

Para Salazar y Estela (2022) en lo que respecta a dirección, señala el curso que debe considerar el gerente de la entidad educativa para conseguir los objetivos que son planean en un tiempo determinado. El marcar una ruta para la ejecución de actividades, es parte importante en el quehacer de la gerencia administrativa, dado que con ello se busca llevar al centro educativo a una mayor y mejor operatividad.

Según Gil y Zanarone (2017) la dirección debe seleccionar a sus participantes, pero dentro de las entidades de orden gubernamental lo desarrollan los diferentes distritos debido a lo establecido por el ente regulador. Sin embargo, es importante que la gerencia pueda integrar a todos los participantes a fin de lograr el bien de la comunidad educativa, puesto que, la dirección es quien guía cada parte de la gestión en el centro y si ello se ejecuta de correctamente, da paso a la ejecución de actividades a tiempo.

Para Ramírez (2017) se refiere a la función que facilita el determinar si se han logrado las metas planteadas al inicio de una actividad y, en caso contrario, corregir lo hecho para repensar y con ello lograr las metas se refiere al control. Dentro de una entidad educativa los controles que se ejecuten no solo deben estar ligados al rol que desempeñe el docente, sino también como la administración gestiona cada uno de los recursos que posee a fin de que se cumpla con los respectivos procesos de cada área. Se requiere entonces que al ejercer este principio de la administración se pueda dar paso al trabajo colaborativo de cada uno de los miembros de la entidad.

De acuerdo con Vásquez (2017) hace mención, es adecuado medir el trabajo realizado por los miembros del centro ya sea de forma personal o grupal, dicha estadística debe ser elaborada por el director de la unidad educativa. Las mediciones que se realicen sobre las actividades, deben estar reguladas mediante parámetros que sean de conocimiento de todo el personal, a fin de evitar los favoritismos los cuales derivan en inconvenientes en la entidad. Por tanto, es una labor primordial del gerente focalizar sus esfuerzos en que el desempeño de los colaboradores con la institución se realice de manera permanente.

El gerente educativo, funge como responsable en que las tareas de los colaboradores sean monitoreadas adecuadamente, de modo que se puedan implementar planes generales y elaborados individualmente para brindar un servicio de calidad a toda la comunidad educativa. Sin embargo, dentro de dicho proceso pueden surgir complicaciones, en el mismo, tales como la falta de acompañamiento en las actividades por parte de uno o varios de los colaboradores, es en ese tipo de situaciones en donde la administración debe encaminar sus esfuerzos en lograr que el cliente interno, es decir el docente, pueda mantener los estándares de calidad en el ejercicio diario de sus labores, todo ello sin que se requiera la presencia del directivo en cada proceso.

De acuerdo con Coad et al. (2021) el control, hace énfasis en lo relevante de establecer procedimientos cuyo dinamismo permita lograr los objetivos que han sido propuestos desde la gerencia o por las diferentes áreas. Los procesos deben ejecutarse acorde con las directrices planteadas desde la administración, sin embargo, es importante considerar que existen aspectos dentro de la sociedad que se van innovando, y la escolaridad no esta exenta de presentar nuevas directrices en cuanto a por ejemplo, la forma en que los salones deben estar señalados dentro del proyecto educativo. Además, dentro de dichas directrices es requerido de manera esencial la participación de cada uno de los miembros que forman parte del centro, ya que ello facilitará que las actividades puedan ser ejecutadas en tiempo y forma.

Para Mendoza y Moreira (2021) la teoría de la gestión administrativa, hace mención que la teoría de Metcalfe en la cual la metodología del control puede ser eficaz cuando los objetivos que se proponen son claros y medibles. Sin embargo, al no presentarse en el tiempo previsto, el administrados puede caer en que los eventos surjan al azar y ello puede causar un deterioro en su gestión, ya que se busca un mejor desempeño tanto del recurso humano como en la efectividad del uso de los recursos que se proporcionen. Según Gargicevich (2020) dicha ley de Metcalfe menciona que en grupos de trabajos de pocos integrantes se marca la ventaja de brindar soluciones a problemas de manera efectiva, dado que al pasar la

información por muchos filtros puede encaminarse de manera inadecuada impidiendo de esa forma alcanzar los objetivos en el plazo previsto.

En lo relacionado con la variable trabajo docente, Chávez y Olivos (2019) hacen mención que se relaciona con la forma en que el maestro hace una estimación entre lo realizado y su desempeño, además que es consiente que puede recibir una evaluación sobre lo efectuado a fin de que pueda dar paso a las correcciones que se requieran, si se amerita. Dentro de la etapa laboral del maestro es importante, hacer de su conocimiento como se desarrolla sus actividades tanto en el ámbito administrativo como operativo, dado que una parte del profesorado puede señalar que cumple con todas las normas que establece la institución, pero puede entregar todos los requerimientos de forma atrasada y ello equivale a una falta dentro de la gestión que realiza como trabajador del plantel.

Según Gálvez y Milla (2018) dicho trabajo indica aquellas destrezas que debe tener el participante del centro educativo dado que su aporte a la comunidad estará representado por su competencia. Las habilidades con las que cuente un docente deben ser aprovechadas y canalizadas de manera efectiva por parte de la gerencia, a fin de que puedan alcanzarse en un plazo adecuado cada uno de los objetivos que han sido delineados por los administradores. Según Jiménez y Bombino (2019) el trabajo docente representa el desarrollo de conocimientos, competencias y habilidades que le permiten a quien recepta la información la construcción de su conocimiento. El desempeño adecuado del profesorado, sin duda permitirá alcanzar en los discentes la tenencia de una mayor comprensión de cada uno de los aprendizajes que buscan darse a conocer en cada una de las áreas que le son impartidas dentro del ciclo escolar.

En relación al trabajo docente, es importante destacar las dimensiones en las que este estudio busca elaborar a través de la productividad, en donde Ramírez et al. (2022) señala que el logro de los objetivos debe implicar un costo bajo debido a las decisiones que se tomen por parte de los participantes. Por ello, se requiere que se establezcan compromisos no solo por los administradores sino también con

quienes forman la plantilla de maestros, dado que su aporte contribuye a la mejora continua de la organización.

Según Baraei y Mirzaei (2018) señalan que la productividad refleja eficiencia dentro de la entidad, dado que los recursos que posee el centro educativo tanto humano, económico y en equipos son utilizados de la mejor forma.

Para Vallejo (2019) el desarrollo humano, no solo se trata de la selección, capacitación que se le da al personal sino también de implementar las capacidades con las que cuenta cada uno de los participantes del personal de la entidad. Según Gaspar (2021) el desenvolvimiento humano es relevante dentro de toda organización, dado que a través de ellos es factible la obtención de cada una de las metas trazadas.

De acuerdo con Arias (2019) la responsabilidad laboral se relaciona con aquellas acciones que son requeridas o solicitadas a nivel de la gerencia educativa o que son establecidas de forma propia. Para Kiligann (2022) se relaciona con actividades que el participante debe realizar en la institución a fin de que se puedan lograr los objetivos individuales y colectivos.

Debido a ello Hernández (2018) hace mención que la emocionalidad del trabajador educativo debe relacionarse con competencias de índole emocional, ya que, al mantener contacto con el alumnado de diversas edades, los maestros deben poseer un adecuado rol que promueva la formación de manera integral en los discentes.

Por ello, Campbell y su hipótesis, citado por Sánchez (2019) refleja que la labor del profesorado guarda relación con las habilidades que este posee, ya que sobre ello se determinan las actividades que deben ejecutarse en tiempo y forma por parte del trabajador de la unidad educativa. Se destaca, que dicho modelo de Campbell, se requerido ya que serviría para conocer las destrezas cognitivas e interpersonal favoreciendo el accionar de los docentes.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

De tipo básica, fue la investigación, ya que promovió conocer los aportes que se relacionan con esta indagación dado que buscó proporcionar respuestas al problema presentado (Arias & Covinos, 2021).

El enfoque en el que se basó este trabajo fue cuantitativo, ya que se debió realizar las mediciones tanto de la gestión administrativa como la labor del maestro que representan las variables estudiadas (Batthyány & Cabrera, 2011).

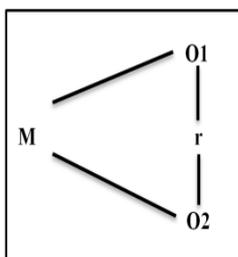
.

3.1.2. Diseño de investigación

El presente trabajo investigativo requiere de un diseño no experimental de nivel correlacional, identifica si existe conexión entre las variables puesto que no se realiza ningún tipo de manipulación a las variables que son abordadas dentro de este estudio (Arispe, y otros, 2020). Es importante recalcar que una investigación de índole no experimental, quienes intervienen como población o muestra no experimentan cambios o se las induce para obtener información dado que ello, no facilitaría el conocer la realidad del problema que se expone. Dentro del diseño para este estudio se requiere el siguiente esquema:

Figura 1

Esquema correlacional



Nota. La figura representa el esquema que se implementó dentro de este trabajo de investigación. Tomado de Reyes (2020)

Para ello:

O₁: gestión administrativa

O₂: trabajo docente

r: Relación

M: Muestra: discentes de plantel educativo.

3.2. Variables y operacionalización

En cuanto a su definición conceptual de la variable gestión administrativa, se puede mencionar que se refiere a promover la labor desarrollada mediante el uso adecuado y eficaz de todos los recursos materiales e inmateriales en las diversas áreas (Mora, 2022).

Las dimensiones e indicadores de dicha variable se tienen en la dimensión planeación, sus indicadores: metas accesibles, decisiones a corto plazo, elaboración de actividades. En cuanto a la dimensión organización, entre sus indicadores: desarrollo departamental, acciones a ejecutar, establecer reglamentos.

En lo que respecta a la dimensión dirección, entre sus indicadores: integración en la entidad, motivación de manera personal e institucional, logro de actividades. La dimensión control, entre sus indicadores: medir capacidades, implementar correctivos requeridos, estimar actividades.

De la gestión administrativa se desprende en su definición operacional que guarda relación con procedimientos de orden permanente, activo. Se hace la medición de las dimensiones. Evaluación a través de 25 ítems con una escala de Likert.

En relación a la variable trabajo docente, su definición conceptual representa características laborales que determinan el ofrecimiento de un trabajo basado en calidad y calidez (Gálvez & Milla, 2018).

