



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Optimización administrativa para facilitar la labor docente en
Instituciones Educativas del Cantón Yaguachi, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Redrovan Lopez, Carolina Alexandra (orcid.org/000-0003-0745-7890)

ASESORES:

Mg. Merino Flores, Irene (orcid.org/0000-0003-3026-5766)

Mg. Velez Sancarranco, Miguel Alberto (orcid.org/0000-0002-5557-2378)

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

2024

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo a Dios en primer lugar por darme la fuerza para continuar con mis planes y proyectos, a mis padres por su apoyo incondicional, a mi hija por ser mi inspiración en la vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios sobre todas cosas, a mi familia por todo su apoyo, a la Universidad Cesar Vallejo por abrirme sus puertas y poder realizar mi maestría para obtener un título de cuarto nivel.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERINO FLORES IRENE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "OPTIMIZACIÓN ADMINISTRATIVA PARA FACILITAR LA LABOR DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CANTÓN YAGUACHI, 2023

", cuyo autor es REDROVAN LOPEZ CAROLINA ALEXANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 11 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERINO FLORES IRENE DNI: 40918909 ORCID: 0000-0003-3026-5766	Firmado electrónicamente por: IMERINOF el 11-01- 2024 17:16:05

Código documento Trilce: TRI - 0730702



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, REDROVAN LOPEZ CAROLINA ALEXANDRA 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: "OPTIMIZACIÓN ADMINISTRATIVA PARA FACILITAR LA LABOR DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CANTÓN YAGUACHI, 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
CAROLINA ALEXANDRA REDROVAN LOPEZ PASAPORTE: A8238518 ORCID: 0000-0003-0745-7890	Firmado electrónicamente por: CREDROVAN el 11-01- 2024 21:22:43

Código documento Trilce: TRI - 0730773



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44
Anexo 1: Operacionalización de variables	44
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	45
Anexo 3: Evaluación por juicios de expertos	49
Anexo 4: Modelo de consentimiento informado	70
Anexo 5: Resultado de reporte de similitud de Turnitin	72
Anexo 6: Autorización de aplicación de instrumentos	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Labor docente</i>	19
Tabla 2 <i>Prueba de normalidad</i>	20
Tabla 3 <i>Resultados de labor docente (LD).</i>	21
Tabla 4 <i>Significancia de labor docente.</i>	21
Tabla 5 <i>Resultados de la dimensión competencia básica (CB).</i>	23
Tabla 6 <i>Significancia de la competencia básica.</i>	23
Tabla 7 <i>Resultados de la dimensión clima laboral (CL).</i>	25
Tabla 8 <i>Significancia del clima laboral (CL).</i>	25
Tabla 9 <i>Resultados de plan de carrera (PC)</i>	27
Tabla 10 <i>Significancia del plan de carrera.</i>	27

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar de qué manera incide la optimización administrativa para facilitar la labor docente en Instituciones Educativas Yaguachi Ecuador 2023. Se aplicó un diseño experimental de alcance preexperimental de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada. Con una muestra de 25 docentes. con un valor de significancia ($\text{sig.} = ,021 < 0,05$) permite establecer que el programa de optimización administrativa si incide significativamente en la competencia básica de docentes. Con un valor de significancia ($\text{sig.} = ,019 < 0,05$) permite establecer que el programa de optimización administrativa si influye significativamente en el clima laboral en docentes. Con un valor de significancia ($\text{sig.} = ,018 < 0,05$) permite establecer que el programa de optimización administrativa si favorece significativo en el plan de carrera en los docentes. Se concluye que el valor de valor de significancia ($\text{sig.} = ,014 < 0,05$) permite establecer que el programa de optimización administrativa si incide de manera significativa facilitando la labor docente.

Palabras clave: optimización administrativa, labor docente.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine how administrative optimization affects teaching work in a Yaguachi Ecuador 2023 Educational Unit. An experimental design of pre-experimental scope with a quantitative and applied approach is applied. With a sample of 25 teachers. with a significance value ($\text{sig.}=.021<0.05$) allows us to establish that the administrative optimization program does significantly affect the basic competence of teachers. With a significance value ($\text{sig.}=.019<0.05$) it allows us to establish that the administrative optimization program does significantly influence the work environment of teachers. With a significance value ($\text{sig.}=.018<0.05$) it allows us to establish that the administrative optimization program does significantly benefit teachers' career plans. It is concluded that the significance value ($\text{sig.}=.014<0.05$) allows us to establish that the administrative optimization program does have a significant impact on facilitating teaching work.

Keywords: administrative optimization, teaching work.

I. INTRODUCCIÓN

Los educadores son la base para la comunidad se desarrolle, su actividad dentro de las aulas de clases con sus alumnos es mucho más amplia que solo impartir instrucciones; es formar nuevos y mejores ciudadanos. (Gómez et al., 2019). El ejercicio de su labor comprende un trabajo fuera y dentro del salón, desde que empieza su preparación profesional esta guiado por la vocación de servir (Farías-Veloz, et al., 2022).

A nivel internacional, datos UNESCO, revelaron que en el primer trimestre del año 2020 casi 1.300 millones de alumnos de todos los niveles de educación, tuvieron que dejar las aulas de clase de manera presencial en todos los centros educativos por la pandemia. En América central se sumaban más de 150 millones de ese grupo (CEPAL, 2020). La UNESCO elaboro un informe en el cual indico que en Europa existe un déficit de profesores lo cual causa preocupación debido a que con la pandemia muchos docentes abandonaron su trabajo por condiciones de seguridad integral. En Suecia, se espera que hasta el año 2036, se preparen a los futuros educadores que van a ocupar los puestos de los docentes que se jubilen o renuncien a sus cargos (Albert et al., 2022). En países europeos como Italia han modificado la contratación docente para de esta manera cubrir los puestos que se necesitan para cubrir la necesidad educativa con una cantidad de 140.000 vacantes en todos los niveles a nivel del país.

A nivel de América Latina la labor docente tiene muchos inconvenientes en cuanto a las políticas que se manejan en los diferentes países, existiendo desigualdades que afectan al docente (Santa María et al., 2021). En el Perú, en el año 2018 realizaron la Encuesta Nacional de Docentes, cuyo resultado reveló que por menos un 75 % de los maestros encuentra insuficientes los materiales didácticos asignados a las instituciones, seguido de ello el acceso a la tecnología siendo estos factores claves en el proceso educativo (Educared, 2022). En Colombia en un estudio realizado se informa que el 65% del profesorado estiman que tener un material educativo adecuado mejora su desempeño laboral siendo este medido en un 61% que se encuentran en alto desempeño y un 60,5% está en un nivel moderado.

A nivel nacional en Ecuador, la labor docente se traslada a la calidad educativa que se brinda en las diferentes unidades educativas, el seguimiento que se lleva a los docentes después de haber culminado sus estudios es de vital importancia para conocer su proceso de profesionalización (Chavarría et al., 2022). Zambrano (2023) realizó una encuesta dirigida a docentes en la cual participaron un 100% para conocer las perspectivas de ellos tienen acerca de la gestión administrativa de la institución donde laboran, así como la comunicación pertinente entre autoridades, docentes y estudiantes. De ellos el 32% no ven efectiva la gestión debido a la ineficiente capacidad de administrar el capital financiero y el talento humano de forma eficaz.

Al realizar un análisis crítico sobre la labor docente a nivel mundial se considera una de las profesiones más relevantes y trascendentales del servicio social al cual se rige, pero que a su vez no recibe el suficiente apoyo de los gobiernos especialmente en la región de América Latina, así mismo, queda evidenciado que los recursos entregados para la educación resultan insuficientes para la cantidad de estudiantes a los cuales se brinda educación a diario. El trabajo del docente se ve afectado por este problema que en muchas ocasiones le impide llegar al estudiante con la metodología y didáctica adecuada, las autoridades deben poner énfasis a estos problemas para darles una solución a corto plazo y que se vea fortalecido el sistema educativo.

A nivel local, en las unidades educativas de la provincia del Guayas-Ecuador, cantón Yaguachi se encuentra ubicada una escuela de educación básica particular que muestra problemas en la gestión administrativa lo cual se refleja en la incapacidad de alcanzar los objetivos institucionales. Los problemas evidenciados de primera línea son el escaso material educativo que se brinda a los docentes para impartir sus clases, falta de capacitación por parte de los docentes, conflictos entre el personal, el no uso de las planificaciones diarias, problemas de comunicación entre las autoridades y el cuerpo docentes cuando realizan reuniones de trabajo. Ante esta problemática se realiza la investigación con la finalidad de encontrar respuesta a la interrogante: ¿De qué manera incide la optimización administrativa para facilitar la labor docente en Instituciones Educativas Yaguachi - Ecuador, 2023?

Justificación teórica, el presente estudio se sostuvo en la teoría de Chiavenato I. la cual trata sobre los procesos administrativos de planificación, organización, dirección y control y su gran importancia dentro de la gestión administrativa enfocada en el ámbito educativo para cumplir con los objetivos. Justificación metodológica, la investigación propuso estrategias adecuadas que permitieron que existiera una verdadera optimización de la gestión administrativa en la unidad educativa, de manera que dichas estrategias colaboren de forma positiva para dar mejora a la labor docente dentro de las aulas. Justificación práctica, los resultados de la investigación ayudaron a identificar aquellos factores que pudieron provocar una disminución en el proceso de facilitación de la labor docente. La relevancia social del tema evidencia la realidad de la comunidad educativa ecuatoriana, tras el confinamiento por COVID-19, y principalmente la interacción entre el docente y el estudiante, en estas épocas de crisis de inseguridad y política que atraviesa el país.

Como parte de los objetivos planteados, se tiene como objetivo general: Determinar de qué manera incide la optimización administrativa para facilitar la labor docente en Instituciones Educativas Yaguachi Ecuador 2023. Como objetivos específicos se establecieron: Identificar si la optimización administrativa incide en las competencias básicas de los docentes en Instituciones Educativas del Cantón Yaguachi Ecuador 2023. Determinar si la optimización administrativa influye en el clima laboral entre los docentes en Instituciones Educativas del Cantón Yaguachi Ecuador 2023. Identificar si la optimización administrativa favorece el plan de carrera de los docentes en Instituciones Educativas del cantón Yaguachi Ecuador 2023.

Se plantea demostrar la siguiente hipótesis general: La optimización administrativa incide de manera significativa para facilitar la labor docente en Instituciones Educativas del Cantón Yaguachi Ecuador 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se encontraron los siguientes estudios, Santos (2022), que analizó cómo la gestión por competencias y la administración del talento humano afectan la producción investigativa de los docentes en una universidad nacional de Perú durante el año 2019. Este estudio se basó en un diseño correlacional-causal y se llevó a cabo mediante un enfoque no experimental. Se seleccionó una muestra representativa de 194 profesores de un total de 387 en la Universidad Nacional del Perú. Se emplearon encuestas y cuestionarios, validados mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, como instrumentos de medición. Los resultados obtenidos mostraron una interrelación entre las variables estudiadas, destacando la necesidad de desarrollar estrategias que beneficien a los colaboradores universitarios para fomentar la producción investigativa.

Por su parte, Cuenca y Carrillo (2017) con Una Mirada a la profesión docente en el Perú, manifestaron que en el desarrollo pedagógico, la tarea de los maestros es fundamental para alcanzar una verdadera condición de aprendizaje entre docentes y estudiantes visto desde el enfoque que fomenta la UNESCO, es la persona encargada de velar por el bienestar del educando, aplicando sus conocimientos, en servicio de la sociedad a la cual se debe, la actitud positiva le ayuda a desarrollar su trabajo en pro de la comunidad educativa. Para llevar a cabo del estudio se utilizaron entrevistas y encuestas a los docentes, además de utilizar la Escala de Actitudes Docentes — EAD construida por Cuenca y y Portocarrero (2003). Los resultados que arrojó la investigación muestran que los docentes tienen buena predisposición a la profesión.

Alvarez et al. (2022), sobre el tema de la gestión escolar que influyen en el compromiso organizacional confirma que el compromiso organizacional se manifiesta en la efectividad de las estrategias de instrucción y el entusiasmo con el que los educadores persiguen los resultados del aprendizaje. Conocer cómo la gestión escolar de la Red Educativa 02 de Puente Piedra Perú afecta el compromiso organizacional de los docentes es el motor de este estudio. Los resultados que se lograron se centran principalmente en el riesgo y la protección. La conclusión final fue si las variables analizadas exhiben o no diversidad.

Maestre y Bracho (2019), de Colombia, afirmó que el directivo educativo actualmente debe enfocarse en el talento humano de sus colaboradores dejando un poco de lado la administración tradicional, este enfoque en el ser de los maestros debe centrarse en la motivación que como autoridades se debe brindar al personal para que ellos logren conseguir sus objetivos y por lo tanto contribuyan con la organización. El desarrollo personal no está desligado de este enfoque porque para los profesionales este aspecto está siempre presente. Los últimos años se han implementado políticas que le permiten al educador que continúe con su instrucción en todos los niveles e instituciones educativas, internamente se llevan a cabo programas para capacitar al personal este crecimiento no solo favorece al maestro sino también a la organización en la cual labora. Dando como resultado el bienestar para la comunidad educativa un docente adecuadamente preparado será un miembro valioso para la escuela, para sus alumnos y toda la sociedad.