La definición operacional, menciona que se relaciona con el conjunto de acciones a fin de determinar el desenvolvimiento de las acciones que se ejecutan, se mide a

través de sus dimensiones. Se planteará un cuestionario de 16 ítems con escala de Likert.

En cuanto a su escala de medición es de tipo ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Grupo de individuos los cuales manifiestan particularidades parecidas (Gómez, 2012). En la siguiente tabla se mostraron los datos de la población que intervinieron en este estudio.

Tabla 1

Población docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023

Sección	Nº	%
Varones	34	49%
Mujeres	36	51%
Total	70	100%

Nota: En la tabla 1 se hace referencia a los datos de los educadores de una unidad educativa de Guayaquil-2023

Criterios de inclusión

Todo docente que fue informado sobre la actividad a realizarse. Todo docente que asiste a la unidad educativa.

Criterios de exclusión

Todo docente que no ha sido informado previamente. Todo docente que no haya asistido a la institución.

3.3.2. Muestreo: este trabajo fue no probabilístico debido a que no se consideran a todos los elementos que participan de la comunidad educativa (Namakforoosh M. , 2018).

Unidad de análisis: docentes, son quienes participan dentro de este proceso de investigación, ya que el conocer como se desarrolla la gestión administrativa en la institución es relevante en el desenvolvimiento del trabajo que realizan los maestros.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue la técnica que se implementó para las dimensiones relacionadas con las variables en trabajo, la cual representa la obtención de información que brinde el participante de la misma, además considera como eje principal la presentación de los datos recolectados mediante tablas estadísticas (Arias & Covinos, 2021). Se utilizó el cuestionario, aplicado al grupo de personas de la población para ello fue necesario la elaboración de preguntas representativas al problema investigado (Arias, 2021). 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 utilizó una escala de Likert cuya valoración se indica a continuación: nunca=1; casi nunca 2; a veces =3; casi siempre=4; siempre=5.

Validez y confiabilidad: la validez hace referencia a los datos recopilados y que pueden presentar algún tipo de error dado que al evaluar los datos estos conllevan al establecimiento de información real y precisa (Villacis, y otros, 2018). Cuatro expertos les darán validez a los instrumentos.

La confiabilidad el coeficiente de Alfa de Cronbach permitió conocer información relevante dentro de los datos ingresados, dado que contribuye con establecer el grado de correlación entre las variables que son importante para el estudio (Ruiz L. , 2019). En cuanto a los valores de Alfa de Cronbach en la variable gestión administrativa fue de 0.937 mientras que en la variable trabajo docente fue 0.840

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de este trabajo se requirió acudir a la institución educativa y solicitar un permiso para efectuar la observación de la problemática además de

solicitar que se permita realizar las encuestas a los docentes y esperar que se extienda dicha autorización. Posterior a ello, se requirió que la aplicación de las encuestas a los profesores se realice de forma presencial en el lapso de dos semanas. De manera seguida los datos serán ingresados en una hoja de Excel con la cual se procedió a un análisis exhaustivo permitiendo establecer conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados fueron tabulados en el office Excel para obtener las puntuaciones fijadas para cada una de las respuestas que fueron observadas mediante el SPSS, dichos registros de orden estadístico, permitieron con la función de proporcionar una descripción de los datos obtenidos e información relevante emanada de las dos variables en estudio.

El desarrollo del análisis descriptivo, requirió de las tablas de frecuencias derivado de la información que se obtuvo en las encuestas, los cuales fueron presentados mediante tablas en donde se identifica el respectivo porcentaje que permite elaborar las comparaciones respectivas.

3.7. Aspectos éticos

La beneficencia de dar respuesta a la problemática presentada, a través de este trabajo dirigido a la comunidad educativa con el propósito de revisar el quehacer del directivo y la labor que desempeña el docente. La aplicación de los instrumentos se realizó de forma verídica, dado que no existió manipulación alguna sobre la información o sobre quienes son encuestados. Además, se requirió del uso de la plataforma Turnitin y de la aplicación de las normas Apa en todo el estudio, la cual es de edición 7th, con ella se establecieron parámetros que permitan conocer la autenticidad de los contenidos que han sido considerados por la autora de este trabajo de investigación. La imparcialidad también formo parte de este trabajo dado que se brindó a todos los participantes el mismo trato.

IV. RESULTADOS

Dentro del siguiente apartado se realizó el respectivo análisis de las variables y su hipótesis.

Objetivo general

Determinar la relación de la gestión administrativa y el trabajo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023.

Comprobación de hipótesis

H₁: La gestión administrativa se relaciona directamente con el trabajo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023.

H₀: La gestión administrativa no se relaciona directamente con el trabajo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023.

Tabla 2

Correlación entre las variables Gestión Administrativa y Trabajo Docente

		TRABAJO DOCENTE	
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	.842**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	70

Nota: En la Tabla 2 se hace referencia a los datos obtenidos por medio del instrumento aplicado los docentes, una unidad educativa – Guayaquil – 2023.

De acuerdo con la información observada, en la Tabla 2 la correlación entre las variables gestión administrativa y trabajo docente presenta un valor de ,842** representando ello una correlación positiva considerable. En cuanto al valor de significancia bilateral ($p < .001$) facilita el determinar que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 1

Diagnosticar el nivel de gestión administrativa y trabajo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023.

Tabla 3

Nivel de Gestión Administrativa y Trabajo Docente

	Gestión Administrativa		Trabajo Docente	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Medio	1	1.4	11	15.7
Alto	69	98.6	59	84.3
Total	70	100.0	70	100.0

Nota: En la Tabla 3 se hace referencia a los datos obtenidos por medio del instrumento aplicado los docentes, una unidad educativa – Guayaquil – 2023.

En la Tabla 3, se observa que los encuestados mencionan que la gestión administrativa que se desarrolla en la unidad educativa, objeto de estudio, es alta en un 98,6%, ello puede deberse a la experiencia que tienen las autoridades en el campo de la educación; existe un 1,4% que lo considera medio. Además, se visualiza que los participantes de la encuesta indican que el trabajo docente se considera medio en un 15.7% frente a un alto porcentaje señala que es bueno (84.3%).

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad en una unidad educativa de Guayaquil, 2023.

Comprobación de hipótesis

H₁: La gestión administrativa se relaciona directamente con la productividad en una unidad educativa de Guayaquil, 2023.

Tabla 4

Correlación entre la Variable Gestión Administrativa y Productividad

		PRODUCTIVIDAD	
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	.714**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	70

Nota: En la Tabla 4 se hace referencia a los datos obtenidos por medio del instrumento aplicado los docentes, una unidad educativa – Guayaquil – 2023.

De acuerdo a lo observado en la Tabla 4 se hace mención que el valor de correlación determinado por Spearman (rho) obtuvo .714**, lo que se expresa como un nivel de correlación positiva media, además el índice de significancia bilateral corresponde a <.001 siendo este valor menor a 0.05, es decir, existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión productividad.

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo humano en una unidad educativa de Guayaquil, 2023.

Comprobación de hipótesis

H₂: La gestión administrativa se relaciona directamente con el desarrollo humano en una unidad educativa de Guayaquil, 2023.

Tabla 5

Correlación entre la Variable Gestión Administrativa y el Desarrollo Humano

		DESARROLLO	
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	.743**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	70

Nota: En la Tabla 5 se hace referencia a los datos obtenidos por medio del instrumento aplicado los docentes, una unidad educativa – Guayaquil – 2023.

En la Tabla 5 en virtud del estadístico se observa, la correlación de Spearman (rho) cuyo valor fue de ,743** lo que representa una correlación positiva considerable, siendo relevante indicar que la significancia bilateral fue de <.001, representando ello un valor p <0.05 en consecuencia, se menciona que existe relación entre la variable gestión administrativa y desarrollo humano.

Objetivo específico 4

Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la responsabilidad laboral en una unidad educativa de Guayaquil, 2023.

Comprobación de hipótesis

H₃: La gestión administrativa se relaciona directamente con la responsabilidad laboral en una unidad educativa de Guayaquil, 2023.

Tabla 6

Correlación entre la Variable Gestión Administrativa y la Responsabilidad Laboral

		RESPONSABILIDAD	
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	.717**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	70

Nota: En la Tabla 6 se hace referencia a los datos obtenidos por medio del instrumento aplicado los docentes, una unidad educativa – Guayaquil – 2023.

La Tabla 6 facilita observar la correlación que existe entre la gestión administrativa y la responsabilidad laboral obteniendo un coeficiente de Spearman positiva media en ,717*; además se reflejó una significancia de <.001 siendo ello que $p < 0.05$, demostrándose así la correlación entre la variable y la dimensión abordadas en dicha tabla.

Objetivo específico 5

Evaluar la relación que existe entre la gestión administrativa y la emocionalidad en una unidad educativa de Guayaquil, 2023.

Comprobación de hipótesis

H4: La gestión administrativa se relaciona directamente con la emocionalidad en una unidad educativa de Guayaquil, 2023.

Tabla 7

Correlación entre la Variable Gestión Administrativa y Emocionalidad

		EMOCIONALIDAD	
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	.814**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	70

Nota: En la Tabla 7 se hace referencia a los datos obtenidos por medio del instrumento aplicado los docentes, una unidad educativa – Guayaquil – 2023.

En la Tabla 7, se obtuvieron datos que al ser procesados facilitaron el conocer el coeficiente de correlación de Spearman el cual fue de .814** representando una correlación positiva considerable, en donde, se desprende una significancia <.001 la misma que al ser comparada con $p < 0.05$ se puede inferir que dado los resultados existe correlación entre la gestión administrativa y la emocionalidad.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, el mismo que se trata de: Determinar la relación existente entre la variable gestión administrativa y el trabajo docente., dentro de la definición se menciona que administrar guarda relación estrecha con el cumplimiento de las asignaciones (Riffo, 2019). Dicha situación, incide con lo fundamentado por Ordoñez et al. (2022) que hace mención que al existir una planificación adecuada podrá desarrollarse un mejor trabajo del maestro. En cuanto año es importante manifestar que la teoría de Taylor (Mendoza & Moreira, 2021) hacen mención que al eficientizar los procesos del trabajo que desempeña el profesorado, contribuirá de manera positiva con la administración del plantel y en el proceso de enseñanza y de aprendizaje.

Es importante señalar, que dentro de los antecedentes se indica que la gestión administrativa a través de las dimensiones abordadas en este estudio, tales como dirección, organización, control, planeación forman parte importante para que el trabajo que desempeñe el docente pueda fomentarse, dado que debe seguirse procedimientos dentro de la organización, los cuales van desde la entrega de documentos del personal así como la documentación que soliciten los representantes o padres de familia según lo menciona Ramírez (2017) en su artículo.

En el objetivo específico 1: Diagnosticar el nivel de gestión administrativa y trabajo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023. Se observa que en los resultados obtenidos de forma descriptiva la variable gestión administrativa refleja un nivel medio-regular en un 1.4% y un nivel alto en 98.6%. Dichos resultados coinciden con lo mencionado en el trabajo desarrollado por De la Ece (2017), es relevante acotar que la parte de la administración deberá ejecutar acciones que promuevan el trabajo docente de manera ordenada, dado que si bien la gestión del directivo puede ser acogida esta no podrá ejecutarse sin la debida supervisión del gerente, sin duda, la planificación de las actividades promoverá un mejor desempeño del maestro. La relevancia de una adecuada administración le permitirá

a la entidad mantenerse a lo largo del tiempo dentro del mercado, sin embargo, una imprecisa gestión puede estribar en el cierre de la entidad y/o en la pérdida esporádica de los recursos pecuniarios con los que se cuenten. Resulta necesario, conocer que en la variable trabajo docente se presenta un valor de 15,7% al nivel medio, frente al 84% de los encuestados lo considera alto. El trabajo docente que se realice dentro de la entidad es crucial, en el crecimiento de la misma, siendo una labor necesaria ya que el maestro es quien trabaja directamente con el estudiante y puede llegar a determinar alguna falencia que presente en su aprendizaje. Sin embargo, la entidad a través de la gestión que realice el director debe fortalecer dicho desempeño del colaborador mediante incentivos que vayan desde la capacitación continua como el promover a un profesor.

Dentro de la entidad es importante considerar, que el docente requiere de crecimiento dado que la forma de enseñar va evolucionando Cerdas et al. (2017) hace mención que la forma en que perciba el ambiente laboral, promoverá dicho desarrollo. Sin embargo, la labor del gerente es primordial, dado que es quien puede marcar posibles soluciones a problemas que surgen en cuanto a la falta de entrega de recursos para unos cuantos maestros y no para todos quienes forman la institución. Por ende, es relevante que se establezcan mesas de diálogos o de puertas abiertas para que el profesorado tenga acceso libre para comentar con la directiva sobre situaciones adversas que se estén presentando dentro del plantel o situaciones que merezcan algún tipo de reconocimiento.

En cuanto a lo mencionado por Gálvez y Milla (2018) el trabajo que realiza el docente requiere de las habilidades necesarias para intervenir dentro de la comunidad educativa, porque pueden surgir situaciones sobre las cuales la pedagogía con la que se imparte el conocimiento a un estudiante lo pueda solucionar sin dar paso a sanciones hacia alguna de las partes que participan en el entorno educativo. Un aspecto importante a considerar es lo manifestado por Jiménez y Bombino (2019) hace mención de lo relevante de poseer conocimientos al momento de realizar la clase con el discente, dado que en ocasiones puede mostrarse renuente al aprendizaje.

Cabe señalar, que dentro del espacio escolar, se requieren de ciudadanos probos que puedan ejercer a cabalidad todo lo relacionado a la docencia, dado que no únicamente abarca enseñar sino también convivir con otros individuos siendo estos los estudiantes, compañeros de trabajo y las autoridades dado que en ocasiones pueden surgir situaciones adversas sobre la forma de dirigir del gerente o que existan conflictos entre compañeros o entre la autoridad y los participantes de la comunidad educativa, por ello se requiere que cada uno de los que conforman el plantel puedan convivir de manera adecuada, siendo posible ello se podrá seguir con el crecimiento de la institución.

En el objetivo específico 2: Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad en una unidad educativa de Guayaquil, 2023.

En cuanto a su teoría la productividad Baraei y Mirzaei (2018) indican que ello se encuentra reflejado en la eficiencia que manifieste el individuo a través de gestionar adecuadamente los recursos que se le proporciona los cuales pueden resultar escasos en sectores como la educación pública, en donde el estado gestiona el recurso después del ciclo escolar y ello deriva en falencias de orden en el plantel y también retraso en el inicio de las actividades escolares. Pero dentro del ámbito particular dicha productividad puede verse perjudicada al momento en que los recursos no son utilizados de la manera apropiada En la tabla 5, los resultados inferenciales indican que existe correlación entre la gestión administrativa y la productividad con coeficiente de correlación de 0.714 lo que representa un nivel positivo medio.

Es importante mencionar, que la productividad a decir de Riffo (2019) se encuentra relacionada con los procedimientos de calidad que deben ejecutarse en el centro educativo. Resulta necesario, que la labor docente pueda verse reflejada no solo en el desarrollo de una clase sino también en el aporte que el maestro puede realizar a la institución en pro del beneficio de la comunidad escolar.

Dentro de los antecedentes que permiten enriquecer este informe se encuentra el artículo de Riffo (2019) en el cual se hace énfasis a que los procedimientos de

calidad promueven la productividad del docente, es decir, el gerente debe diseñar constantemente competencias que le permitan al maestro un mejor desempeño dentro del área en la cual presta sus servicios.

En el objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo humano en una unidad educativa de Guayaquil, 2023.

En lo que respecta a esta dimensión relacionada con el desarrollo humano Gaspar (2021) menciona que un individuo es requerido para lograr los objetivos que se tracen en la entidad en la cual presta sus servicios profesionales. En la tabla 6 se muestra que la correlación fue positiva considerable en un valor de 0.743 lo que permite observar la coincidencia con Salazar y Estela (2022) en donde se indica que el compromiso del personal dentro de la entidad permitiera obtener los planes propuestos por la organización y que al contar con personal especializado dichos objetivos se alcanzaran de acuerdo a lo trazado.

Se puede inferir lo señalado en la teoría de Gargicevich (Mendoza & Moreira, 2021) quien indica que el contar con pocos miembros en la entidad puede considerarse una ventaja, dado que se brindaran soluciones a las problemáticas que podrían presentarse en el menor tiempo previsto por la autoridad.

En dicha teoría de Gargicevich se hace mención sobre la cantidad de individuos que deben estar vinculados en el establecimiento, sin embargo, esa labor es determinada en función del número de estudiantes que se encuentre en la institución. El área administrativa deberá requerir ciudadanos probos para la realización de actividades escolares, dado que también debe establecerse mecanismos de control para la contratación, además para los maestros que lleven años en sus funciones deben recibir capacitaciones para ejecutar una actividad considerada como nueva.

En los antecedentes de estudio Salazar y Estela (2022) destacan la importancia de considerar los procedimientos al momento en que el maestro deba ejecutar algún tipo de acción.

En el objetivo específico 4: Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la responsabilidad laboral, en lo que respecta a su conceptualización para Kiligann (2022) dicha responsabilidad guarda relación con las acciones que cada individuo debe ejecutar dentro de la entidad en la cual presta sus servicios con el propósito de que su participación contribuya con alcanzar cada una de las metas que tenga la institución. En la tabla 7, los datos inferenciales manifiestan una relación positiva media, dichos resultados arrojaron que la significancia bilateral fue $<.001$ mencionando que existe relación con la variable y la dimensión responsabilidad laboral. Estos datos también son considerados por Ordoñez et al. (2022) en donde indica que dentro de las responsabilidades del docente se requiere el planificar de manera estratégica que contribuya al logro de metas.

Es menester indicar que dentro de los antecedentes que se relacionan con este estudio, se encuentra el desarrollado por Fernández (2021) el cual en su análisis descriptivo menciona que el 75% de los docentes desarrollan las actividades que se le indican, observando en este informe que el 88% de los maestros encuestados considera que cumple con las asignaciones solicitadas por la gerencia. Es relevante destacar, que la gerencia cumple un rol central al momento de solicitar algún requerimiento, ya que el mismo debe contar con la claridad del caso, el tiempo de ejecución y cuales son los mecanismos que contribuirán con la realización de lo solicitado.

Un factor importante a considerar es la percepción que tiene el docente sobre la gestión que realiza la administración, ya que puede considerarse importante al momento de cumplir con la responsabilidad que le es delegada, ya sea por áreas o a nivel personal. La participación activa de los profesores en diversos procesos que requiere la entidad, no solo debe ser dirigida por los directivos sino también bajo la delegación de autoridades escolares ya que ello permitirá delegar y fomentar la participación en todas las actividades requeridas, según Cerdas et al. (2017)

En el objetivo específico 5: Evaluar la relación que existe entre la gestión administrativa y la emocionalidad en una unidad educativa de Guayaquil, 2023, durante el proceso de revisión teórica, la emocionalidad se relaciona con las competencias del profesorado, dado que mantienen una comunicación directa con los docentes (Hernández, 2018). Por tanto, es necesario, que el maestro represente una figura apropiada, emocionalmente elocuente en lo que realiza y menciona, ya que son constantemente observados tanto por los administradores de la institución como el resto de integrantes de la comunidad educativa. En la tabla 8, en la información inferencial se estableció que la correlación entre la variable gestión administrativa y la emocionalidad. Dicha información se relaciona con el trabajo de Cuevas et al. (2022) en el cual se tomó una muestra similar a este estudio (72 personas) se estableció que la correlación fue positiva considerable.

Resulta necesario mencionar que Campbell y su hipótesis, citado por Sánchez (2019) hace referencia que se requiere conocer las habilidades de cada uno de los colaboradores de la institución, dado que las actividades extracurriculares que se desarrollan en los establecimientos educativos, son diversas y requieren de una adecuada realización. Para ello, la gerencia debe conocer con efectividad las acciones que son capaces de llevar a cabo los maestros con el fin, también, que puedan contribuir con el mejor desempeño de todo lo trazado tanto en la administración como en la parte académica.

La gestión administrativa de la entidad, debe participar de manera mancomunada con los miembros del personal operativo, es decir, los docentes, quienes a través de acciones como, por ejemplo, la organización de un plan para ejecutar una actividad deberá detallar el tiempo, proceso y cuáles serán los medios que se emplearán para llevar a cabo la actividad.