Fuentes (2023), presentó una investigación sobre evaluación y su incidencia en el trabajo docente, en ella planteó analizar la relación y como estas pueden llegar a incurrir ya sea de manera positiva o negativa en el quehacer docente. El trabajo fue de tipo cualitativo- descriptivo, conto con la participación de 20 educadores de segundo nivel, la metodología aplicada fue la entrevista personal para conocer de manera más profunda la idea que tiene ellos acerca de la evaluación de desempeño y como consideran que ha incidido en su trabajo. El análisis de los datos arrojó resultados de insatisfacción con referencia al tema, se analizó las políticas de evaluación y los dominios de la práctica docente. Concluyeron que si existe incidencia entre las variables. En la revisión de antecedentes frente a este tema, se cuenta con estudios a nivel nacional como el de Según Crawshaw et al. (2017), el estudio menciona que existen 3 factores principales: gestión de recursos, progreso financiero con equidad, nuevos contratos a trabajadores. Este estudio se enfocó en que la nueva gestión se preocupe por todas personas que necesitan una estabilidad laboral. Mendoza y Villafuerte (2022), realizaron un trabajo investigativo en Ecuador sobre el desarrollo de recursos humanos, enfocados en la teoría de Chiavenato. De enfoque sistémico, se llevó a cabo en doce organizaciones entre públicas y privadas en la provincia de Manabí, utilizaron como técnica: la entrevista, la observación y como instrumento: lista de cotejo, entre los años 2018- 2020. Como resultados fueron analizados en diferentes escenarios, el conocimiento y uso

adecuado de la tecnología resulto ser el primer punto analizado considerado uno de los más importantes dentro de las organizaciones, la igualdad de género es otro punto analizado con relevancia, la superación personal también se destaca en la investigación.

Mendoza et al. (2023), proporciona una visión detallada sobre cómo la gestión del talento humano y la gestión pública afectan a las instituciones educativas en la provincia de Manabí, Ecuador. Involucrando a docentes de varias instituciones educativas, esta investigación se enfocó en la incidencia de estas prácticas a nivel institucional. El enfoque metodológico adoptado fue el hipotético-deductivo, con un diseño no experimental. Esta elección metodológica es significativa ya que permite la formulación de hipótesis basadas en teorías existentes y su posterior verificación, sin la manipulación directa de variables. Al centrarse en los docentes como población de estudio, el trabajo de Mendoza y su equipo se orientó específicamente a comprender las dinámicas y efectos de la gestión del talento humano dentro del contexto educativo. La construcción y validación de los instrumentos de investigación es un aspecto crucial de este estudio. La consideración de la validez de contenido y de constructo asegura que los instrumentos sean tanto representativos de los conceptos que se pretenden medir (validez de contenido) como capaces de medir efectivamente el constructo teórico en cuestión (validez de constructo). Esta rigurosidad en la validación refuerza la fiabilidad y la relevancia de los hallazgos obtenidos.

Hidalgo (2020), con el objetivo de fortalecer la administración en las unidades educativas de Guayaquil, Ecuador, 2020. La finalidad principal del trabajo fue analizar la gestión actual para aplicar mejoras que incrementen la calidad de los servicios educativos ofrecidos. La metodología empleada por Hidalgo incluyó la elaboración de un cuestionario compuesto por 45 ítems, el cual fue sometido a un proceso de validación. Esta etapa es crucial para asegurar que el instrumento de medición sea fiable y adecuado para recoger la información necesaria para el estudio. La validación de un cuestionario garantiza que las preguntas estén formuladas correctamente, sean comprensibles para los encuestados y realmente midan los aspectos que el estudio pretende investigar. Hidalgo optó por un análisis cualitativo de los datos recolectados. Este enfoque permite una comprensión más

profunda de las percepciones, opiniones y experiencias de los participantes, proporcionando una visión más rica y detallada que lo que podría obtenerse a través de métodos cuantitativos solamente. El análisis cualitativo es especialmente valioso en estudios de gestión y administración, donde las actitudes, creencias y comportamientos juegan un papel fundamental. Los resultados del estudio de Hidalgo revelaron la existencia de problemas en la gestión administrativa de las unidades educativas. Esta conclusión es significativa porque resalta la necesidad de desarrollar e implementar un plan de mejora. La identificación de deficiencias en la gestión es el primer paso para poder abordarlas de manera efectiva. En resumen, el trabajo de Hidalgo ofrece datos valiosos sobre la gestión administrativa en las unidades educativas de Guayaquil y subraya la importancia de adoptar estrategias y modelos de gestión eficaces, basados en teorías administrativas consolidadas como la de Chiavenato.

En cuanto a la epistemología, el análisis de la perspectiva de Chiavenato (2009), sobre la administración, especialmente en el contexto de las unidades educativas, resalta un cambio significativo en la gestión de recursos humanos en años recientes. Según Chiavenato, la administración de personas ha evolucionado más allá de sus aspectos tangibles y concretos para incluir elementos conceptuales e intangibles, marcando una transición de la administración tradicional de recursos humanos (ARH) a un enfoque más holístico. Esta evolución implica un cambio en la percepción y el tratamiento del personal dentro de las organizaciones. En el ámbito educativo, en particular, la administración juega un rol crucial que va más allá de la gestión basada en procesos administrativos. Las unidades educativas, según Chiavenato, no solo deben tratar a sus colaboradores como ejecutores de funciones, sino también considerar su bienestar integral. Esto incluye la provisión de materiales adecuados y la promoción de un ambiente laboral positivo, ambos esenciales para el desarrollo de la institución. El cambio de una visión tradicional de la administración de recursos humanos a una más integral y centrada en el bienestar humano refleja una tendencia contemporánea en la gestión organizacional. En resumen, la visión de Chiavenato sugiere que las unidades educativas deben adoptar prácticas de gestión que reconozcan y valoricen a los colaboradores no solo como trabajadores, sino como individuos cuyo bienestar impacta directamente en el éxito y el desarrollo de la institución. Este enfoque más

inclusivo y holístico es fundamental para adaptarse a las demandas cambiantes del ámbito educativo y para asegurar un entorno de trabajo óptimo que beneficie tanto a los empleados como a la institución en su conjunto (2009).

La teoría de Chiavenato (INET, 2011), está basada en la administración a través de cuatro procesos relevantes planificación, organización, dirección y control siendo estas el pilar fundamental para que funcionen todos los departamentos de dichos lugares, alcanzar la metas y objetivos planteados es el logro más importante para las organizaciones. En el ámbito educativo la gestión administrativa toma un enfoque social con referencia a la labor del docente, un gerente educativo es una que cuenta con las capacidades y habilidades para dirigir una institución realizar este proceso es un trabajo que requiere utilizar todos los procesos administrativos dentro del centro educativo sin que se omita ninguno para llegar a las metas planteadas. El gerente debe emplear los procesos, planificación; donde define los objetivos, organización; asigna tareas y procedimientos a los miembros de equipo, dirección; guía y motiva las funciones asignadas, control; seguimiento del rendimiento (Majad, 2016).

De acuerdo con la teoría de Chiavenato. La planificación es el primer proceso que se debe llevar a cabo para alcanzar las metas, cuando tratamos este aspecto nos dirigimos a la importancia que se brinda al mismo de tal manera que conlleva a una reflexión sin planificación no es posible avanzar ni crecer siendo la guía de todo el proceso debido a que apunta hacia los objetivos trazados con anticipación y que se pretenden conseguir a corto, mediano o largo plazo (Vega, 2019). Organización es el segundo proceso de la gestión en esta etapa se distribuye el trabajo entre los miembros del equipo, se asignan responsabilidades y tareas a cada colaborador con el fin de seleccionar las actividades, los recursos materiales que se emplearán en el transcurso del periodo para llevar a cabo lo planificado en la anterior etapa del proceso. El directivo es la persona encargada de establecer las funciones a cada trabajador observando las capacidades de cada uno en determinadas áreas (Reyes Soledispa, 2022). La dirección en la institución se encarga de la selección del personal de forma profesional, este proceso coloca y asigna al personal de forma estratégica en base a sus conocimientos y habilidades para que contribuyan de mejor manera a la institución (Vargas, 2023). Otro de los

aspectos importantes es el desarrollo y capacitación continua. Control es la última etapa aquí se implementan las acciones de seguimiento para verificar que se cumplan las actividades que se establecieron en la planificación esta fase es sumamente importante porque de ella a va a depender garantizar que los objetivos se cumplen o se deben replantear y revisar las estrategias seleccionadas por el directivo y el equipo de trabajo (Meléndez & Bardales, 2020).

Entre otros aspectos de estudio, se hace necesario mencionar e identificar la nueva identidad docente que tiene el maestro en el aula, es esencial que se logre establecer el rol que ejecuta para entender las necesidades primarias que este tiene en el aula para su labor docente. En este sentido, sus actividades han sido reformuladas y adaptadas según el tiempo y espacio que se vive en el ámbito educativo. Según Vanegas (2019), la profesión docente siempre está en constante cambio debido a las múltiples funciones que le son asignadas al docente, las diferentes situaciones que surgen lo hacen estar en constante actividad. Cuando se habla de identidad profesional se presenta al maestro en su formación desde que tienen la vocación para empezar sus estudios ya sea en un instituto o en la universidad en donde esos años de estudio están centrados en desarrollar nuevos conocimientos y habilidades, fortalecer sus valores y aptitudes, fijar sus metas de esta manera es como se forja un profesional. (Vanegas & Fuentealba, 2019).

Según Vanegas y Fuentealba (2019), el educador se debe a la experiencia vivida en el aula donde observa la realidad de la profesión no solo con sus estudiantes sino con las diferentes funciones que dentro de la institución se realizan. Cada etapa le ayuda a desarrollar nuevas destrezas que le permiten acoplarse al mundo laboral del cual forma parte, el docente no solo imparte conocimientos cumple con un perfil muy amplio que le permite desempeñar otros cargos pero que también necesita estar en constante innovación sobre las futuras metodología, el uso de la tecnología también es un reto para el docente que se enfrenta a este campo tecnológico que gana cada vez más terreno en la sociedad actual.

El análisis del concepto de trabajo docente, según (Cervantes, 2016)., revela una comprensión profunda de los roles y responsabilidades de los educadores en el proceso educativo. Este enfoque no se limita a las tareas y funciones

tradicionales de la enseñanza, sino que también considera las condiciones de empleo y el entorno en el que los docentes realizan su labor. La categorización del trabajo docente como un concepto clave permite una exploración más detallada de los factores que influyen en la práctica educativa. En primer lugar, las condiciones de empleo abordan la relación entre el empleador (por ejemplo, una institución educativa) y el empleado (el docente). Esto incluye aspectos como la seguridad laboral, las expectativas contractuales y las normativas que rigen esta relación. Estas condiciones son fundamentales, ya que pueden influir significativamente en cómo los docentes se desempeñan en sus roles y en su motivación y satisfacción laboral. Las condiciones objetivas del proceso de trabajo se refieren al entorno físico, los recursos disponibles, y el contexto institucional y social en el que los docentes llevan a cabo su labor. Estos factores son cruciales para el desempeño eficaz de los docentes, ya que un entorno favorable y bien equipado puede mejorar la calidad de la enseñanza y facilitar el aprendizaje. En cuanto a la competencia básica, esta dimensión subraya la importancia de que los docentes posean conocimientos y habilidades específicas para realizar su labor educativa de manera efectiva. La competencia básica no solo se refiere a la maestría en el contenido de la materia, sino también a la habilidad para impartir esos conocimientos y facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto incluye la capacidad de adaptar los métodos de enseñanza a las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes, así como la incorporación de nuevos conocimientos y enfoques pedagógicos. En resumen, el enfoque de Cervantes (2016) en el trabajo docente ofrece una visión integral de los múltiples aspectos que conforman la profesión docente. Al considerar tanto las condiciones de empleo como las competencias básicas necesarias para la enseñanza, este enfoque proporciona una base sólida para comprender y mejorar la práctica educativa. Este análisis reconoce que los docentes son más que transmisores de conocimiento; son profesionales cuyo desempeño y bienestar están intrínsecamente ligados a las condiciones laborales y al apoyo que reciben de sus instituciones. Clima laboral: se refiere al ambiente en el cual se desarrolla el trabajo dentro de la institución educativa, del clima laboral depende el buen desempeño docente porque de acuerdo con la perspectiva de cada persona el equipo de trabajo cumplirá con los objetivos y metas establecidos. Plan de carrera: esta dimensión hace referencia al ámbito de la preparación

docente desde sus inicios como estudiante en las aulas y como se lleva el proceso de profesionalización de este, la labor docente en el campo laboral conlleva una gran responsabilidad social para quienes se ven inmersos en la educación por ende se considera que debe ser tratada con prioridad.

El desempeño docente actualmente es un tema que toma ha tomado gran importancia dentro de la sociedad, cada vez es más común escuchar sobre esto en los diferentes medios de comunicación y de las autoridades de gobierno en cuestión viéndolo desde punto de vista evaluativo que en muchas ocasiones causa temor entre los colaboradores porque lo ven como una amenaza (Martínez & Lavín, 2017). Las políticas de gobierno ven como un problema alcanzar la calidad educativa por consecuencia del desempeño docente, para lo cual implementan pruebas para medir los puntajes (Martínez, Guevara, & Valles, 2016).

Según Bermúdez (2013), los docentes deben tener la mayor concentración al momento de impartir sus clases para que logre llegar con a los estudiantes haciendo uso de estrategias metodológicas adecuadas, técnicas de estudio todo que esté acorde a la clase impartida, sobre todo debe prevalecer su entusiasmo para hacer de esos conocimientos un aprendizaje significativo. No puede haber ningún tipo de limitaciones que impidan que se cumpla este proceso, los problemas internos (conflictos, recarga laboral, malas relaciones interpersonales) y externos (problemas familiares, cansancio, estrés) no deben afectar al docente porque de esta manera se interrumpe la labor llegando a resultar deficiente el trabajo realizado (Llanga & López, 2019).

El uso inadecuado de las estrategias metodológicas también, puede ser un problema en la enseñanza, porque puede provocar entre los estudiantes desinterés hacia lo aprendido, el docente debe ir preparado para motivar a sus alumnos que ellos sientan la necesidad de adquirir y conservar lo aprendido, el uso de estrategias estimula el aprendizaje entre el profesor el estudiante, crea una conexión segura entre todos, fortalece las relaciones interpersonales, hay mayor participación entre el equipo. Al no cumplirse este proceso puede causar estrés, aburrimiento, monotonía, desgaste intelectual y como consecuencia una negativa por los alumnos, perjudicando el proceso enseñanza aprendizaje y dejando al docente como un mal profesional (Martínez & Lavín, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio realizado fue de carácter aplicado, ya que se basó en desarrollar procedimientos y actividades sistemáticamente organizadas para mejorar la labor docente a través de una gestión administrativa más eficiente. Este enfoque práctico se centró en la implementación de estrategias para fortalecer la enseñanza, enfocándose en la mejora administrativa dentro de la unidad educativa. Al ser una investigación aplicada, su principal característica fue la intervención directa en el ámbito docente, con el objetivo de perfeccionar su desempeño y las prácticas de trabajo existentes en la unidad educativa. El estudio fue cuantitativo, utilizando herramientas estadísticas y matemáticas para medir aspectos como el rendimiento de los docentes, sus relaciones interpersonales con colegas y la mejora del rendimiento colectivo. Además, la investigación tuvo un carácter descriptivo, revelando el nivel de conocimientos existentes en la comunidad educativa y las principales barreras que afectaban la labor docente.

3.1.2 Diseño de investigación

Este estudio, ha empleado una metodología experimental, llevó a cabo una intervención inmediata en el ambiente educativo para evaluar cómo la colaboración entre docentes puede mejorar su desempeño. La investigación se distinguió por su diseño preexperimental, donde se aplicaron cambios a un grupo de docentes sin la existencia de un grupo de control para comparaciones. Este enfoque permitió una exploración inicial de la manera en que las estrategias de gestión colaborativa, como variables independientes, podrían impactar variables dependientes tales como la cooperación, la cohesión grupal y la productividad del colectivo docente.

Debido a su carácter longitudinal, el estudio permitió el seguimiento de las dinámicas de trabajo en equipo a lo largo del tiempo. Además, el estudio buscó un nivel de análisis explicativo, intentando no solo describir los fenómenos observados, sino también entender las relaciones causales entre la implementación de estrategias de colaboración y las mejoras en la cooperación y rendimiento de los

equipos de docentes. El objetivo fue no solo determinar la eficacia de dichas estrategias, sino también comprender cómo y por qué influían en los resultados del trabajo en equipo.

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Optimización administrativa

Definición conceptual

Concepciones y acciones específicas vinculadas a la supervisión de algo o elaborar trámites o procesos de planificación de forma eficaz y eficiente (Chiavenato, 2017).

Definición operacional

En el caso de la presente investigación, se aplicó una revisión documental sobre diversos indicadores que permitieron el entendimiento del contexto en el que se desarrolló la labor docente, en este caso se abordaron las políticas públicas que controlaron en el territorio ecuatoriano, el mismo que se puso a disposición de los docentes la información relevante sobre los espacios de actuación que ellos tenían con los estudiantes, sus límites y alcances. Otro indicador de la actividad es el plan de Educación, que contuvo la carga horaria, los elementos y metodologías que propusieron la unidad educativa, las mismas que debieron estar acorde a la cantidad de docentes por aula, y que respondieron en el tema de los objetivos de cada salón.

La revisión de los elementos con los que contó la unidad educativa, tanto en materiales de apoyo audiovisuales, aplicaciones para el aprendizaje entre otros que mostraron los recursos. Mientras que en el plan Curricular se solventó las competencias docentes de cada profesor, acorde a la materia en la que se desarrolló el mismo, la necesidad de mantener líneas de acción de innovación y principalmente con tecnología de punta. Posterior a la revisión documental, se hizo un diagnóstico de la situación de estos elementos dentro de la unidad educativa y las posibles mejoras que se hicieron.

Indicadores

Programa

Escala de medición

Programa

Variable independiente: Labor docente

Definición conceptual

Categoría de análisis que posibilita el estudio de los sujetos que participan en el proceso educativo -en sus diferentes posiciones-, a partir del trabajo como concepto clave, que incluyen: a) condiciones de empleo, que se refieren a la naturaleza de la relación entre el empleador y el empleado; b) las condiciones objetivas en las que se realiza el proceso de trabajo (Cervantes, 2016)

Definición operacional

En cuanto a la labor docente, se pretendió operacionalizar esta variable a través de un proceso de Convivencia docente, la misma que tuvo varias etapas y fases, en las que, a través de experiencias vivenciales y de integración, se hizo una evaluación de los factores que impactaron en la labor docentes, desde los recursos que cada uno de ellos maneja. Para llevar adelante este proceso, se aplicó 10 sesiones que estuvieron conformados por talleres, capacitaciones y días de integración, donde se pudo en manifiesto, cada cosa que ellos lograron en el avance de su lista de necesidades.

Para lo cual se utilizó un esquema de cuestionario, donde se hizo una recopilación de opiniones previo a llevar adelante las sesiones de trabajo, donde se abordó temas como plantear problemas (manejo de conflictos), formular hipótesis, la interacción con sus pares (relaciones interpersonales) y la política para los docentes.

Indicadores

Estudios adecuados: este indicador proporciona la información necesaria para conocer si el docente poseía un título a fin con la educación. Competencias digitales: mide el grado de conocimiento que tuvo sobre el uso de la tecnología.

Conocimiento de reglas y normativas: nos indicó el grado de conocimiento sobre las normas de convivencia de la institución. Uso de Materiales y recursos didácticos: evaluó el uso adecuado de los materiales de acuerdo con la clase. Mediación de conflictos: determino la capacidad de reacción de los docentes ante los conflictos ya sea entre compañeros o padres de familia. Empatía: evaluó la aptitud que tenían los docentes ante las distintas situaciones diarias. Motivación: mide la capacidad que poseen para motivar a sus compañeros y alumnos. Resolución de problemas: evaluó la competencia para dar solución a los problemas. Comunicación efectiva: mide la facultad de comunicación entre el personal de la institución. Generación y expresión de ideas: evalúa la capacidad de comunicar sus ideas a los directivos en las reuniones de trabajo. Ingresos económicos: midió el grado de conformidad de docente por su remuneración. Actualización docente: determino la importancia que brindo el docente en las actualizaciones y capacitaciones brindadas por la institución educativa. Progreso individual: se estimó la intención que tuvo la institución para que los docentes crecieran de manera profesional. Métodos de enseñanza: logro medir la efectividad de los métodos utilizados en clase. Normas de seguridad: evaluó si la unidad educativa poseía y brindara las normas de seguridad para efectuar la labor.

Escala de medición

Escala de Likert

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población y muestra

La presente investigación se llevó a cabo dentro de la provincia del Guayas, con el apoyo de una unidad educativa en el Cantón Yaguachi, la misma que tuvo una población estimada de 25 docentes para el año 2023. La muestra se obtuvo de la unidad educativa en el Cantón Yaguachi, con la finalidad de obtener información sobre la labor docente en la aplicación de su carrera (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2017).

Criterios de inclusión

Para ser seleccionados, los docentes debieron manifestar su intención de participar en la investigación dando su consentimiento de manera formal.

Criterios de exclusión

Desde otro punto, también había docentes que de forma voluntaria o por razones de salud o permiso quedaron excluidos de la investigación.

3.3.2 Unidad de análisis

Docentes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Entre las técnicas que se empleó para la presente investigación se utilizó una técnica empírica de observación de campo, mientras que de manera estructurada se utilizaron encuestas a los docentes y directivos para obtener las precisiones sobre los factores de incidencia de la labor docente frente a la optimización administrativa. El medio por el cual se dio y llevo la información de la encuesta, fue el anonimato a través del uso de formularios de Google forms, los mismos que fueron gestionados previo la aceptación de la participación voluntaria de los docentes y directivos.

El instrumento utilizado fue el cuestionario de labor docente que se aplicó en 10 minutos. Este instrumento de 15 preguntas requirió de un proceso de validez (jueces expertos) y confiabilidad (prueba piloto) Para la validez se utilizó la V de Aiken adquiriendo un valor de 0,94. La confiabilidad es un proceso que requiso de la aplicación de la prueba de Alfa de Cronbach para determinar si era confiable o no logrando alcanzar una cifra de 0,949. Para el procesamiento de Alfa de Cronbach se escogió una muestra piloto de 10 participantes, para la valoración correspondiente al nivel de confiabilidad.

Para la variable independiente se utilizó la Convivencia de docentes, que tuvo como objetivo armonizar el ritmo orgánico del aprendizaje en grupo, se realizó en 10 reuniones. El principio fundamental de la metodología fue el compromiso dialógico, que convirtió cada sesión en un foro accesible donde la discusión grupal sirvió como base para el conocimiento compartido.

3.5 Procedimientos

Para iniciar con el trabajo se buscó obtener el permiso formal de la institución a través de su directora para la caracterización del grupo de estudio, se profundizo

sobre los procesos educativos actuales, su formación, habilidades tecnológicas y manejo de entornos educativos y sus limitantes. Asimismo, se determinó con precisión la relación entre el directivo y el docente, con la finalidad de conocer elementos de la relación contractual, el nivel de ingresos, así como la edad del docente y su experiencia, con el fin de mayor precisión de los datos e información para lograr una mejor comprensión de la optimización administrativa que vive la muestra seleccionada. Para el diseño de instrumentos de recolección de datos basados en una encuesta que fueron aplicadas a la muestra seleccionada, con el objetivo de lograr una identificación de participantes, necesidades de capacitación, relaciones con su empleador y compañeros, principales limitantes o barreras que tuvieron que superar la adaptación de la modalidad de educación que la unidad educativa ofreció. El procesamiento de información colectada se tabulo en tablas y gráficos en hojas de Excel, con un análisis de cada uno de estos resultados. Por tanto, las encuestas fueron la principal fuente de datos para lograr la identificación de los principales factores y efectos que lograron causar el desarrollo de capacidades tecnológicas del estudiante parvulario.

3.6 Método de análisis de datos

En la investigación “optimización administrativa para facilitar la labor docente” para el análisis de datos cuantitativos de la estadística descriptiva que fue utilizada para trazar la distribución y la frecuencia de las variables brindándonos una visión clara de la labor docente. Debido al tamaño de la muestra que no sobre paso los 50 participantes, se recurrió al test de Shapiro- Wilk. Se realizo esta elección metodológica debido a la eficacia de la prueba.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo centro sus bases en los principios éticos de la investigación para lo cual cada docente fue notificado sobre el estudio siendo decisión propia su participación voluntaria o no en la misma, se brindó énfasis a la autonomía para garantizar que los participantes no sufrieran ningún tipo de consecuencia. El principio de la beneficencia estuvo presente en este trabajo para que se vean beneficiados los participantes. El fin de la investigación fue que puedan

hacerse las correcciones necesarias para mejorar las falencias a través de la práctica forjando un buen ambiente laboral.

IV. RESULTADOS

Tabla 1
Labor docente

Variables	Prueba	Alto		Medio		Bajo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Labor docente	Pre/test	1	5%	4	15%	20	85%	25	100%
	Pos/test	22	89%	3	11%	0	0%	25	100%

Nota: Comparativo de Pre y Postest de labor docente.