VI. CONCLUSIONES

1. Se considera que existe relación entre las variables gestión administrativa y trabajo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023. Se refleja un coeficiente de correlación Rho de Spearman en 0.842, ello hace referencia en que al incrementarse la gestión administrativa se incrementa el trabajo docente.
2. La variable gestión administrativa se observa que un 100% la considera buena, sin embargo, la variable trabajo docente refleja que el 11, 3% manifiesta que es regular frente al 88,7% menciona que es bueno.
3. Se considera que existe relación entre la gestión administrativa y la productividad en un centro educativo del cantón Guayaquil, 2023; ya que se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman en 0.714 siendo positiva considerable, lo cual reflejará que al mejorar en la parte administrativa influirá en la productividad del personal operativo de la entidad.
4. Se considera que existe relación entre la gestión administrativa y el desarrollo laboral en una entidad educativa de Guayaquil, 2023; al observar un coeficiente de correlación positivo considerable de 0.743; lo cual indica que al incrementarse la gestión por parte de la administración ello incidirá en un aumento en el desarrollo laboral.
5. Se refleja que la relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad laboral dentro de una institución educativa de Guayaquil, 2023 observando un coeficiente de correlación del 0.717 que resulta positivo considerable, incidiendo ello que al aumentar la administración se incrementa el trabajo desarrollado por el docente.
6. Se considera que existe relación entre la gestión administrativa y la emocionalidad en una unidad educativa de Guayaquil, 2023; reflejando un índice de correlación positivo considerable de 0.814 lo cual representa que un incremento en la gestión que realice la administración fomentara la emocionalidad del trabajo docente.

VII. RECOMENDACIONES

A la dirección del centro escolar, para una mejor realización del trabajo docente, se le recomienda el desarrollar capacitaciones en las cuales el maestro no esté totalmente relacionado como las nuevas normas curriculares, a fin de que logre alcanzar los objetivos institucionales.

Al docente para que mejore su productividad, se le recomienda que pueda establecer tiempos de calidad dentro de la entidad educativa el cual promueva la elaboración de requerimientos emanados del proceso educativo.

A la gerencia del plantel educativo se le recomienda que debe motivar el desarrollo laboral mediante el logro de objetivos, tanto por áreas como individual.

Al director del plantel, se le recomienda el incentivar a los docentes en cuanto al desarrollo de su responsabilidad laboral mediante el reconocimiento de las actividades realizadas en tiempo y forma.

A la dirección distrital, se le recomienda considerar el desarrollar espacios en los cuales el docente pueda expresar sus emociones, dado que en ocasiones dichas emociones inciden de manera negativa en el entorno educativo.

REFERENCIAS

- Arias. (2021). *Metodología de la investigación*
https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION?enrichId=rgreq-1d8806f75b045afd2c449fbc5251e079-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzM1MjE1NzEzMjtBUzoxMDMxMzM3MjQyODAwMTI4QDE2MjI5MDEzNjg0OTY%3D&el=1_x_2&_esc=publicati
- Arias, J. (2019). ¿Cuáles son las responsabilidades del empleador, al momento de la ocurrencia de un accidente de trabajo? *Empresarial y Laboral*. doi:<https://revistaempresarial.com/legislacion/cuales-son-las-responsabilidades-del-empleador-al-momento-de-la-ocurrencia-de-un-accidente-de-trabajo/>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Metodología de la investigación*. Perú: Enfoques Consulting. <https://www.researchgate.net/publication/352157132>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Universidad Internacional del Ecuador.
- 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>
- Baraei, E., & Mirzaei, M. (2018). Identification of factors affecting on organizational agility and its impact on productivity The purpose of recent research is to investigate the relationship between. *UCT Journal of Management And Accounting Studies*, 6(4), 13-19.
- Batthyány, K., & Cabrera, M. (2011). *Metodología de la investigación*. Uruguay: Ucur.
- 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 Univesidad 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>
- Calle, M., Gurumendi, I., & Calle Prado, M. (2020). Planeacion estrategica aplicada a profesionales de la medicina y la jurisprudencia. *Universidad y sociedad*,

12(3), 83-89. doi:<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-83.pdf>

- 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 pedagógicos*, 12(2), 95-122. doi: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
- Chumpitzi, F. (2020). Gestión administrativa y el desempeño docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana. *Educa-UMCH*, 16, 118-125. doi:<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. doi:<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 institución educativa. *Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 24, 57-69. doi:<https://revista.grupocieg.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. doi:<https://core.ac.uk/download/pdf/228576537.pdf>
- 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. doi:<https://doi.org/10.1002/mde.3470>
- Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y negocios*. doi:<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. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gargicevich, A. (2020). *La ley de Metcalfe, un problema para las decisiones consensuadas*

sostenibles.<https://redextensionrural.blogspot.com/2022/08/la-ley-de-metcalfe-un-problema-para-las.html>

- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito. *Polo del conocimiento*, 6(8), 318-329.
- 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/Gavilán_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., & Zanarone, G. (2017). Formal and Informal Contracting: Theory and Evidence. *Annual Review of Law and Social Science*, 13, 141-159. doi:<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. doi:<https://doi.org/10.1111/emre.12291>
- Hernández, V. (2018). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Alternativas en Psicología*, 26(37), 147-165. doi:<https://www.alternativas.me/26-numero-37-febrero-julio-2017/147-las-competencias-emocionales-del-docente-y-su-desempeno-profesional>
- 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]. <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
- Jiménez, C., & Bombino, L. (2019). La preparación del docente y su papel como líder del proceso enseñanza aprendizaje. *Atlante*. doi:eumed.net/rev/atlante/2019/07/preparacion-docente-ensenanza.html
- Kiligann, A. (2022). *¿Qué es la responsabilidad en el trabajo?* El consejo: <https://elconsejosalvador.com/contrato/que-es-la-responsabilidad-en-el-trabajo.html>
- 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. doi:<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. doi:<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>
- Namakforoosh. (2005). *Metodología de la investigación*. Limusa .
- Namakforoosh, M. (2018). *Metodología de Investigación*. Limusa.
- Ordoñez, A., Luy, W., & Merino, J. (2022). Planificación estratégica en la gestión docente de una institución de educación superior. *Conciencia Digital*, 5(4). doi:<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/2095>
- Quiroa, M. (2021). *Economipedia*. Proceso de planificación <https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-planificacion.html>
- Ramírez, A., Ramírez, R., & Calderón, E. (2017). La gestion administrativa en el desarrollo empresarial. *Contribuciones a la Economía*. doi:<https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208.
- Reyes, W. (2020). *Slideplayer*. Metodología de la investigación <https://slideplayer.es/slide/3416737/>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Scientific*, 4, 153-172. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Ruiz, L. (2019). ALfa de Cronbach: que es y como se usa en estadística. *Miscelánea* . doi:<https://psicologiyamente.com/miscelanea/alfa-de-cronbac>
- 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. doi:https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/download/4018/6596/18416
- 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*. Obtenido de 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
- Vallejo, L. (2019). *Gestión del talento humano*. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vásquez, P. (2017). *Planificación estratégica y la gestión administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento ESSALUD-2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9125/V%C3%A1squez_CPJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villacis, M., Marquez, H., Zurita, J., Miranda, G., Escamilla, A., & Villacis, M. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Alergia Mexico*, 65(4). doi: : <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>
- 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.2020.012>

ANEXOS

TÍTULO: Gestión administrativa y trabajo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Gestión administrativa	Es aquella que promueve la labor desarrollada mediante el uso adecuado y eficaz de todos los recursos materiales e inmateriales en las diversas áreas (Mora, 2022).	La gestión administrativa guarda relación con procedimientos de orden permanente, activo. Se mide a través de sus cuatro dimensiones planeación, organización, dirección y control.	Planeación	Objetivos accesibles	1-3	Tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Decisiones a corto plazo	4-6	
				Elaboración de actividades	7	
			Organización	Desarrollo de áreas o departamentos	8-10	
				Funciones, acciones a ejecutar	11-12	
				Establecer reglamentos	13-14	
			Dirección	Integración en la entidad	15-16	
				Motivación de manera personal e institucional	17-18	
				Logro de actividades	19	
			Control	Medir capacidades	20-21	
Implementar correctivos requeridos	22-23					

				Estimar las actividades	24-25	
Trabajo docente	Representan características profesionales que determinan el ofrecimiento de un trabajo basado en calidad y calidez. (Gálvez & Milla, 2018)	En cuanto al trabajo realizado por el maestro se relaciona con el conjunto de acciones que determinan el cumplimiento de las funciones que se realizan, se mide a través de sus dimensiones productividad, desarrollo humano, responsabilidad laboral y emocionalidad	Productividad	Nivel de percepción: aceptación	1-2	Tipo Likert (1)Nunca (2)Casi nunca (3)A veces (4)Casi siempre (5)Siempre
				Elaborar funciones Funciones grupales y personales	3 4	
			Desarrollo humano	Soluciones innovadoras e integradas: contribución del recurso humano	5-6	
				Condiciones laborales	7	
				Adecuado ambiente	8	
			Responsabilidad laboral	Funcionabilidad dentro del área de trabajo	9	
				Capacitación	10-11	
				Situación laboral	12	
			Emocionalidad	Autorregulación	13	
				Propiciar actividades grupales	14	
Evaluación continua	15-16					

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.

ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Dimensión Planeación					
Objetivo accesible					
1.¿Considera usted que el personal en general debe participar en la elaboración de los objetivos de la entidad educativa?					
2.¿Cree usted adecuado que exista un departamento dedicado a la planeación?					
3.¿Considera necesario que la entidad se dirija a través de objetivos?					
Decisiones a corto plazo					
4.¿Cree usted conveniente que se fijen plazos prudentes para la obtención de metas?					
5.¿Considera que los planes ejecutados se realizan en el tiempo previsto?					
6.¿Cree usted necesario desarrollar planes y que estos puedan ejecutarse en un tiempo prudencial?					
7.¿Dentro de la institución participa de manera activa en la elaboración de las diferentes actividades?					
Dimensión Organización					
Desarrollo de áreas o departamentos					
8.¿Considera adecuado distribuir las actividades por medio de comisiones locales?					
9.¿Debería asignarse un líder por comisión?					