Inicialmente, los resultados del pretest indican que una gran mayoría de los docentes, específicamente el 85% (20), se encontraban en un nivel bajo de labor docente. Posteriormente a su aplicación, los resultados del postest muestran un aumento significativo en el nivel de labor docente, con un 89% (22) de los docentes alcanzando un nivel alto. Los resultados obtenidos del estudio sobre la labor docente revelan tendencias significativas y transformaciones notables en el desempeño de los educadores. Se reveló que una parte considerable de los docentes se encontraba en un nivel bajo en cuanto a su desempeño laboral. Esta cifra sugiere que antes de la intervención o aplicación de la estrategia de mejora, existían desafíos significativos en la práctica docente, posiblemente relacionados con metodologías de enseñanza, gestión del aula, o habilidades de comunicación y evaluación. La transformación observada en los resultados es particularmente notable. Tras la implementación de la estrategia de mejora, se observó una mejora considerable en el desempeño de la labor docente alcanzando un nivel alto. Este cambio sugiere una mejora sustancial en las competencias y habilidades docentes. La transición de una mayoría de docentes en un nivel bajo a un nivel alto implica que las intervenciones o formaciones aplicadas han sido efectivas en fortalecer aspectos clave de la práctica docente. Puede indicar un avance en áreas como la planificación educativa, las técnicas de enseñanza, la interacción con los estudiantes, y la autoevaluación profesional.

Tabla 2
Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Labor docente	,877	25	,030
D1- competencia básica	,810	25	,009
D2- clima laboral	,834	25	,022
D3- plan de carrera	,847	25	,018

El criterio establecido para determinar la validez de las hipótesis indica que un valor p igual o superior a 0,05 implica mantener la hipótesis nula (H_0), mientras que un valor menor conlleva su rechazo. El uso del test de Shapiro-Wilk mostró una distribución no normal de los datos, razón por la cual se optó por la Prueba de Rangos de Wilcoxon para el análisis posterior.

Hipótesis general

Ha: La optimización administrativa incide de manera significativa para facilitar la labor docente en una Unidad Educativa del Cantón Yaguachi Ecuador 2023.

Tabla 3

Resultados de labor docente (LD).

		Rangos		
		Nº	\bar{X}	Σ
LD/pos-test	– Rangos negativos	0 ^a	0,00	0,00
LD/pre-test	Rangos positivos	20 ^b	4,43	46,84
	Empates	5 ^c		
	Total	25		

Tabla 4

Significancia de labor docente.

Estadísticos de prueba ^a	
	LD/pre-test – LD/pos-test
Z	-2,71 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,014

Wilcoxon

El valor de significancia (sig.=,014<0,05) permite establecer que el programa de optimización administrativa incide de manera significativa facilitando la labor docente. La aceptación de Ha y el rechazo de H0 refuerzan la idea de que la administración escolar juega un papel crucial en la habilitación y el soporte de una educación de calidad. El análisis revela que, con la aplicación de estrategias de optimización administrativa, se observó una marcada inclinación hacia el fortalecimiento de la labor docente. Esta evolución se manifiesta en la eliminación de resultados negativos y en el aumento de resultados positivos en la comparativa de los datos. Esto indica que las medidas administrativas han influenciado positivamente la actuación docente, una transformación que podría ser atribuida a una variedad de elementos como la mejora en la administración de recursos, la mayor eficiencia en los procedimientos administrativos o la optimización de la comunicación interna en la institución. Estos hallazgos establecen una base sólida para sostener que los cambios percibidos son el efecto directo de las acciones

administrativas tomadas. Por ende, se destaca el papel crucial de una administración eficaz en el ámbito educativo, esencial no solo para incrementar la operatividad, sino también para fomentar un ambiente más favorable para el proceso enseñanza-aprendizaje.

Hipótesis específica 1

Ha: La optimización administrativa incide significativamente en las competencias básicas de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Yaguachi Ecuador 2023.

Tabla 5

Resultados de la dimensión competencia básica (CB).

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_CB	-	Rangos negativos	0 ^a	0,00
Pret_CB		Rangos positivos	22 ^b	48,50
		Empates	3 ^c	
		Total	25	

Tabla 6

Significancia de la competencia básica.

Estadísticos de prueba^a

	Post_CB - Pret_CB
Z	-2,642
Sig. asintótica (bilateral)	,021

Wilcoxon

El valor de significancia (sig.=,021<0,05) permite establecer que el programa de optimización administrativa incide significativamente en la competencia básica de docentes. La aceptación de Ha y la desestimación de H0 resaltan significativamente el papel fundamental de las mejoras administrativas en el entorno educativo, no únicamente como una vía para elevar la eficiencia operativa, sino también como un medio indispensable para reforzar las habilidades fundamentales de los docentes, abarcando capacidades de enseñanza y gestión efectivas. Según lo expuesto, las estrategias de optimización administrativa tienen un impacto notable en el realce de las habilidades básicas de enseñanza de los docentes. Se sugiere una relación directa entre las reformas administrativas y la mejora en las capacidades docentes fundamentales. Los datos reflejan una tendencia ascendente en las habilidades docentes esenciales a raíz de la implementación de tácticas de optimización administrativa. Por lo que se deduce

que estas iniciativas administrativas han sido clave en la configuración de un ambiente más propicio para el cultivo de destrezas docentes cruciales, un factor determinante para el logro de una enseñanza efectiva. Este dato estadístico sustenta la teoría de que las mejoras administrativas ejercen una influencia tangible y positiva en el enriquecimiento de las habilidades básicas de los profesores. Esta evolución no solo denota un cambio positivo en el nivel de habilidades docentes, sino que también resalta la importancia de un manejo administrativo eficiente y su impacto en la calidad educativa.

Hipótesis específica 2

Ha: La optimización administrativa influye significativamente en el clima laboral entre los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Yaguachi Ecuador 2023.

Tabla 7

Resultados de la dimensión clima laboral (CL).

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_ CL- Pret_ CL	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
	Rangos positivos	24 ^b	4,84	45,51
	Empates	1 ^c		
	Total	25		

Tabla 8

Significancia del clima laboral (CL).

Estadísticos de prueba^a

	Post_ CL - Pre_ CL
Z	-2,302
Sig. asintótica (bilateral)	,019

Wilcoxon

El valor de significancia (sig.=,019<0,05) permite establecer que el programa de optimización administrativa influye significativamente en el clima laboral en docentes. La ratificación de Ha y la invalidación de H0 resaltan significativamente el rol fundamental de las mejoras administrativas en el entorno educativo, no meramente como un mecanismo para optimizar la gestión, sino igualmente como un recurso clave para fomentar un clima laboral favorable y enriquecedor para los profesores. De acuerdo a las acciones de mejora en la administración tienen un impacto considerable en la atmósfera profesional de los educadores, sugiriendo una conexión clara entre el perfeccionamiento de la gestión y un ambiente laboral enriquecido. Los hallazgos muestran un fortalecimiento notable del ambiente laboral de los docentes consecuente a la aplicación de tácticas de optimización administrativa. Se deduce que dichas tácticas han generado un ámbito de trabajo más cohesionado y eficiente para los docentes, crucial para su satisfacción y efectividad pedagógica. Este dato estadístico confirma la teoría de que la optimización administrativa produce un impacto positivo y cuantificable en el

mejoramiento del ambiente laboral docente. Esta progresión no solo refleja una transformación favorable en la dinámica laboral, sino que también resalta el rol vital de una gestión administrativa competente y su influencia en el enriquecimiento del ambiente de trabajo.

Hipótesis específica 3

Ha: La optimización administrativa favorece significativamente el plan de carrera de los docentes en una Unidad educativa del cantón Yaguachi Ecuador 2023.

Tabla 9

Resultados de plan de carrera (PC)

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_ PC- Pret_ PC	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
	Rangos positivos	25 ^b	3,27	49,01
	Empates	0 ^c		
	Total	25		

Tabla 10

Significancia del plan de carrera.

Estadísticos de prueba^a

	Post_ PC - Pre_ PC
Z	-2,524
Sig. asintótica (bilateral)	,018

Wilcoxon

El valor de significancia ($\text{sig.}=018 < 0,05$) permite establecer que el programa de optimización administrativa favorece significativo en el plan de carrera en los docentes. La confirmación de Ha y la desestimación de H0 enfatizan la relevancia crítica de las mejoras administrativas en el contexto educativo, no únicamente como un elemento esencial para el avance de las carreras docentes, sino también como un impulsor significativo para el perfeccionamiento de competencias en organización y autodirección dentro del ámbito laboral. Logrando un análisis se determinó que las estrategias de gestión mejorada tienen un impacto sustancial en el enriquecimiento de las trayectorias profesionales de los docentes, evidenciando un vínculo directo entre las mejoras en la administración y el progreso en las carreras docentes. Las observaciones indican una mejora significativa en los planes de carrera de los docentes a raíz de la implementación de políticas de gestión optimizada. Estas políticas se han identificado como cruciales para abrir nuevas posibilidades y fomentar el crecimiento profesional de los docentes, siendo

vitales para su desarrollo y satisfacción laboral. Este indicador estadístico sustenta la idea de que la gestión mejorada tiene un efecto tangible y beneficioso en el desarrollo de las carreras docentes. La puesta en marcha de prácticas de gestión optimizada en la Unidad Educativa se ha mostrado efectiva en impulsar la evolución profesional de los docentes. Este desarrollo no solo señala una mejora en los caminos profesionales de los educadores, sino que también destaca la importancia de una administración efectiva y su papel en el fomento del progreso profesional.

V. DISCUSIÓN

El análisis general del estudio demuestra que el valor de significancia ($\text{sig.} = ,014 < 0,05$) permite establecer que el programa de optimización administrativa incide de manera significativa facilitando la labor docente. Santos (2022) encontró una fuerte correlación de recursos humanos y la administración basada en competencias, así como el efecto que estos factores tuvieron en la producción de investigación de los profesores de una institución peruana. El diseño correlacional-causal del estudio, técnica científica fundamental y no experimental, reveló que estas características tuvieron un impacto favorable en la productividad docente. Esto sugiere que es necesario fortalecer el talento humano a través de un plan de acción. En su estudio de 2017, Cuenca y Carrillo destacaron la importancia de los docentes en el desarrollo pedagógico. Descubrieron una actitud favorable entre los docentes hacia su trabajo a través de entrevistas y la Escala de Actitudes Docentes, subrayando la importancia de prestar atención a la salud y el crecimiento profesional de los educadores. En su estudio cuantitativo y no experimental, Álvarez et al. (2022) enfatizaron la conexión entre el compromiso organizacional entre los docentes y la administración escolar. Los hallazgos demostraron una variedad de variables de riesgo y protección, lo que indica una fuerte correlación entre el compromiso organizacional y la administración escolar.

El estudio de Maestre y Bracho (2019) indicó que la necesidad de un enfoque centrado en la administración educativa al enfatizar la motivación y el crecimiento personal de los docentes y cómo esto mejora la comunidad escolar. En su análisis de la conexión entre el análisis del rendimiento y sus consecuencias en la docencia, Fuentes (2023) descubrió una alta prevalencia y sensación de descontento entre los docentes. Aspectos del desarrollo del talento humano en el ámbito educativo fueron cubiertos en estudios nacionales (Crawshaw et al., 2017; Mendoza y Villafuerte, 2022; Mendoza et al., 2023; Hidalgo, 2020). Estos estudios abarcaron desde el progreso del manejo del talento humano en la mejora institucional y administrativa en el Ecuador.

Esta relación entre una gestión administrativa más efectiva y mejores prácticas docentes es consistente con otras investigaciones que enfatizan la importancia crítica de la gestión enfocada y estratégica de los recursos humanos, el compromiso organizacional y el bienestar general de los docentes como componentes críticos para mejorar la calidad educativa. Además, este hallazgo sugiere que las mejoras en áreas como la gestión de la carga de trabajo, la planificación de recursos, la optimización de procesos y la adopción de políticas de apoyo al personal docente no sólo ayudan a los docentes a desempeñarse mejor, sino que también fomentan un entorno mejor para el aprendizaje de los estudiantes. Una mayor innovación pedagógica y un enfoque más individualizado de la enseñanza pueden resultar de que los docentes se centren más en sus funciones pedagógicas y menos en deberes administrativos debido a una administración eficiente. Por lo tanto, se recomienda encarecidamente que las instituciones educativas sigan implementando y mejorando técnicas administrativas efectivas. Esto implica no sólo implementar nuevas tecnologías y sistemas de gestión, sino también brindar a los maestros y administradores oportunidades y capacitación continuas de desarrollo profesional. También implica revisar y reorganizar periódicamente los procedimientos y políticas administrativas para garantizar que sigan siendo aplicables y eficientes en un entorno educativo en constante cambio.

Teóricamente, Chiavenato (2009) destaca la evolución significativa en la administración de las personas, enfatizando no solo cambios tangibles sino también conceptuales. Esta transformación se evidencia en la transición de la tradicional Administración del talento humano a una visión más holística, donde se enfatiza el bienestar y el desarrollo del personal, especialmente en el ámbito educativo. Esta perspectiva resalta la importancia de proporcionar un ambiente laboral positivo y recursos adecuados para los docentes, subrayando su rol esencial en el avance institucional. Chiavenato (INET, 2011) y Majad (2016) proponen un modelo de administración centrado en cuatro procesos clave: planificación, organización, dirección y control. Estos procesos son esenciales en el logro de objetivos en cualquier organización. Se destaca la importancia de un enfoque social y el rol del gerente educativo como un líder capaz de implementar estos procesos de manera efectiva, asegurando que cada uno contribuya al logro de metas institucionales. Vanegas y Fuentealba (2019) y Cervantes (2016) analizan la evolución de la

identidad profesional del docente, resaltando la adaptabilidad y las multifacéticas funciones que desempeñan. Esta perspectiva subraya la importancia de la formación continua, la innovación metodológica y la adaptación a nuevas tecnologías en la educación. Además, se enfatiza la relevancia de las condiciones laborales, la competencia, el clima laboral y el desarrollo profesional continuo como factores cruciales en el desempeño docente. Martínez & Lavín (2017), Bermúdez (2013) y Llanga & López (2019) examinan el desempeño docente y su evaluación, destacando la importancia de una enseñanza eficaz, el uso de metodologías adecuadas y el manejo de estrés y conflictos. Estos estudios indican que los problemas internos y externos, así como el uso inadecuado de estrategias metodológicas, pueden impactar negativamente el proceso de enseñanza-aprendizaje. En Ecuador, la evaluación docente se ha convertido en un tema controversial, especialmente desde 2015. Se ha implementado un proceso de fortalecimiento en las instituciones con el fin de mejorar la educación. Esto incluye una evaluación que incide significativamente en la optimización administrativa y la labor docente.

Las teorías y estudios analizados revelan una tendencia clara hacia una comprensión más integral de la administración del talento humano, especialmente en el sector educativo. La evolución desde una gestión tradicional de recursos humanos hacia un enfoque que valora el bienestar, el desarrollo profesional y la adaptabilidad de los docentes es crucial. Además, el modelo de administración basado en la planificación, organización, dirección y control es fundamental para el éxito de cualquier institución educativa. La identidad del docente, su formación continua, la innovación metodológica y la adaptación a nuevas tecnologías son aspectos clave para enfrentar los desafíos actuales en educación. Finalmente, a pesar de sus aspectos polémicos, la evaluación del desempeño docente se reconoce como un elemento crucial para el progreso y el perfeccionamiento sostenido en la educación. En conjunto, estos estudios subrayan la relevancia de una administración educativa que combine eficacia y sensibilidad, enfocándose en el desarrollo completo del personal docente.

En el primer objetivo específico el valor de significancia ($\text{sig.} = ,021 < 0,05$) permite establecer que el programa de optimización administrativa incide significativamente en la competencia básica de docentes. Para, (Cervantes, 2016) la competencia básica son los conocimientos y habilidades que debe tener cada docente para realizar la labor dentro del aula de clases y de esta manera incorporar los nuevos conocimientos a los estudiantes de manera que se lleve a cabo el proceso enseñanza- aprendizaje. Asimismo, Chiavenato (2009) la administración de las personas es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes. Éstos no sólo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptuales e intangibles.

El estudio detallado subraya la influencia positiva y significativa que los programas de optimización administrativa ejercen sobre las competencias básicas en los docentes, un elemento crítico para asegurar la eficacia del proceso educativo. Este descubrimiento pone de relieve la necesidad de una gestión del talento humano que trascienda los enfoques tradicionales centrados únicamente en los aspectos operativos. En cambio, se requiere una gestión que profundice en el enriquecimiento y desarrollo de habilidades y conocimientos vitales en los educadores. Esta necesidad surge como respuesta a los retos y demandas del entorno educativo contemporáneo, donde la formación y el perfeccionamiento docente se convierten en pilares fundamentales. La evolución en la administración de recursos humanos hacia un enfoque más holístico, que pone énfasis en el desarrollo integral de competencias, refleja una comprensión más completa de lo que las instituciones educativas requieren para adaptarse y prosperar en un panorama educativo en constante cambio. En este contexto, las habilidades pedagógicas, la adaptabilidad metodológica y la innovación en el aula son tan importantes como la eficiencia operativa. Por lo tanto, para las instituciones educativas, es esencial priorizar la implementación de estrategias y programas administrativos que no solo mejoren las competencias básicas de sus docentes, sino que también promuevan un ambiente propicio para la innovación pedagógica y el desarrollo profesional continuo. Esto implica invertir en formación, proporcionar recursos para la actualización profesional y fomentar un clima laboral que valore y respalde la experimentación y la mejora continua. De esta manera, reconociendo y fortaleciendo el papel central de los docentes en las instituciones pueden asegurar

una educación de calidad que esté alineada con las exigencias y oportunidades del siglo XXI. Esto no solo beneficia a los educadores en su desarrollo profesional, sino que también impacta positivamente en el aprendizaje y el crecimiento integral de los estudiantes, preparándolos efectivamente para los desafíos futuros.

En el segundo objetivo específico el valor de significancia ($\text{sig.} = ,019 < 0,05$) permite establecer que el programa de optimización administrativa influye significativamente en el clima laboral en docentes. Para, (Cervantes, 2016) el clima laboral se refiere al ambiente en el cual se desarrolla el trabajo dentro de la institución educativa, del clima laboral depende el buen desempeño docente porque de acuerdo con la perspectiva de cada persona el equipo de trabajo cumplirá con los objetivos y metas establecidos. Asimismo, Chiavenato (2009) la visión del área que se tiene hoy es enteramente diferente de la que tenía su configuración tradicional, cuando se llamaba Administración de Recursos Humanos (ARH). No obstante, en el ámbito educativo la administración juega un rol muy importante donde los colaboradores no son tratados solo como personas que realizan una función en base a los procesos administrativos, las unidades educativas tienen la obligación de velar por el bienestar de sus docentes proporcionando materiales adecuados, fomentando un buen clima laboral para el desarrollo de la institución.

Este análisis refuerza la idea de que los programas de optimización administrativa son fundamentales para mejorar el clima laboral en las instituciones educativas, esto, a su vez, repercute favorablemente en la eficacia del trabajo de los docentes. Un clima laboral propicio es un componente esencial para el éxito de una institución educativa, ya que influye directamente en la motivación, el compromiso y la eficiencia del personal docente. La transición desde una visión tradicional de la administración de recursos humanos hacia una perspectiva más integral y centrada en el bienestar de los colaboradores refleja una evolución necesaria en el campo de la gestión educativa. Este enfoque más holístico reconoce que el cuidado del capital humano es tan importante como la gestión operativa y estratégica. Por ende, es imperativo para las instituciones educativas implementar estrategias administrativas que no solo optimicen los procesos internos, sino que también fomenten un ambiente laboral enriquecedor y apoyen el bienestar emocional y profesional de los docentes. De esta forma, se puede

garantizar un rendimiento óptimo, un desarrollo institucional sostenible y una educación de alta calidad.

En el tercer objetivo específico el valor de significancia ($\text{sig.}=018<0,05$) permite establecer que el programa de optimización administrativa favorece significativo en el plan de carrera en los docentes. Para, (Cervantes, 2016) el plan de carrera hace referencia al ámbito de la preparación docente desde sus inicios como estudiante en las aulas y como se lleva el proceso de profesionalización de este, la labor docente en el campo laboral conlleva una gran responsabilidad social para quienes se ven inmersos en la educación por ende se considera que debe ser tratada con prioridad. Asimismo, Chiavenato (INET, 2011) En el ámbito educativo la gestión administrativa toma un enfoque social con referencia a la labor del docente, un gerente educativo es una que cuenta con las capacidades y habilidades para dirigir una institución realizar este proceso es un trabajo que requiere utilizar todos los procesos administrativos dentro del centro educativo sin que se omita ninguno para llegar a las metas planteadas.

El presente análisis subraya la importancia de los programas de optimización administrativa para avanzar y mejorar los objetivos profesionales de los educadores. El impacto notable de dichos programas sugiere que una supervisión administrativa eficiente y metódica es esencial para el crecimiento profesional continuo de los educadores. Este método ayuda al desarrollo profesional y personal de los docentes a lo largo de su carrera además de mejorar sus habilidades y capacidades. Los docentes necesitan tener un plan de carrera claro y bien sustentado, ya que trabajan en un campo que tiene una gran responsabilidad social y donde la formación y el crecimiento continuo son cruciales. Como resultado, las instituciones educativas deben concentrarse en tácticas que apoyen y mejoren las trayectorias profesionales de los docentes, además de aumentar la eficiencia operativa. Esto beneficia no sólo a las instituciones y a los docentes, sino también al nivel de la educación brindada, lo que tiene un gran efecto en la sociedad en general.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que el valor de valor de significancia ($\text{sig.}=,014<0,05$) permite establecer que el programa de optimización administrativa si incide de manera significativa facilitando la labor docente.
2. Se determino que el valor de significancia ($\text{sig.}=,021<0,05$) permite establecer que el programa de optimización administrativa si incide significativamente en la competencia básica de docentes.
3. Se estableció que el valor de significancia ($\text{sig.}=,019<0,05$) permite establecer que el programa de optimización administrativa si influye significativamente en el clima laboral en docentes.
4. Se concluyo que el valor de significancia ($\text{sig.}=018<0,05$) permite establecer que el programa de optimización administrativa si favorece significativo en el plan de carrera en los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

1. Recomendar al director realizar una evaluación periódica del programa de optimización administrativa para garantizar su efectividad y relevancia. Incluya la retroalimentación de los docentes y otro personal para identificar áreas de mejora y ajustar el programa según sea necesario. Asimismo, considerar la posibilidad de aumentar el personal de apoyo administrativo para asistir a los docentes en tareas administrativas, permitiéndoles concentrarse más en su función pedagógica.
2. Recomendar a los docentes buscar un equilibrio entre sus responsabilidades de enseñanza y las tareas administrativas. El programa está diseñado para ayudarles a gestionar mejor su carga de trabajo, permitiendo un mayor enfoque en la enseñanza efectiva. Asimismo, aplicar en la práctica lo aprendido a través del programa. Utilicen las habilidades y conocimientos adquiridos para optimizar su rendimiento tanto en la enseñanza como en la administración de tareas.
3. Recomendar a los docentes practicar una comunicación efectiva, tanto con sus colegas como con la administración. Una comunicación clara y constructiva es esencial para un clima laboral positivo. De tal manera, aprovechar los recursos y oportunidades ofrecidos por el programa para mejorar su bienestar y balance laboral. Esto incluye talleres de manejo del estrés, sesiones de bienestar y cualquier otra iniciativa que apunte a mejorar su calidad en el trabajo.
4. Recomendar a los docentes definan objetivos claros y alcanzables de carrera a corto, mediano y largo plazo. Reflexionen sobre cómo el programa puede ayudarles a alcanzar estos objetivos y planifiquen su trayectoria profesional acorde a ello. Asimismo, busquen asesoramiento y orientación profesional cuando sea necesario. Esto puede incluir hablar con mentores, asesores de carrera o participar en grupos de discusión profesionales.

REFERENCIAS

- Albert, E., Hivert, A.-F., Wieder, T., Bonnel, O., y Morin, V. (2022). *Teacher shortages: A common problem throughout Europe's schools*.
https://www.lemonde.fr/en/international/article/2022/09/01/teacher-shortages-a-common-problem-throughout-europe-s-schools_5995460_4.html
- Álvarez, M., Fernández, A., Larrea, J., y Cucho, I. (2022). School management factors in organizational commitment in an educational network in Peru. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 145-157.
<https://doi.org/https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85131451323&doi=10.31876%2fracs.v28i.38152&origin=inward&txGid=aadd3e5ba6b51729c27f35add45ccfc8>
- Arcos, F. (2021). *Implementación de la prueba de polígrafo en el proceso de selección de talento humano*. Universidad Militar Nueva Granada.
<https://doi.org/https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40067/ArcosVargasFrancymilena2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx*.
- Aristizábal, A. (2019). *Fortalecimiento de la identidad profesional docente en el ámbito personal del profesor*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-38142019000200189&lang=es
- Bailon, M., y Romero, E. (2020). LA ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO: INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “ABDON CALDERON” DEL CANTON PORTOVIEJO-ECUADOR. *Revista Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*,
<https://doi.org/https://www.eumed.net/rev/atlante/2020/08/talento-humano.pdf>
- Bojórquez, J., López, L., Hernández, M., y Jiménez, E. (2017). *Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad*. <http://laccei.org/LACCEI2013-Cancun/RefereedPapers/RP065.pdf>

- Briceño, G. (2021). *El rol del docente en la enseñanza: la importancia de un educador eficiente*. <https://www.aucal.edu/blog/servicios-sociales-comunidad/el-rol-del-docente-en-la-ensenanza-la-importancia-de-un-educador-eficiente/>
- Calderón, P., y Loja, H. (2018). Un cambio imprescindible: el rol del docente en el siglo XXI. *ILLARI*.
<https://doi.org/https://www.aacademica.org/margarita.calderon/2>
- Ccoto, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29).
<https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-2472-8667>
- CEPAL. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-la-pandemia-covid-19>
- Cervantes, E. (2016). ¿De qué hablamos cuando hablamos de trabajo docente? *Atenas*, 4(36).
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/4780/478055146010/html/>
- Chavarría, C., Morales, J., Cañarte, L., y Chávez, J. (2022). Políticas públicas educativas desde el marco constitucional ecuatoriano. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VIII(1). <https://doi.org/DOI 10.35381/cm.v8i1.673>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*.
[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Coque, D. (2016). *LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA MEGAMICRO S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO*. La gestión administrativa, como variable independiente, es un proceso que consiste en optimizar los recursos, y mantener un entorno de trabajo adecuado para el cumplimiento de los objetivos establecidos