10.¿Considera necesario que se establezca una escala de mando entre docentes?					
Funciones a ejecutar					
11.¿Cree usted necesario la elaboración de un manual de funciones para la entidad educativa?					
12.¿Considera importante que un manual delinee las actividades que cada área debe ejecutar?					
Establecer reglamentos					
13.¿La institución cuenta con reglamentos internos acordes a su realidad?					
14.¿Existe cumplimiento de los reglamentos establecidos por la institución?					
Dimensión Dirección					
Integración en la entidad					
15.¿Considera usted que el gerente educativo fomenta la integración en el personal?					
16.¿Cree usted importante desarrollar actividades que incentiven la integración entre el personal?					
Motivación de manera personal e institucional					
17.¿La motivación al personal es un eje importante para los directivos?					
18. ¿Existe la motivación necesaria a los trabajadores por parte de los directivos?					
Logro de actividades					
19.¿Considera usted que la directiva reconoce los logros obtenidos en cada área?					
Dimensión Control					
Medir capacidades					
20.¿Cree usted necesario que se realicen mediciones sobre las habilidades que se desarrollan en el centro educativo?					
21.¿Considera importante conocer que capacidades poseen los docentes desde el inicio del ciclo escolar?					

Implementar correctivos requeridos					
22.¿Considera importante se efectúe una retroalimentación sobre las acciones que se implementen?					
23.¿Considera necesario establecer sanciones a quienes incumplan acciones delineadas por la entidad?					
Estimar las actividades					
24.¿Cree usted que se efectúa una evaluación constante a las actividades desarrolladas en el centro?					
25.¿Considera necesario establecer rubricas para ejecutar una actividad?					

INSTRUMENTO PARA RECOJO DE INFORMACIÓN SOBRE 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.

ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Dimensión Productividad					
Nivel de percepción: aceptación					
1.¿Considera usted que existe un nivel de percepción adecuado sobre las acciones del gerente educativo?					
2.¿Cree usted necesario que la aceptación de la labor del gerente educativo sea oportuna?					
Elaborar funciones					
3.¿Cree usted importante la elaboración detallada de las funciones que deben ejecutar los participantes operativos del entorno educativo?					
Funciones grupales y personales					
4.¿Considera importante ejecutar funciones a nivel grupal?					
Dimensión Desarrollo humano					
Soluciones innovadoras e integradas: contribución del recurso humano					
5.¿Considera usted que contribuye con la organización de la entidad?					

6.¿Cree usted que el gerente educativo permite brindar soluciones a problemas de índole académico?					
Condiciones laborales					
7.¿En cuánto a las condiciones laborales, cree usted que son adecuadas para los miembros de la institución?					
Adecuado ambiente					
8.¿Cree usted que el ambiente laboral en el que se desarrollo es adecuado?					
DIMENSION RESPONSABILIDAD LABORAL					
Funcionabilidad dentro del área de trabajo					
9.¿Considera usted que ejecuta adecuadamente las actividades en su área de trabajo?					
Capacitación					
10.¿Cree usted necesario que se efectúen capacitaciones presenciales en la entidad educativa?					
11.¿Cree usted que el gerente educativo esta capacitado para brindar capacitación en diversos temas?					
Situación laboral					
12.¿Cree usted que la situación laboral, actual, le permite desarrollarse profesionalmente?					
DIMENSION EMOCIONALIDAD					
Autorregulación					

13. ¿Cree usted importante desarrollar talleres a los docentes sobre la autorregulación?					
Propiciar actividades grupales					
14.¿Considera importante desarrollar actividades grupales para una mejor interacción entre el personal y las autoridades?					
Evaluación continua					
15. ¿Considera que se deben establecer evaluaciones en cuanto a la parte psíquica de los docentes y también de las autoridades?					
16.¿Cree usted que al recibir los resultados de la evaluación se generen los cambios apropiados?					

Información Personal

Identificación: 0916189913

Nombres: OCHOA FLORES
ANGEL WILLIAM

Género: MASCULINO

Nacionalidad: ECUADOR

Imprimir Información

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
MAGISTER EN DOCENCIA Y GERENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-15-86055089	2015-01-08	EDUCACIÓN	
DIPLOMA SUPERIOR EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-08-674537	2008-04-23	EDUCACIÓN	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Angel Ochoa
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRATIVA/OPERATIVA
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	Evaluación del uso de los recursos del internet en el proceso de aprendizaje en las materias del nivel básico de la carrera de ingeniería en sistemas computacionales y propuesta de un módulo interactivo: Unidad de postgrado Investigación y Desarrollo Maestría en Docencia y Gerencia en Educación Superior
DNI:	0916189913
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión administrativa y el trabajo docente
Autor (a):	Dolores Valle Carrión
Objetivo:	Establecer la relación entre gestión administrativa y trabajo docente
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Administración
Dimensiones:	Planeación, organización, dirección, control, productividad, desarrollo humano, responsabilidad laboral, emocionalidad.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión administrativa y el trabajo docente elaborado por Dolores Valle Carrión en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión administrativa

Definición de la variable:

Se refiere a un proceso que permite el cumplimiento de actividades las cuales se enfocan al alcance de los objetivos que establece la institución en donde participa el docente (Riffo, 2019).

Dimensión 1: Planeación

Definición de la dimensión:

Representa la etapa inicial de la gestión administrativa, para ello se requieren establecer objetivos en un tiempo determinado (Chumpitzi, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos accesibles	1. ¿Considera usted que el personal en general debe participar en la elaboración de los objetivos de la entidad educativa?	4	4	4	
	2. ¿Cree usted adecuado que exista un departamento dedicado a la planeación?	4	4	4	
	3. ¿Considera necesario que la entidad se dirija a	4	3	4	

	través de objetivos?				
Decisiones a corto plazo	4. ¿Cree usted conveniente que se fijen plazos prudentes para la obtención de metas?	4	4	4	
	5. ¿Considera que los planes ejecutados se realizan en el tiempo previsto?	4	4	4	
	6. ¿Cree usted necesario desarrollar planes y que estos puedan ejecutarse en un tiempo prudencial?	4	4	4	
Elaboración de actividades	7. ¿Dentro de la institución participa de manera activa en la elaboración de las diferentes actividades?	4	4	4	

Dimensión 2: Organización

Definición de la dimensión:

Consiste en asignar recursos y actividades para alcanzar los objetivos mediante la designación de acciones a cada uno de los participantes (Calle et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de áreas o departamentos	1. ¿Considera adecuado distribuir las actividades por medio de comisiones locales?	4	4	4	
	2. ¿Debería asignarse un líder por comisión?	3	4	4	
	3. ¿Considera necesario que se establezca una escala de mando entre docentes?	4	4	4	
Funciones a ejecutar	4. ¿Cree usted necesario la				

	través de objetivos?				
Decisiones a corto plazo	4. ¿Cree usted conveniente que se fijen plazos prudentes para la obtención de metas?	4	4	4	
	5. ¿Considera que los planes ejecutados se realizan en el tiempo previsto?	4	4	4	
	6. ¿Cree usted necesario desarrollar planes y que estos puedan ejecutarse en un tiempo prudencial?	4	4	4	
Elaboración de actividades	7. ¿Dentro de la institución participa de manera activa en la elaboración de las diferentes actividades?	4	4	4	

Dimensión 2: Organización

Definición de la dimensión:

Consiste en asignar recursos y actividades para alcanzar los objetivos mediante la designación de acciones a cada uno de los participantes (Calle et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de áreas o departamentos	1. ¿Considera adecuado distribuir las actividades por medio de comisiones locales?	4	4	4	
	2. ¿Debería asignarse un líder por comisión?	3	3	4	
	3. ¿Considera necesario que se establezca una escala de mando entre docentes?	4	4	4	
Funciones a ejecutar	4. ¿Cree usted necesario la				

	elaboración de un manual de funciones para la entidad educativa?	4	4	4	
	5.¿Considera importante que un manual delimite las actividades que cada área debe ejecutar?	4	3	4	
Establecer reglamentos	6.¿La institución cuenta con reglamentos internos acordes a su realidad?	4	4	4	
	7.¿Existe cumplimiento de los reglamentos establecidos por la institución?	4	4	4	

Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión:

Se relaciona con el rumbo que toma el gerente educativo para alcanzar las metas que ha delineado conseguir en un plazo fijo (Salazar & Estela, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integración en la entidad	1.¿Considera usted que el gerente educativo fomenta la integración en el personal?	4	4	4	
	2.¿Cree usted importante desarrollar actividades que incentiven la integración entre el personal?	4	4	4	

Motivación de manera personal e institucional	3. ¿La motivación al personal es un eje importante para los directivos?	4	4	4	
	4. ¿Existe la motivación necesaria a los trabajadores por parte de los directivos?	4	4	4	
Logro de actividades	5. ¿Considera usted que la directiva reconoce los logros obtenidos en cada área?	4	4	4	

Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión:

Parte del proceso administrativo indica la relevancia que tiene el establecimiento de procesos dinámicos dentro de la organización (Coad et al., 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medir capacidades	1. ¿Cree usted necesario que se realicen mediciones sobre las habilidades que se desarrollan en el centro educativo?	4	4	4	
	2. ¿Considera importante conocer que capacidades poseen los docentes desde el inicio del ciclo escolar?	4	4	4	
Implementar correctivos requeridos	3. ¿Considera importante se efectúe una retroalimentación sobre las acciones que se implementen?	4	4	4	

	4. ¿Considera necesario establecer sanciones a quienes incumplan acciones delineadas por la entidad?	4	4	4	
Estimar las actividades	5. ¿Cree usted que se efectúa una evaluación constante a las actividades desarrolladas en el centro?	4	4	4	
	6. ¿Considera necesario establecer rubricas para ejecutar una actividad?	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo docente

Definición de la variable:

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 (Chávez & Olivos, 2019).