- Crawshaw, J. B. (2017). *Human Resource Management- Strategic and International Perspectives*. . *Sage Publications*.
- Cuenca , R., y Carrillo, S. (2017). *Una Mirada a la profesión docente en el Perú*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/57111/Una%20Mirada%20a%20la%20profesi%C3%B3n%20docente%20en%20el%20Per%C3%BA%20futuros%20docentes%2C%20docentes%20en%20servicio%20y%20formadores%20de%20docentes.pdf>
- Educared. (2022). *La pandemia y las políticas de materiales didácticos*.
<https://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafios/la-pandemia-y-las-politicas-de-materiales-didacticos%EF%BF%BC/>
- Farías-Veloz, , V., Saucedo-Silva, R., Herrera-Chew, A., y Fuentes-Morales, M. (2022). El Papel del Docente en su Proceso Histórico y su Función ante la Sociedad en Diversos Contextos. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 13(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37843/rted.v13i2.238>
- Fingermann, H. (2018). *La identidad docente*.
<https://educacion.laguia2000.com/ensenanza/la-identidad-docente>
- Flores, J. (2023). Dotación de materiales educativos y desempeño docente en el área de religión del nivel secundaria, Tambopata-Madre de Dios 2022. *Imaginario Social*, 6(1). <https://doi.org/https://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/index>
- Fuentes, M. (2023). *Política de evaluación y su implicancia en la labor docente de una comunidad educativa peruana*.
https://www.researchgate.net/publication/374021083_Politica_de_evaluacion_y_su_implicancia_en_la_labor_docente_de_una_comunidad_educativa_peruana
- Gaete, R., y Henríquez, F. (2016). Análisis de la labor docente desde la perspectiva. *Cuadernos de Investigación Educativa* , 7(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.18861/cied.2016.7.2.2608>
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). *Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>
- García, S., y Insua, I. (2022). *POLÍTICAS DOCENTES EN AMÉRICA LATINA*.
<https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2022->

- 05/2022_Garc%C3%ADa-Insua-CLED_Pol%C3%ADticas-docentes-Am%C3%A9rica-Latina-tiempos-de-pandemia_ES.pdf
- Gómez, L., Muriel, L., y Londoño, D. (2019). El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo apoyado en las TIC. *Encuentros*, vol. 17(núm. 02), 118-131.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/4766/476661510011/html/>
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hidalgo, O. (2020). *Modelo de gestión en recursos humanos según la teoría de Chiavenato para fortalecer la administración en las escuelas del Distrito de c6 Guayaquil, 2020*. Universidad Cesar Vallejo.
https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62424/Hidalgo_AOM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- INET. (2011). Introducción a la teoría de la administración. *Gestión de las organizaciones*.
<https://doi.org/http://bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL007427.pdf>
- Llanga, E., y López, C. (2019). *METODOLOGIA DEL DOCENTE Y EL APRENDIZAJE*. <https://www.eumed.net/rev/atlanter/2019/02/docente-aprendizaje.html>
- Maestre, B., y Bracho, K. (2019). Systemic Control of Management and Management Competencies of the Teaching Director in the Management of Human Talent. *Bistua Revista De La Facultad De Ciencias Basicas*.
<https://doi.org/https://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/974>
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88).
https://doi.org/https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008
- Marchan, P. (2023). Optimización de los procesos administrativos básicos en un laboratorio clínico tradicional.
https://doi.org/https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/6112/TSP_AE_2321.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- Martínez, G., Guevara, A., y Valles, M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martínez, S., y Lavín, J. (2017). *APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE DESEMPEÑO DOCENTE, UNA REVISIÓN CONCEPTUAL SOBRE SU DELIMITACIÓN*.
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Mendoza, A., Plua , N., y Chiquito, G. (2023). Rol del talento humano en las organizaciones públicas. *Dialnet*, 25(1).
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8953049>
- Mendoza, M., y Villafuerte, J. (2022). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3).
https://doi.org/http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2027-83062021000200467&script=sci_arttext
- Mimbela, M., Robalino, K., García, V., y Cabrejos, J. (2022). Vocación y desempeño docente en el Perú. *Revista Frank Tamayo*, 4(9), 30 - 43.
- Miranda, G., y Vargas, M.-C. (2019). *Identidad profesional y formación docente universitaria: Un proceso en construcción desde la mirada del estudiantado*.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032019000100196&lang=es
- Moreno, G., y Pineda, R. (2019). La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente. *Rev. Hallazgos*. La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente
- Núñez, N. (2019). Teaching of research competence: perceptions and evidence of. *Revista Espacios*.
- Robles, K. (2020). Resignifying the Teaching Role: Challenges in Linking Teaching With the Current Historical Context. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 24(3).
<https://doi.org/https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/11417>

- Rodriguez, J. (2017). *ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE COLONCHE*.
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4746/1/UPSE-TAE-2019-0058.pdf>
- Santa María, H., Ostos, F., Romero, S., y Ventosilla, D. (2021). *Política educativa en América Latina*.
<https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/177>
- Santos, C. (2022). Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019. *Ciencia Latina*, 6(1).
<https://doi.org/https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1494>
- smith. (s.f.). LA ETICA EN LA EDUCACION:
<https://www.redalyc.org/pdf/4138/413835165006.pdf>
- UNESCO. (2021). *Reimaginar juntos nuestros futuros: un nuevo contrato social para la educación; resumen*.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379381_spa
- UNESCO. (2022). *Transformar la enseñanza desde dentro*.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383002_spa
- Vanegas, C., y Fuentealba, A. (2019). *Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores*. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97292019000100115#:~:text=La%20identidad%20profesional%20docente%20es,en%20la%20interacci%C3%B3n%20consigo%20mismo%2C
- Vargas, T. (2023). *La gestión del talento humano según Chiavenato*. Liderazgo y gestión de personas: <https://www.tramitapp.com/blog/la-gestion-del-talento-humano-segun-chiavenato/>
- Vega, L. (2019). GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE. *Ciencia y Educación* , 1(2).
<https://doi.org/https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>

Weebly, A. (2015). *¿Qué es un Portafolio Educativo?*

<https://elportafoliodealejandra.weebly.com/iquestqueacute-es-un-portafolio-educativo.html>

Zambrano, M. (2023). Perspectivas Tecnológicas en Gerencia Educativa y Gestión Docente Guayaquil-Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 801-821.

https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.6919

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente					
Optimización administrativa	Concepciones y acciones específicas vinculadas a la supervisión de algo o elaborar trámites o procesos de planificación de forma eficaz y eficiente (Chiavenato , 2017).	Las tareas administrativas se llevan a cabo a través del proceso administrativo, el cual consiste en una serie de pasos o etapas que se deben realizar para llevar a cabo la tarea en cuestión (Marchan, 2023)	Planificación		
			Organización		
			Dirección		
			Control		
Variable dependiente					
Labor docente	se entiende por trabajo docente la categoría de análisis que posibilita el estudio de los sujetos que participan en el proceso educativo -en sus diferentes posiciones-, a partir del trabajo como concepto clave,—que incluyen: a) condiciones de empleo, que se refieren a la naturaleza de la relación entre el empleador y el empleado; b) las condiciones objetivas en las que se realiza el proceso de trabajo (Cervantes, 2016)	El trabajo que hace el maestro dentro y fuera del aula, implica desde el diagnóstico de los conocimientos del estudiante hasta la orientación académica o vocacional que requiera (Fariás-Veloz, et al., 2022).		Estudios adecuados Competencias digitales Conocimiento de reglas y normativas Uso de Materiales y recursos didácticos Mediación de conflictos Empatía. Motivación. Resolución de conflictos. Comunicación efectiva. Generación y expresión de ideas	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre Siempre
			Competencia básica		
				Clima laboral	
				Plan de carrera	
				Ingresos económicos. Actualización docente. Progreso individual. Métodos de enseñanza. Normas de seguridad.	

NOTA: Elaborado por la autora (2023).

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA LOS DOCENTES						
Instrucciones: Por favor, indica tu nivel de acuerdo con cada afirmación marcando el número que mejor represente su opinión.						
VARIABLE DEPENDIENTE		Escala de respuestas				
Labor docente		Siempre (5)	Frecuente mente (4)	A veces (3)	Raramente (2)	Nunca (1)
N°	DIMENSIÓN 1: Competencias básicas del docente					
1	Tengo un título adecuado a mi ejercicio de docencia.					
2	Mi nivel de competencias digitales está acorde a la necesidad de mis labores.					
3	Conozco ampliamente los reglamentos y normativas que rigen la educación ecuatoriana.					
4	La unidad educativa me provee los materiales y recursos didácticos que requiero.					
5	Resuelvo adecuadamente los conflictos entre estudiantes y con los padres de familia.					
	DIMENSIÓN 2: Clima laboral					
6	Demuestro empatía por los sentimientos y situaciones personales de mis colegas.					
7	Ayudo a mantener la motivación del equipo incluso cuando nos enfrentamos a obstáculos.					
8	Ayudo a resolver los conflictos de otros, de tal forma en la que yo no salga lastimado.					
9	Utilizo efectivamente la comunicación no verbal para complementar mis interacciones verbales.					
10	Expreso mis ideas de manera clara y comprensible durante las reuniones de equipo.					
	DIMENSIÓN 3: Plan de carrera del docente					
11	Mis ingresos están acorde a mis años de experiencia, lo que me hace sentir cómodo en mi trabajo.					
12	Me mantengo actualizado en mis conocimientos a través del Programa de capacitación de la UE.					
13	Los Directivos se preocupan por mi progreso individual y aplauden mis logros personales.					
14	Los métodos de enseñanza me permiten ser muy creativa con los estudiantes.					
15	El lugar donde laboro mantiene todas las seguridades y las comodidades que se requieren para impartir clases.					

FICHA TÉCNICA

Nombre del Cuestionario:	Cuestionario para los docentes
Fecha de Creación:	Noviembre, 2023
Autor(es):	Carolina Alexandra Redrován López
Procedencia	Guayaquil, Ecuador
Administración	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación	15 minutos
Número de Ítems/Preguntas:	15 ítems
Ámbito de aplicación:	Entorno educativo
Significación:	El instrumento mide tres dimensiones: Competencias básicas docentes, clima laboral y plan de carrera del docente.
Objetivo:	Conocer el entorno en donde se ejecuta la labor docente.
Edades:	30 a más años
Escala de Respuestas:	Siempre (5) Frecuentemente (4) A veces (3) Raramente (2) Nunca (1)
Confiabilidad:	Prueba piloto - alfa de Cronbach
Validez contenida	Evaluación por juicios de cinco expertos se utilizó la V Aiken para que sustente la validez

Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach

En cuanto a la validación de instrumento, se hará uso del paquete estadístico SSPS Versión 26 para generar los gráficos, tablas y la validez de los datos con el Alfa de Cronbach. Para el procesamiento de Alfa de Cronbach se escogió una muestra piloto de 10 participantes, para la valoración correspondiente al nivel de confiabilidad, tal como se muestra en el resumen del procesamiento de los datos.

Tabla 11.

Muestra piloto para medir nivel de confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	9,1
Excluido ^a	100	90,9
Total	110	100,0

Nota: Realizado a través de pruebas de campo (2023)

Luego del procesamiento correspondiente con el programa SSPS, dio como resultado un 0.942 que es cercano a 1, por lo que resulta que el instrumento a ser aplicado para la respectiva encuesta dentro de la presente investigación es altamente confiable.

Tabla 12.

Medición del Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	10

Nota: Resultados obtenidos aplicando la estadística con el software SPSS.

V de Aiken

- Escala de calificación
- 1: No cumple con el criterio
 - 2: Bajo nivel
 - 3: Moderado Nivel
 - 4: Alto nivel

Fórmula de Aiken

$$V = \frac{\bar{x} - 1}{k}$$

X: Promedio de las calificaciones de los jueces.

1: Valor mínimo de la escala de calificaciones de los instrumentos.

K: Rango (Diferencia entre el valor máximo y mínimo de la escala de calificación)

Rango (K): $=(4-1) = 3$

Tomado de: Penfield, R.D., & Giacobbi, P.R. (2004). Applying a Score Confidence Interval to Aiken's Item Content-Relevance Index. Measurement in Physical Education and Exercise Science, 8(4), 213-225.