Dimensión 1: Productividad

Definición de la dimensión:

Refleja eficiencia dentro de la entidad, dado que los recursos que posee el centro educativo tanto humano, económico y en equipos son utilizados de la mejor forma (Baraei & Mirzaei, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de percepción: aceptación	1. ¿Considera usted que existe un nivel de percepción adecuado sobre las acciones del gerente educativo?	4	4	4	
	2. ¿Cree usted necesario que la aceptación de la labor del gerente educativo sea oportuna?	4	4	4	
Elaborar funciones	3. ¿Cree usted importante la elaboración detallada de las funciones que deben ejecutar los participantes operativos del entorno educativo?	4	4	4	
Funciones grupales y personales	4. ¿Considera importante ejecutar funciones a nivel grupal?	4	4	4	

Dimensión 2: Desarrollo humano

Definición de la dimensión:

No solo se trata de la selección, capacitación que se le da al personal sino también de implementar las capacidades con las que cuenta cada uno de los participantes del personal de la entidad (Vallejo, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Soluciones innovadoras e integradas: contribución del recurso humano	1. ¿Considera usted que contribuye con la organización de la entidad?	4	4	4	
	2. ¿Cree usted que el gerente educativo permite brindar soluciones a problemas de índole académico?	4	4	4	
Condiciones laborales	3. ¿En cuánto a las condiciones laborales, cree usted que son adecuadas para los miembros de la institución?	4	4	4	
Adecuado ambiente	4. ¿Cree usted que el ambiente laboral en el que se desarrollo es adecuado?	4	4	4	

Dimensión 3: Responsabilidad laboral

Definición de la dimensión:

Representan las tareas que el colaborador debe ejecutar dentro de la entidad siendo ello, una ventaja para que se puedan obtener los objetivos (Kilgann, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionabilidad dentro del área de trabajo	1. ¿Considera usted que ejecuta adecuadamente las actividades en su área de trabajo?	4	3	4	
Capacitación	2. ¿Cree usted necesario que se efectúen capacitaciones presenciales en la entidad educativa?	4	4	3	

	3.¿Cree usted que el gerente educativo esta capacitado para brindar capacitación en diversos temas?	4	4	4	
Situación laboral	4.¿Cree usted que la situación laboral, actual, le permite desarrollarse profesionalmente?	4	4	4	

Dimensión 4: Emocionalidad

Definición de la dimensión:

Se rige 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 (Hernández, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autorregulación	1.¿Cree usted importante desarrollar talleres a los docentes sobre la autorregulación?	4	4	4	
Propiciar actividades grupales	2.¿Considera importante desarrollar actividades grupales para una mejor interacción entre el personal y las autoridades?	4	4	4	
Evaluación continua	3.¿Considera que se deben establecer evaluaciones en cuanto a la parte psíquica de los docentes y también de las autoridades?	3	3	4	
	4.¿Cree usted que al recibir los resultados de la evaluación se generen los cambios apropiados?	3	3	4	

Información Personal

Identificación: 0920772514

Imprimir Información

RODRIGUEZ
Nombres: ESPINOZA PAOLA
ARACELLY

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observaciones
MAGISTER EN TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN EDUCATIVA	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ECOTECH	Nacional		1077-2021-2299126	2021-05-20	EDUCACIÓN	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Paola Rodriguez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRATIVA
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación:	El uso de las TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje de habilidades básicas del inglés en la educación general básica
DNI:	0920772514
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión administrativa y el trabajo docente
Autor (a):	Dolores Valle Carrión
Objetivo:	Establecer la relación entre gestión administrativa y trabajo docente
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Administración
Dimensiones:	Planificación, organización, dirección, control, productividad, desarrollo humano, responsabilidad laboral, emocionalidad
Confiable:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión administrativa y el trabajo docente elaborado por Dolores Valle Carrión en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejuna con la dimensión.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión administrativa

Definición de la variable:

Se refiere a un proceso que permite el cumplimiento de actividades las cuales se enfocan al alcance de los objetivos que establece la institución en donde participa el docente (Riffo, 2019).

Dimensión 1: Planeación

Definición de la dimensión:

Representa la etapa inicial de la gestión administrativa, para ello se requieren establecer objetivos en un tiempo determinado (Chumpitzi, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos accesibles	1. ¿Considera usted que el personal en general debe participar en la elaboración de los objetivos de la entidad educativa?	4	4	4	
	2. ¿Cree usted adecuado que exista un departamento dedicado a la planeación?	4	4	4	
	3. ¿Considera necesario que la entidad se dirija a	4	4	4	

	través de objetivos?				
Decisiones a corto plazo	4. ¿Cree usted conveniente que se fijen plazos prudentes para la obtención de metas?	4	4	4	
	5. ¿Considera que los planes ejecutados se realizan en el tiempo previsto?	4	4	4	
	6. ¿Cree usted necesario desarrollar planes y que estos puedan ejecutarse en un tiempo prudencial?	4	4	4	
Elaboración de actividades	7. ¿Dentro de la institución participa de manera activa en la elaboración de las diferentes actividades?	4	4	4	

Dimensión 2: Organización

Definición de la dimensión:

Consiste en asignar recursos y actividades para alcanzar los objetivos mediante la designación de acciones a cada uno de los participantes (Calle et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de áreas o departamentos	1. ¿Considera adecuado distribuir las actividades por medio de comisiones locales?	4	4	4	
	2. ¿Debería asignarse un líder por comisión?	4	4	4	
	3. ¿Considera necesario que se establezca una escala de mando entre docentes?	4	4	4	
Funciones a ejecutar	4. ¿Cree usted necesario la				

	través de objetivos?				
Decisiones a corto plazo	4. ¿Cree usted conveniente que se fijen plazos prudentes para la obtención de metas?	4	4	4	
	5. ¿Considera que los planes ejecutados se realizan en el tiempo previsto?	4	4	4	
	6. ¿Cree usted necesario desarrollar planes y que estos puedan ejecutarse en un tiempo prudencial?	4	4	4	
Elaboración de actividades	7. ¿Dentro de la institución participa de manera activa en la elaboración de las diferentes actividades?	4	4	4	

Dimensión 2: Organización

Definición de la dimensión:

Consiste en asignar recursos y actividades para alcanzar los objetivos mediante la designación de acciones a cada uno de los participantes (Calle et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de áreas o departamentos	1. ¿Considera adecuado distribuir las actividades por medio de comisiones locales?	4	4	4	
	2. ¿Debería asignarse un líder por comisión?	4	4	4	
	3. ¿Considera necesario que se establezca una escala de mando entre docentes?	4	4	4	
Funciones a ejecutar	4. ¿Cree usted necesario la				

	elaboración de un manual de funciones para la entidad educativa?	4	4	4	
	5.¿Considera importante que un manual delimite las actividades que cada área debe ejecutar?	4	4	4	
Establecer reglamentos	6.¿La institución cuenta con reglamentos internos acordes a su realidad?	4	4	4	
	7.¿Existe cumplimiento de los reglamentos establecidos por la institución?	4	4	4	

Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión:

Se relaciona con el rumbo que toma el gerente educativo para alcanzar las metas que ha delineado conseguir en un plazo fijo (Salazar & Estela, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integración en la entidad	1.¿Considera usted que el gerente educativo fomenta la integración en el personal?	4	4	4	
	2.¿Cree usted importante desarrollar actividades que incentiven la integración entre el personal?	4	4	4	

Motivación de manera personal e institucional	3. ¿La motivación al personal es un eje importante para los directivos?	4	4	4	
	4. ¿Existe la motivación necesaria a los trabajadores por parte de los directivos?	4	4	4	
Logro de actividades	5. ¿Considera usted que la directiva reconoce los logros obtenidos en cada área?	4	4	4	

Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión:

Parte del proceso administrativo indica la relevancia que tiene el establecimiento de procesos dinámicos dentro de la organización (Coad et al., 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medir capacidades	1. ¿Cree usted necesario que se realicen mediciones sobre las habilidades que se desarrollan en el centro educativo?	4	4	4	
	2. ¿Considera importante conocer que capacidades poseen los docentes desde el inicio del ciclo escolar?	4	4	4	
Implementar correctivos requeridos	3. ¿Considera importante se efectúe una retroalimentación sobre las acciones que se implementen?	4	4	4	

	4. ¿Considera necesario establecer sanciones a quienes incumplan acciones delineadas por la entidad?	/	/	/	
Estimar las actividades	5. ¿Cree usted que se efectúa una evaluación constante a las actividades desarrolladas en el centro?	/	/	/	
	6. ¿Considera necesario establecer rubricas para ejecutar una actividad?	/	/	/	

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo docente

Definición de la variable:

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 (Chávez & Olivos, 2019).

Dimensión 1: Productividad

Definición de la dimensión:

Refleja eficiencia dentro de la entidad, dado que los recursos que posee el centro educativo tanto humano, económico y en equipos son utilizados de la mejor forma (Baraei & Mirzaei, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de percepción: aceptación	1. ¿Considera usted que existe un nivel de percepción adecuado sobre las acciones del gerente educativo?	/	/	/	
	2. ¿Cree usted necesario que la aceptación de la labor del gerente educativo sea oportuna?	/	/	/	
Elaborar funciones	3. ¿Cree usted importante la elaboración detallada de las funciones que deben ejecutar los participantes operativos del entorno educativo?	/	/	/	
Funciones grupales y personales	4. ¿Considera importante ejecutar funciones a nivel grupal?	/	/	/	

Dimensión 2: Desarrollo humano

Definición de la dimensión:

No solo se trata de la selección, capacitación que se le da al personal sino también de implementar las capacidades con las que cuenta cada uno de los participantes del personal de la entidad (Vallejo, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Soluciones innovadoras e integradas: contribución del recurso humano	1.¿Considera usted que contribuye con la organización de la entidad?	4	4	4	
	2.¿Cree usted que el gerente educativo permite brindar soluciones a problemas de índole académico?	4	4	4	
Condiciones laborales	3.¿En cuánto a las condiciones laborales, cree usted que son adecuadas para los miembros de la institución?	4	4	4	
Adecuado ambiente	4.¿Cree usted que el ambiente laboral en el que se desarrolla es adecuado?	4	4	4	

Dimensión 3: Responsabilidad laboral

Definición de la dimensión:

Representan las tareas que el colaborador debe ejecutar dentro de la entidad siendo ello, una ventaja para que se puedan obtener los objetivos (Kilgann, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionabilidad dentro del área de trabajo	1.¿Considera usted que ejecuta adecuadamente las actividades en su área de trabajo?	4	4	4	
Capacitación	2.¿Cree usted necesario que se efectúen capacitaciones presenciales en la entidad educativa?	4	4	4	

	3. ¿Cree usted que el gerente educativo esta capacitado para brindar capacitación en diversos temas?	4	4	4	
Situación laboral	4. ¿Cree usted que la situación laboral, actual, le permite desarrollarse profesionalmente?	4	4	4	

Dimensión 4: Emocionalidad

Definición de la dimensión:

Se rige 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 (Hernández, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoregulación	1. ¿Cree usted importante desarrollar talleres a los docentes sobre la autorregulación?	4	4	4	
Propiciar actividades grupales	2. ¿Considera importante desarrollar actividades grupales para una mejor interacción entre el personal y las autoridades?	4	4	4	
Evaluación continua	3. ¿Considera que se deben establecer evaluaciones en cuanto a la parte psíquica de los docentes y también de las autoridades?	4	4	4	
	4. ¿Cree usted que al recibir los resultados de la evaluación se generen los cambios apropiados?	4	4	4	

Información Personal

Identificación: 0915104061 Imprimir Información

Nombres: SOTO PEREZ
IVONNE BEATRIZ

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observar
MAGISTER EN DESARROLLO TEMPRANO Y EDUCACIÓN INFANTIL	UNIVERSIDAD CASA GRANDE	Nacional		1049-2020-2201702	2020-08-20	EDUCACIÓN	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Ivonne Soto Perez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Ciencias () Social () Educativa (X) Organizativa ()
Área de experiencia profesional:	ADMINISTRATIVA/OPERATIVA
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación:	Título del censo realizado:
DNI:	0915104061
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión administrativa y el trabajo docente
Autor (s):	Dolores Valle Carrón
Objetivo:	Establecer la relación entre gestión administrativa y trabajo docente
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Administración
Dimensiones:	Planeación, organización, dirección, control, productividad, desarrollo humano, responsabilidad laboral, emocionalidad.
Confiable:	
Escala:	Likert
Nivel o rango:	Ordinal
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:
A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión administrativa y el trabajo docente elaborado por Dolores Valle Carrón en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la redacción de este.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial, lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión administrativa

Definición de la variable:

Se refiere a un proceso que permite el cumplimiento de actividades las cuales se enfocan al alcance de los objetivos que establece la institución en donde participa el docente (Riffo, 2019).

Dimensión 1: Planeación

Definición de la dimensión:

Representa la etapa inicial de la gestión administrativa, para ello se requieren establecer objetivos en un tiempo determinado (Chumpitzi, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos accesibles	1. ¿Considera usted que el personal en general debe participar en la elaboración de los objetivos de la entidad educativa?	4	4	4	
	2. ¿Cree usted adecuado que exista un departamento dedicado a la planeación?	4	4	4	
	3. ¿Considera necesario que la entidad se dirija a	4	3	3	

	través de objetivos?				
Decisiones a corto plazo	4.¿Cree usted conveniente que se fijen plazos prudentes para la obtención de metas?	4	4	4	
	5.¿Considera que los planes ejecutados se realizan en el tiempo previsto?	4	4	4	
	6.¿Cree usted necesario desarrollar planes y que estos puedan ejecutarse en un tiempo prudencial?	4	4	4	
Elaboración de actividades	7.¿Dentro de la institución participa de manera activa en la elaboración de las diferentes actividades?	4	4	4	

Dimensión 2: Organización

Definición de la dimensión:

Consiste en asignar recursos y actividades para alcanzar los objetivos mediante la designación de acciones a cada uno de los participantes (Calle et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de áreas o departamentos	1.¿Considera adecuado distribuir las actividades por medio de comisiones locales?	4	4	4	
	2.¿Debería asignarse un líder por comisión?	4	3	4	
	3.¿Considera necesario que se establezca una escala de mando entre docentes?	4	4	4	
Funciones a ejecutar	4.¿Cree usted necesario la				

	través de objetivos?				
Decisiones a corto plazo	4.¿Cree usted conveniente que se fijen plazos prudentes para la obtención de metas?	4	4	4	
	5.¿Considera que los planes ejecutados se realizan en el tiempo previsto?	4	4	4	
	6.¿Cree usted necesario desarrollar planes y que estos puedan ejecutarse en un tiempo prudencial?	4	4	4	
Elaboración de actividades	7.¿Dentro de la institución participa de manera activa en la elaboración de las diferentes actividades?	4	4	4	

Dimensión 2: Organización

Definición de la dimensión:

Consiste en asignar recursos y actividades para alcanzar los objetivos mediante la designación de acciones a cada uno de los participantes (Calle et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de áreas o departamentos	1.¿Considera adecuado distribuir las actividades por medio de comisiones locales?	4	4	4	
	2.¿Debería asignarse un líder por comisión?	4	4	4	
	3.¿Considera necesario que se establezca una escala de mando entre docentes?	4	4	4	
Funciones a ejecutar	4.¿Cree usted necesario la				

	elaboración de un manual de funciones para la entidad educativa?	4	4	4	
	5.¿Considera importante que un manual delimite las actividades que cada área debe ejecutar?	4	4	4	
Establecer reglamentos	6.¿La institución cuenta con reglamentos internos acordes a su realidad?	4	4	4	
	7.¿Existe cumplimiento de los reglamentos establecidos por la institución?	4	4	4	

Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión:

Se relaciona con el rumbo que toma el gerente educativo para alcanzar las metas que ha delineado conseguir en un plazo fijo (Salazar & Estela, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integración en la entidad	1.¿Considera usted que el gerente educativo fomenta la integración en el personal?	4	4	4	
	2.¿Cree usted importante desarrollar actividades que incentiven la integración entre el personal?	4	4	4	

Motivación de manera personal e institucional	3. ¿La motivación al personal es un eje importante para los directivos?	4	4	4	
	4. ¿Existe la motivación necesaria a los trabajadores por parte de los directivos?	4	4	4	
Logro de actividades	5. ¿Considera usted que la directiva reconoce los logros obtenidos en cada área?	4	4	4	

Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión:

Parte del proceso administrativo indica la relevancia que tiene el establecimiento de procesos dinámicos dentro de la organización (Coad et al., 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medir capacidades	1. ¿Cree usted necesario que se realicen mediciones sobre las habilidades que se desarrollan en el centro educativo?	4	4	4	
	2. ¿Considera importante conocer que capacidades poseen los docentes desde el inicio del ciclo escolar?	4	4	4	
Implementar correctivos requeridos	3. ¿Considera importante se efectúe una retroalimentación sobre las acciones que se implementen?	4	4	4	

	4.¿Considera necesario establecer sanciones a quienes incumplan acciones delineadas por la entidad?	4	4	4	
Estimar las actividades	5.¿Cree usted que se efectúa una evaluación constante a las actividades desarrolladas en el centro?	4	4	4	
	6.¿Considera necesario establecer rubricas para ejecutar una actividad?	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo docente

Definición de la variable:

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 (Chávez & Olivos, 2019).

Dimensión 1: Productividad

Definición de la dimensión:

Refleja eficiencia dentro de la entidad, dado que los recursos que posee el centro educativo tanto humano, económico y en equipos son utilizados de la mejor forma (Baraei & Mirzaei, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de percepción: aceptación	1.¿Considera usted que existe un nivel de percepción adecuado sobre las acciones del gerente educativo?	4	4	4	
	2.¿Cree usted necesario que la aceptación de la labor del gerente educativo sea oportuna?	4	4	4	
Elaborar funciones	3.¿Cree usted importante la elaboración detallada de las funciones que deben ejecutar los participantes operativos del entorno educativo?	4	4	4	
Funciones grupales y personales	4.¿Considera importante ejecutar funciones a nivel grupal?	4	4	4	

Dimensión 2: Desarrollo humano

Definición de la dimensión:

No solo se trata de la selección, capacitación que se le da al personal sino también de implementar las capacidades con las que cuenta cada uno de los participantes del personal de la entidad (Vallejo, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Soluciones innovadoras e integradas: contribución del recurso humano	1.¿Considera usted que contribuye con la organización de la entidad?	4	4	4	
	2.¿Cree usted que el gerente educativo permite brindar soluciones a problemas de índole académico?	4	4	4	
Condiciones laborales	3.¿En cuánto a las condiciones laborales, cree usted que son adecuadas para los miembros de la institución?	4	4	4	
Adecuado ambiente	4.¿Cree usted que el ambiente laboral en el que se desarrollo es adecuado?	4	4	4	

Dimensión 3: Responsabilidad laboral

Definición de la dimensión:

Representan las tareas que el colaborador debe ejecutar dentro de la entidad siendo ello, una ventaja para que se puedan obtener los objetivos (Kiligann, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionabilidad dentro del área de trabajo	1.¿Considera usted que ejecuta adecuadamente las actividades en su área de trabajo?	4	4	4	
Capacitación	2.¿Cree usted necesario que se efectúen capacitaciones presenciales en la entidad educativa?	4	4	4	

	3. ¿Cree usted que el gerente educativo esta capacitado para brindar capacitación en diversos temas?	4	4	4	
Situación laboral	4. ¿Cree usted que la situación laboral, actual, le permite desarrollarse profesionalmente?	4	4	4	

Dimensión 4: Emocionalidad

Definición de la dimensión:

Se rige 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 (Hernández, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autorregulación	1. ¿Cree usted importante desarrollar talleres a los docentes sobre la autorregulación?	4	4	4	
Propiciar actividades grupales	2. ¿Considera importante desarrollar actividades grupales para una mejor interacción entre el personal y las autoridades?	4	4	4	
Evaluación continua	3. ¿Considera que se deben establecer evaluaciones en cuanto a la parte psíquica de los docentes y también de las autoridades?	4	4	4	
	4. ¿Cree usted que al recibir los resultados de la evaluación se generen los cambios apropiados?	4	4	4	

Información Personal

Identificación: 0917488819

Imprimir Información

FIGUEROA MORA

Nombres: MARIUXI
LUCRECIA

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observaciones
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	Extranjero		604320357	2022-09-14		

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mariuxi Figueroa
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRATIVA
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	Competencias digitales y prácticas pedagógicas de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021
DNI:	0920772514
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión administrativa y el trabajo docente
Autor (a):	Dolores Valle Carrión
Objetivo:	Establecer la relación entre gestión administrativa y trabajo docente
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Administración
Dimensiones:	Planación, organización, dirección, control, productividad, desarrollo humano, responsabilidad laboral, emocionalidad.
Contabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión administrativa y el trabajo docente elaborado por Dolores Valle Carrión en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión administrativa

Definición de la variable:

Se refiere a un proceso que permite el cumplimiento de actividades las cuales se enfocan al alcance de los objetivos que establece la institución en donde participa el docente (Riffo, 2019).

Dimensión 1: Planeación

Definición de la dimensión:

Representa la etapa inicial de la gestión administrativa, para ello se requieren establecer objetivos en un tiempo determinado (Chumpitzi, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos accesibles	1. ¿Considera usted que el personal en general debe participar en la elaboración de los objetivos de la entidad educativa?	4	4	4	
	2. ¿Cree usted adecuado que exista un departamento dedicado a la planeación?	4	4	4	
	3. ¿Considera necesario que la entidad se dirija a	4	4	4	

	través de objetivos?				
Decisiones a corto plazo	4. ¿Cree usted conveniente que se fijen plazos prudentes para la obtención de metas?	4	4	4	
	5. ¿Considera que los planes ejecutados se realizan en el tiempo previsto?	4	4	4	
	6. ¿Cree usted necesario desarrollar planes y que estos puedan ejecutarse en un tiempo prudencial?	4	4	4	
Elaboración de actividades	7. ¿Dentro de la institución participa de manera activa en la elaboración de las diferentes actividades?	4	4	4	

Dimensión 2: Organización

Definición de la dimensión:

Consiste en asignar recursos y actividades para alcanzar los objetivos mediante la designación de acciones a cada uno de los participantes (Calle et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de áreas o departamentos	1. ¿Considera adecuado distribuir las actividades por medio de comisiones locales?	4	4	4	
	2. ¿Debería asignarse un líder por comisión?	4	4	4	
	3. ¿Considera necesario que se establezca una escala de mando entre docentes?	4	4	4	
Funciones a ejecutar	4. ¿Cree usted necesario la				

	través de objetivos?				
Decisiones a corto plazo	4. ¿Cree usted conveniente que se fijen plazos prudentes para la obtención de metas?	4	4	4	
	5. ¿Considera que los planes ejecutados se realizan en el tiempo previsto?	4	4	4	
	6. ¿Cree usted necesario desarrollar planes y que estos puedan ejecutarse en un tiempo prudencial?	4	3	4	
Elaboración de actividades	7. ¿Dentro de la institución participa de manera activa en la elaboración de las diferentes actividades?	4	4	3	

Dimensión 2: Organización

Definición de la dimensión:

Consiste en asignar recursos y actividades para alcanzar los objetivos mediante la designación de acciones a cada uno de los participantes (Calle et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de áreas o departamentos	1. ¿Considera adecuado distribuir las actividades por medio de comisiones locales?	4	4	4	
	2. ¿Debería asignarse un líder por comisión?				
	3. ¿Considera necesario que se establezca una escala de mando entre docentes?	4	4	4	
Funciones a ejecutar	4. ¿Cree usted necesario la				

	elaboración de un manual de funciones para la entidad educativa?	4	3	4	
	5.¿Considera importante que un manual delimite las actividades que cada área debe ejecutar?	4	4	4	
Establecer reglamentos	6.¿La institución cuenta con reglamentos internos acordes a su realidad?	4	4	4	
	7.¿Existe cumplimiento de los reglamentos establecidos por la institución?	4	4	4	

Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión:

Se relaciona con el rumbo que toma el gerente educativo para alcanzar las metas que ha delineado conseguir en un plazo fijo (Salazar & Estela, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integración en la entidad	1.¿Considera usted que el gerente educativo fomenta la integración en el personal?	4	3	4	
	2.¿Cree usted importante desarrollar actividades que incentiven la integración entre el personal?	4	4	4	

Motivación de manera personal e institucional	3. ¿La motivación al personal es un eje importante para los directivos?	4	4	4	
	4. ¿Existe la motivación necesaria a los trabajadores por parte de los directivos?	4	4	4	
Logro de actividades	5. ¿Considera usted que la directiva reconoce los logros obtenidos en cada área?	4	4	4	

Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión:

Parte del proceso administrativo indica la relevancia que tiene el establecimiento de procesos dinámicos dentro de la organización (Coad et al., 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medir capacidades	1. ¿Cree usted necesario que se realicen mediciones sobre las habilidades que se desarrollan en el centro educativo?	4	4	4	
	2. ¿Considera importante conocer que capacidades poseen los docentes desde el inicio del ciclo escolar?	4	4	4	
Implementar correctivos requeridos	3. ¿Considera importante se efectúe una retroalimentación sobre las acciones que se implementen?	4	4	4	

	4. ¿Considera necesario establecer sanciones a quienes incumplan acciones delineadas por la entidad?	4	4	4	
Estimar las actividades	5. ¿Cree usted que se efectúa una evaluación constante a las actividades desarrolladas en el centro?	4	4	4	
	6. ¿Considera necesario establecer rubricas para una actividad?	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo docente

Definición de la variable:

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 (Chávez & Olivos, 2019).

Dimensión 1: Productividad

Definición de la dimensión:

Refleja eficiencia dentro de la entidad, dado que los recursos que posee el centro educativo tanto humano, económico y en equipos son utilizados de la mejor forma (Baraei & Mirzaei, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de percepción: aceptación	1. ¿Considera usted que existe un nivel de percepción adecuado sobre las acciones del gerente educativo?	4	4	4	
	2. ¿Cree usted necesario que la aceptación de la labor del gerente educativo sea oportuna?	4	4	4	
Elaborar funciones	3. ¿Cree usted importante la elaboración detallada de las funciones que deben ejecutar los participantes operativos del entorno educativo?	4	4	4	
Funciones grupales y personales	4. ¿Considera importante ejecutar funciones a nivel grupal?	4	4	4	

Dimensión 2: Desarrollo humano

Definición de la dimensión:

No solo se trata de la selección, capacitación que se le da al personal sino también de implementar las capacidades con las que cuenta cada uno de los participantes del personal de la entidad (Vallejo, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Soluciones innovadoras e integradas: contribución del recurso humano	1.¿Considera usted que contribuye con la organización de la entidad?	4	4	4	
	2.¿Cree usted que el gerente educativo permite brindar soluciones a problemas de índole académico?	4	4	4	
Condiciones laborales	3.¿En cuánto a las condiciones laborales, cree usted que son adecuadas para los miembros de la institución?	4	4	4	
Adecuado ambiente	4.¿Cree usted que el ambiente laboral en el que se desarrollo es adecuado?	4	4	4	

Dimensión 3: Responsabilidad laboral

Definición de la dimensión:

Representan las tareas que el colaborador debe ejecutar dentro de la entidad siendo ello, una ventaja para que se puedan obtener los objetivos (Kiligann, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionabilidad dentro del área de trabajo	1.¿Considera usted que ejecuta adecuadamente las actividades en su área de trabajo?	4	4	4	
Capacitación	2.¿Cree usted necesario que se efectúen capacitaciones presenciales en la entidad educativa?	4	4	4	

	3. ¿Cree usted que el gerente educativo esta capacitado para brindar capacitación en diversos temas?	4	4	4	
Situación laboral	4. ¿Cree usted que la situación laboral, actual, le permite desarrollarse profesionalmente?	4	4	4	

Dimensión 4: Emocionalidad

Definición de la dimensión:

Se rige 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 (Hernández, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autorregulación	1. ¿Cree usted importante desarrollar talleres a los docentes sobre la autorregulación?	4	4	4	
Propiciar actividades grupales	2. ¿Considera importante desarrollar actividades grupales para una mejor interacción entre el personal y las autoridades?	4	4	4	
Evaluación continua	3. ¿Considera que se deben establecer evaluaciones en cuanto a la parte psíquica de los docentes y también de las autoridades?	4	4	4	
	4. ¿Cree usted que al recibir los resultados de la evaluación se generen los cambios apropiados?	4	4	4	

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL
"Dr. EDUARDO ESTRELLA AGUIRRE"
Provincia: GUAYAS Cantón: GUAYAQUIL Parroquia: TARQUI.
Código AMIE: 09H01568
Coop. Francisco Jácome Mz. 261 S. 13



Guayaquil, mayo 30 de 2023

Dr. Edwin Martin García Ramírez
Jefe UP-UCV-Piura

De mis consideraciones:

Yo, Erika Castro Ling en calidad de directora de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Eduardo Estrella Aguirre", facilito y otorgo autorización a Dolores Nataly Valle Carrión docente de esta institución educativa la cual dirijo, para que pueda realizar los instrumentos (2) de la investigación titulada: "Gestión administrativa y trabajo docente en una unidad educativa de Guayaquil,2023".

Particular que a ustedes para los fines convenientes.

Atentamente,

Escuela de Educación Básica Fiscal
"Eduardo Estrella Aguirre"
Guayaquil-Ecuador

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Erika Castro L.", written over a horizontal line.

MSc. Erika Castro L.
Directora

VALIDEZ DE CRITERIO VARIABLE GESTIÓN 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	2
1	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	98
2	4	4	4	3	4	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	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	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	5	118
6	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	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	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	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	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 ADMINISTRATIV					
		A	PLANEACION	ORGANIZACION	DIRECCION	CONTROL	
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIV A	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	1	3	5	3	3	4	5	3	5	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	89
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	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	5	4	5	4	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	4	4	5	4	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	4	4	5	5	117

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
PRODUCTIVID AD	PRODUCTIVID AD	Coeficiente de correlación	,535	1,000	,505	,434	,429
		Sig. (bilateral)	,111	.	,136	,210	,216
		N	10	10	10	10	10
DESARROLLO HUMANO	DESARROLLO HUMANO	Coeficiente de correlación	,860**	,505	1,000	,837**	,609
		Sig. (bilateral)	,001	,136	.	,003	,062
		N	10	10	10	10	10
RESPONSABILI DAD LABORAL	RESPONSABILI DAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,967**	,434	,837**	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	,000	,210	,003	.	,004
		N	10	10	10	10	10
EMOCIONALID AD	EMOCIONALID AD	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
	PRODUCTIVIDAD				DESARROLLO HUMANO				RESPONSABILIDAD				EMOCIONALIDAD				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	5	5	4	5	60
2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	61
3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	76
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	77
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	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	4	5	4	5	4	5	5	71
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	4	5	4	5	4	5	5	71
17	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	77
18	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	73
19	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	58
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	4	5	5	5	5	5	5	77
24	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	71
25	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	77
26	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	57
27	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	60
28	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	75
29	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	71
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	4	5	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	4	5	5	5	5	5	77
37	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	70
38	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	73

39	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	57
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	4	5	5	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	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	58
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	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	59
50	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	73
51	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	63
52	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	61
53	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	75
54	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	71
55	4	4	3	3	3	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	64
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	4	5	5	5	5	76
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	5	5	4	5	5	75
60	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	75
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	5	5	4	5	5	4	5	5	76
63	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	71
64	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	57
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	4	5	4	4	5	4	5	5	73
68	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	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