Cuestionario de trabajo en equipo de los docentes

DIMENSIONES	Nº	CLARIDAD					Prom.	V Aiken	COHERENCIA					Prom.	V Aiken	RELEVANCIA					Prom.	V Aiken	Prom. Global	V Aiken		
		Juez Nº 01	Juez Nº 02	Juez Nº 03	Juez Nº 04	Juez Nº 05			Juez Nº 01	Juez Nº 02	Juez Nº 03	Juez Nº 04	Juez Nº 05			Juez Nº 01	Juez Nº 02	Juez Nº 03	Juez Nº 04	Juez Nº 05						
D1	1	4	4	3	4	4	3,8	0,93	3	4	4	4	4	3,8	0,93	4	4	3	4	4	3,8	0,93	3,8	0,93		
	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3,8	0,93	4	4	4	4	4	4	1	3,9	0,98		
	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3,8	0,93	4	3	3	4	4	3,6	0,87	3,8	0,93		
	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4,0	1,00		
	5	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	4	4	3,2	0,73	4	3	4	4	4	3,8	0,93	3,7	0,89		
D2	6	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	4	3,4	0,80	3,8	0,93		
	7	3	4	4	4	4	3,8	0,93	3	3	3	4	4	3,4	0,80	3	4	3	3	4	3,4	0,80	3,5	0,84		
	8	4	4	3	4	4	3,8	0,93	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3,8	0,93	3,9	0,96		
	9	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4,0	1,00		
	10	3	4	4	4	4	3,8	0,93	3	3	3	4	4	3,4	0,80	3	4	4	4	4	3,8	0,93	3,7	0,89		
D3	11	4	4	4	4	4	4	1,00	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	3,4	0,80	3,8	0,93		
	12	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3,8	0,93	1	3,9	0,98	
	13	3	4	4	4	4	3,8	0,93	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3,9	0,98		
	14	3	3	3	4	4	3,4	0,80	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3,8	0,93	3,7	0,91		
	15	3	4	4	4	4	3,8	0,93	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	3,6	0,87	3,8	0,93		
																									3,8	0,93

El instrumento validado tiene una validez (V=0,94) "Muy buena" debido a que existe concordancia entre las validaciones por los jueces.

Anexo 3: Evaluación por juicios de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la labor docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Macías Burgos Ninfa Lourdes	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Dirección y organización educativa	
Institución donde labora:	Directora en Escuela de Educación Básica "Visión del Futuro"	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Más de 2 años	

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:	Cuestionario de la labor docente
Autora:	Redrován López, Carolina Alexandra
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad educativa
Significación:	El cuestionario tiene 15 ítems divididos en 3 dimensiones: Competencias básicas, clima laboral, plan de carrera. Para las respuestas se utilizó la Escala de Likert

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Competencias básicas	Son los conocimientos y habilidades que debe tener cada docente para realizar la labor dentro del aula de clases y de esta manera incorporar los nuevos conocimientos a los estudiantes de manera que se lleve a cabo el proceso enseñanza- aprendizaje.
Labor docente	Clima laboral	Se refiere al ambiente en el cual se desarrolla el trabajo dentro de la institución educativa, del clima laboral depende el buen desempeño docente porque de acuerdo a la perspectiva de cada persona el equipo de trabajo cumplirá con los objetivos y metas establecidos.
	Plan de carrera	Esta dimensión hace referencia al ámbito de la preparación docente desde sus inicios como estudiante en las aulas y como se lleva el proceso de profesionalización del mismo, la labor docente en el campo laboral conlleva una gran responsabilidad social para quienes se ven inmersos en la educación por ende se considera que debe ser tratada con prioridad.

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para la labor docente elaborado por Redrován López Carolina Alexandra 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 incluido.	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



1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: ...Cuestionario de la labor docente.....

- Primera dimensión: Competencias básicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir las competencias básicas de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estudios adecuados	Tengo un título adecuado a mi ejercicio de docencia.	4	4	4	
Competencias digitales	Mi nivel de competencias digitales está acorde a la necesidad de mis labores.	4	4	4	
Conocimiento de reglas y normativas	Conozco ampliamente los reglamentos y normativas que rigen la educación ecuatoriana.	4	4	4	
Uso de Materiales y recursos didácticos	La unidad educativa me provee los materiales y recursos didácticos que requiero.	4	4	4	
Mediación de conflictos	Resuelvo adecuadamente los conflictos entre estudiantes y con los padres de familia.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Clima laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el clima laboral en los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía.	Demuestro empatía por los sentimientos y situaciones personales de mis colegas	4	4	3	
Motivación	Ayudo a mantener la motivación del equipo incluso cuando nos enfrentamos a obstáculos	4	4	3	
Resolución de conflictos.	Ayudo a resolver los conflictos de otros, de tal forma en la que yo no salga lastimado.	4	4	3	
Comunicación efectiva.	Utilizo efectivamente la comunicación no verbal para complementar mis interacciones verbales	4	4	4	
Generación y expresión de ideas	Expreso mis ideas de manera clara y comprensible durante las reuniones de equipo.	4	4	4	



- Tercera dimensión: Plan de carrera
- Objetivos de la Dimensión: Medir el plan de carrera en los docentes

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ingresos económicos.	Mis ingresos están acorde a mis años de experiencia, lo que me hace sentir cómodo en mi trabajo	4	4	4	
Actualización docente.	Me mantengo actualizado en mis conocimientos a través del Programa de capacitación de la UE	4	4	4	
Progreso individual.	Los Directivos se preocupan por mi progreso individual y aplauden mis logros personales.	4	4	4	
Métodos de enseñanza.	Los métodos de enseñanza me permiten ser muy creativa con los estudiantes	4	4	4	
Normas de seguridad.	El lugar donde laboro mantiene todas las seguridades y las comodidades que se requieren para impartir clases.	4	4	4	



[Firma manuscrita]
 Firma del evaluador
 C.I. 0922739198



Anexo 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la labor docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Lcda. Córdova Hernández, Sandra Janine, MSc.		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente		
Institución donde labora:	Unidad Educativa 19 de Agosto.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica:			



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:	Cuestionario de la labor docente
Autora:	Redrován López, Carolina Alejandra
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad educativa
Significación:	El cuestionario tiene 15 ítems divididos en 3 dimensiones: Competencias básicas, clima laboral, plan de carrera. Para las respuestas se utilizó la Escala de Likert

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Competencias básicas	Son los conocimientos y habilidades que debe tener cada docente para realizar la labor dentro del aula de clases y de esta manera incorporar los nuevos conocimientos a los estudiantes de manera que se lleve a cabo el proceso enseñanza- aprendizaje.
Labor docente	Clima laboral	Se refiere al ambiente en el cual se desarrolla el trabajo dentro de la institución educativa, del clima laboral depende el buen desempeño docente porque de acuerdo a la perspectiva de cada persona el equipo de trabajo cumplirá con los objetivos y metas establecidos.
	Plan de carrera	Esta dimensión hace referencia al ámbito de la preparación docente desde sus inicios como estudiante en las aulas y como se lleva el proceso de profesionalización del mismo, la labor docente en el campo laboral conlleva una gran responsabilidad social para quienes se ven inmersos en la educación por ende se considera que debe ser tratada con prioridad.

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para docentes elaborado por Redrován López Carolina Alexandra 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 incluido.	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



Dimensiones del instrumento: ... Cuestionario de la labor docente.....

- Primera dimensión: Competencias básicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir las competencias básicas de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estudios adecuados	Tengo un título adecuado a mi ejercicio de docencia.	4	4	4	
Competencias digitales	Mi nivel de competencias digitales está acorde a la necesidad de mis labores.	4	4	4	
Conocimiento de reglas y normativas	Conozco ampliamente los reglamentos y normativas que rigen la educación ecuatoriana.	4	4	3	
Uso de Materiales y recursos didácticos	La unidad educativa me provee los materiales y recursos didácticos que requiero.	4	4	4	
Mediación de conflictos	Resuelvo adecuadamente los conflictos entre estudiantes y con los padres de familia.	4	3	3	

- Segunda dimensión: Clima laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el clima laboral en los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía.	Demuestro empatía por los sentimientos y situaciones personales de mis colegas	4	4	4	
Motivación	Ayudo a mantener la motivación del equipo incluso cuando nos enfrentamos a obstáculos	4	3	4	
Resolución de conflictos.	Ayudo a resolver los conflictos de otros, de tal forma en la que yo no salga lastimado.	4	4	4	
Comunicación efectiva.	Utilizo efectivamente la comunicación no verbal para complementar mis interacciones verbales	4	4	4	
Generación y expresión de ideas	Expreso mis ideas de manera clara y comprensible durante las reuniones de equipo.	4	3	4	



- Tercera dimensión: Plan de carrera
- Objetivos de la Dimensión: Medir el plan de carrera en los docentes



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ingresos económicos.	Mis ingresos están acorde a mis años de experiencia, lo que me hace sentir cómodo en mi trabajo	4	4	3	
Actualización docente.	Me mantengo actualizado en mis conocimientos a través del Programa de capacitación de la UE	4	4	4	
Progreso individual.	Los Directivos se preocupan por mi progreso individual y aplauden mis logros personales.	4	4	4	
Métodos de enseñanza.	Los métodos de enseñanza me permiten ser muy creativa con los estudiantes	3	4	4	
Normas de seguridad.	El lugar donde laboro mantiene todas las seguridades y las comodidades que se requieren para impartir clases.	4	4	4	


Firma del evaluador
C.I 0916951494

Anexo 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la labor docente"
La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Lcda. Carrión Gutiérrez, Blanca Rosalía, MSc.		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente		
Institución donde labora:	Escuela de Educación General Básica Victoria Macías de Acuña.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:			



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:	Cuestionario de la labor docente
Autora:	Redrován López, Carolina Alexandra
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad educativa
Significación:	El cuestionario tiene 15 ítems divididos en 3 dimensiones: Competencias básicas, clima laboral, plan de carrera. Para las respuestas se utilizó la Escala de Likert

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Competencias básicas	Son los conocimientos y habilidades que debe tener cada docente para realizar la labor dentro del aula de clases y de esta manera incorporar los nuevos conocimientos a los estudiantes de manera que se lleve a cabo el proceso enseñanza- aprendizaje.
Labor docente	Clima laboral	Se refiere al ambiente en el cual se desarrolla el trabajo dentro de la institución educativa, del clima laboral depende el buen desempeño docente porque de acuerdo a la perspectiva de cada persona el equipo de trabajo cumplirá con los objetivos y metas establecidos.
	Plan de carrera	Esta dimensión hace referencia al ámbito de la preparación docente desde sus inicios como estudiante en las aulas y como se lleva el proceso de profesionalización del mismo, la labor docente en el campo laboral conlleva una gran responsabilidad social para quienes se ven inmersos en la educación por ende se considera que debe ser tratada con prioridad.

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para docentes elaborado por Redrovan López Carolina Alexandra 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 incluido.	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



- Tercera dimensión: Plan de carrera
- Objetivos de la Dimensión: Medir el plan de carrera en los docentes

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ingresos económicos.	Mis ingresos están acorde a mis años de experiencia, lo que me hace sentir cómodo en mi trabajo	4	4	3	
Actualización docente.	Me mantengo actualizado en mis conocimientos a través del Programa de capacitación de la UE	4	4	4	
Progreso individual.	Los Directivos se preocupan por mi progreso individual y aplauden mis logros personales.	4	4	4	
Métodos de enseñanza.	Los métodos de enseñanza me permiten ser muy creativa con los estudiantes	3	4	4	
Normas de seguridad.	El lugar donde laboro mantiene todas las seguridades y las comodidades que se requieren para impartir clases.	4	4	4	



Dorotea Espinoza
Firma del evaluador
C.I 0916865850



Anexo 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la labor docente" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ALBA VERÓNICA CAICEDO BARRETH
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DISEÑO CURRICULAR TURISMO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	N/A

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la labor docente
Autora:	Redrován López, Carolina Alexandra
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad educativa
Significación:	El cuestionario tiene 15 ítems divididos en 3 dimensiones: Competencias básicas, clima laboral, plan de carrera. Para las respuestas se utilizó la Escala de Likert



--	--

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Competencias básicas	Son los conocimientos y habilidades que debe tener cada docente para realizar la labor dentro del aula de clases y de esta manera incorporar los nuevos conocimientos a los estudiantes de manera que se lleve a cabo el proceso enseñanza- aprendizaje.
Labor docente	Clima laboral	Se refiere al ambiente en el cual se desarrolla el trabajo dentro de la institución educativa, del clima laboral depende el buen desempeño docente porque de acuerdo a la perspectiva de cada persona el equipo de trabajo cumplirá con los objetivos y metas establecidos.
	Plan de carrera	Esta dimensión hace referencia al ámbito de la preparación docente desde sus inicios como estudiante en las aulas y como se lleva el proceso de profesionalización del mismo, la labor docente en el campo laboral conlleva una gran responsabilidad social para quienes se ven inmersos en la educación por ende se considera que debe ser tratada con prioridad.

1. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario para la labor docente elaborado por Redrován López Carolina Alexandra 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.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de la labor docente

PRIMERA DIMENSIÓN: COMPETENCIAS BÁSICAS

Objetivos de la Dimensión: Medir las competencias básicas de los docentes



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estudios adecuados	Tengo un título adecuado a mi ejercicio de docencia.	4	4	4	
Competencias digitales	Mi nivel de competencias digitales está acorde a la necesidad de mis labores.	4	4	4	
Conocimiento de reglas y normativas	Conozco ampliamente los reglamentos y normativas que rigen la educación ecuatoriana.	4	4	4	
Uso de Materiales y recursos didácticos	La unidad educativa me provee los materiales y recursos didácticos que requiero.	4	4	4	
Mediación de conflictos	Resuelvo adecuadamente los conflictos entre estudiantes y con los padres de familia.	4	4	4	

SEGUNDA DIMENSIÓN: CLIMA LABORAL

- Objetivos de la Dimensión: Medir el clima laboral en los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía.	Demuestro empatía por los sentimientos y situaciones personales de mis colegas	4	4	3	
Motivación	Ayudo a mantener la motivación del equipo incluso cuando nos enfrentamos a obstáculos	4	4	3	
Resolución de conflictos.	Ayudo a resolver los conflictos de otros, de tal forma en la que yo no salga lastimado.	4	4	3	
Comunicación efectiva.	Utilizo efectivamente la comunicación no verbal para complementar mis interacciones verbales	4	4	4	
Generación y expresión de ideas	Expreso mis ideas de manera clara y comprensible durante las reuniones de equipo.	4	4	4	

TERCERA DIMENSIÓN: PLAN DE CARRERA

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ingresos económicos.	Mis ingresos están acorde a mis años de experiencia, lo que me hace sentir cómodo en mi trabajo	4	4	4	
Actualización docente.	Me mantengo actualizado en mis conocimientos a través del Programa de capacitación de la UE	4	4	4	
Progreso individual.	Los Directivos se preocupan por mi progreso individual y aplauden mis logros personales.	4	4	4	
Métodos de enseñanza.	Los métodos de enseñanza me permiten ser muy creativa con los estudiantes	4	4	4	



Normas de seguridad.	El lugar donde laboro mantiene todas las seguridades y las comodidades que se requieren para impartir clases.	4	4	4	
----------------------	---	---	---	---	--

- Objetivos de la Dimensión: Medir el plan de ca
Firma del evaluador
ALBA VERÓNICA CAICEDO BARRETH, MGS
C.I. 0924842354

Anexo 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la labor docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Angel Daniel Salazar Veloz	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente tutor de educación básica por más de 13 años. 2 años como Director (e)	
Institución donde labora:	Escuela de Educación Básica Zenovio Sánchez Borja.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:		

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:	Cuestionario de la labor docente
Autora:	Redrován López, Carolina Alexandra
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad educativa
Significación:	El cuestionario tiene 15 ítems divididos en 3 dimensiones: Competencias básicas, clima laboral, plan de carrera. Para las respuestas se utilizó la Escala de Likert



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Competencias básicas	Son los conocimientos y habilidades que debe tener cada docente para realizar la labor dentro del aula de clases y de esta manera incorporar los nuevos conocimientos a los estudiantes de manera que se lleve a cabo el proceso enseñanza- aprendizaje.
Labor docente	Clima laboral	Se refiere al ambiente en el cual se desarrolla el trabajo dentro de la institución educativa, del clima laboral depende el buen desempeño docente porque de acuerdo a la perspectiva de cada persona el equipo de trabajo cumplirá con los objetivos y metas establecidos.
	Plan de carrera	Esta dimensión hace referencia al ámbito de la preparación docente desde sus inicios como estudiante en las aulas y como se lleva el proceso de profesionalización del mismo, la labor docente en el campo laboral conlleva una gran responsabilidad social para quienes se ven inmersos en la educación por ende se considera que debe ser tratada con prioridad.

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para docentes elaborado por Redrován López Carolina Alexandra 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 incluido.	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



Dimensiones del instrumento: ...Cuestionario de la labor docente...

- Primera dimensión: Competencias básicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir las competencias básicas de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estudios adecuados	Tengo un título adecuado a mi ejercicio de docencia.	4	4	3	
Competencias digitales	Mi nivel de competencias digitales está acorde a la necesidad de mis labores.	4	4	4	
Conocimiento de reglas y normativas	Conozco ampliamente los reglamentos y normativas que rigen la educación ecuatoriana.	4	4	3	
Uso de Materiales y recursos didácticos	La unidad educativa me provee los materiales y recursos didácticos que requiero.	4	4	4	
Mediación de conflictos	Resuelvo adecuadamente los conflictos entre estudiantes y con los padres de familia.	3	3	4	

- Segunda dimensión: Clima laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el clima laboral en los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía.	Demuestro empatía por los sentimientos y situaciones personales de mis colegas	4	4	3	
Motivación	Ayudo a mantener la motivación del equipo incluso cuando nos enfrentamos a obstáculos	4	3	3	
Resolución de conflictos.	Ayudo a resolver los conflictos de otros, de tal forma en la que yo no salga lastimado.	3	4	4	
Comunicación efectiva.	Utilizo efectivamente la comunicación no verbal para complementar mis interacciones verbales	4	4	4	
Generación y expresión de ideas	Expreso mis ideas de manera clara y comprensible durante las reuniones de equipo.	4	3	4	




- Tercera dimensión: Plan de carrera
- Objetivos de la Dimensión: Medir el plan de carrera en los docentes

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ingresos económicos.	Mis ingresos están acorde a mis años de experiencia, lo que me hace sentir cómodo en mi trabajo	4	4	3	
Actualización docente.	Me mantengo actualizado en mis conocimientos a través del Programa de capacitación de la UE	4	4	3	
Progreso individual.	Los Directivos se preocupan por mi progreso individual y aplauden mis logros personales.	4	4	4	
Métodos de enseñanza.	Los métodos de enseñanza me permiten ser muy creativa con los estudiantes	3	4	3	
Normas de seguridad.	El lugar donde laboro mantiene todas las seguridades y las comodidades que se requieren para impartir clases.	4	4	3	




 Lcdo. Ángel Salazar Veloz MSc.
 0918222175

Anexo 4: Modelo de consentimiento informado

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 4

Consentimiento Informado de la docente**

Título de la investigación: Optimización administrativa para facilitar la labor docente en una Unidad Educativa del Cantón Yaguachi, 2023

Investigadora: Carolina Alexandra, Redrován López.

Propósito del estudio


Estamos invitando al docente de una Institución educativa del cantón Yaguachi a participaren la investigación titulada "Optimización administrativa para facilitar la labor docente en una Unidad Educativa del Cantón Yaguachi, 2023", cuyo objetivo es Determinar de qué manera incide la optimización administrativa para facilitar la labor docente en una Unidad Educativa del cantón Yaguachi Ecuador, 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado, de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa del cantón Yaguachi 2023.

Describir el impacto del problema de la investigación.
¿De qué manera incide la optimización administrativa para facilitar la labor docente en una Unidad Educativa del cantón Yaguachi- Ecuador, 2023?

Procedimiento

Si el docente acepta participar en esta investigación (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se va a realizar un Pre y Post test (cuestionario), donde se va a levantar información sobre el rol docente en una institución educativa del cantón Yaguachi, 2023 y algunas preguntas sobre la investigación: "Optimización administrativa para facilitar la labor docente en una Unidad Educativa del Cantón Yaguachi, 2023"
2. Este cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en un ambiente de la institución educativa del cantón Yaguachi, 2023. Las respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
3. Se va aplicar un programa.

 INVESTIGA UCV

1

Participación voluntaria (principio de autonomía):

El docente puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que el docente haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación del docente en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad al docente tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta a la docente es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia de la investigadora principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactarse con la Investigadora Carolina Alexandra, Redrovan López a su email: credrovan@ucvvirtual.edu.pe y los docentes asesores Mg. Merino Flores, Irene, y su email: imerinof@ucvvirtual.edu.pe el Mg. Vélez Sancarranco, Miguel Alberto, y su email: mvelezs@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que la docente participe en la investigación.

Nombre y apellidos: Ingrid Katiuska Bustos Murillo

Fecha y hora: Jueves, 9 de noviembre del 2023

12:00 Am
Katiuska Bustos
Lcda. Ingrid Bustos M.

09 NOV 2023

Anexo 6: Autorización de aplicación de instrumentos

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la paz y el Desarrollo"

Piura, 22 De Octubre del 2023

SEÑORA
JUDITH CARRIÓN DÍAZ
DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA BÁSICA "SONRISITAS DEL SABER"

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 22 de Octubre del 2023

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

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

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: REDOVÁN LÓPEZ CAROLINA ALEXANDRA
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : " OPTIMIZACIÓN ADMINISTRATIVA PARA FACILITAR LA LABOR DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL CANTÓN YAGUACHI ,2023"

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

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

Atentamente,



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





ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "SONRISITAS DEL SABER"

Asoc. De Comerciantes – Parroquia Virgen de Fátima – Yaguachi

Circuito: 09D21C03_04 – Código AMIE: 09H05044

Parroquia Virgen de Fátima, 13 de noviembre del 2023

SEÑOR : Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe Unidad de Posgrado – Piura

DE : Lcda. Blanca Judith Carrión Díaz
Directora de la Escuela de Educación Básica "Sonrisitas del Saber"

ASUNTO : RESPUESTA A LO SOLICITADO

REFERENCIA: Solicitud del interesado de fecha: 22 de octubre de 2023

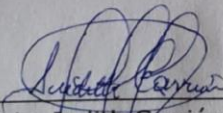
Reciba un cordial saludo de la Directora de la Escuela de Educación Básica "Sonrisitas del Saber", Lic. Judith Carrión Díaz.

Que con fecha 09 de noviembre del presente año, se apersono la estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la universidad César Vallejo filial Piura, Carolina Alexandra Redrován López, para alcanzar la carta de presentación en la cual solicitó realizar su investigación en nuestra institución educativa con el título "OPTIMIZACIÓN ADMINISTRATIVA PARA FACILITAR LA LABOR DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL CANTÓN YAGUACHI, 2023."

Por tal motivo de acuerdo a lo solicitado por el maestrante, en calidad de Directora, acepto que realice dicha investigación brindándole todas las facilidades en la recopilación de información sobre el problema acerca del pensamiento creativo, sabiendo que será de mucha importancia para nuestra institución.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de aprecio y estima personal.

Atentamente,


Lic. Judith Carrión D.
DIRECTORA



Email: judi_azul@hotmail.com

Dirección: Parroquia Virgen de Fátima – Cdla. Asociación de Comerciantes.

Telf.: (04) 2724191 - Celular: 0991972670

PROGRAMA DE CONVIVENCIA PARA EL PROFESORADO.



PROGRAMA DE CONVIVENCIA PARA EL PROFESORADO.

INTRODUCCIÓN

Los resultados esperados de una optimización administrativa para fortalecer la labor docente, permitir distinguir aspectos esenciales en el profesorado que deben manejarse desde la dirección educativa, como un puntal principal para que la comunidad educativa fluya con la dinámica que debe prevalecer entre la relación de los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

Estos movimientos permiten que la unidad educativa, no solo mantenga un buen clima laboral, sino que se preocupe por las competencias de sus docentes y del plan de carrera que propone como parte de la calidad educativa a la que se debe apuntar en los centros formativos.

En el caso de las unidades educativas rurales, existen muchas disparidades en estas dimensiones estudiadas, lo que puede provocar una inestabilidad tanto económica, social y de competencias, haciendo que el profesorado no sienta su labor como una que aporta significativamente a la sociedad o al desarrollo de los estudiantes, por ello, es necesario manejar ambientes de trabajo colaborativo, que permitan al docente integrarse, expresarse y nutrirse de la retroalimentación de su actuación en el aula para lograr la excelente académica.

OBJETIVO

Desarrollar habilidades para el autocuidado y comunicación efectiva en los docentes, potenciando un clima favorable para el logro de los aprendizajes y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

DESARROLLO

Metodología a seguir

La forma en la que se aplicará el programa de convivencia será manteniendo el grupo de docentes y directivos, dentro de una experiencia personal de integración que se llevara a cabo en 10 sesiones, en el que se podrán explorar aspectos de trabajo en equipo, de colaboración y de desarrollo personal enfocados hacia la distinción de elementos que puedan contribuir a la mejora del grupo de trabajo.

Actividad 1

Programa

Día 1: Ambiente Laboral y Trabajo en Equipo

Objetivos:

- Identificar los elementos que contribuyen a un ambiente laboral positivo y las limitantes que pueden venir con el uso de la tecnología.

Apertura (15 minutos):

- **Actividad de Apertura:** Dinámica de grupo para compartir percepciones actuales sobre el ambiente laboral.
- **Materiales:** Diapositivas con videos relacionados al tema.

Proceso (40 minutos):

- **Presentación Interactiva (15 minutos):** Exposición sobre cómo un buen ambiente laboral facilita el trabajo en equipo, destacando la función de cada miembro del equipo.
 - **Materiales:** Presentación en PowerPoint, videos de entornos laborales óptimos.
- **Práctica (10 minutos):** Actividad en grupos pequeños donde los docentes proponen mejoras para el ambiente laboral usando soluciones tecnológicas.
 - **Materiales:** Lluvia de ideas, Laptops o tabletas y organización de ideas.

Cierre (15 minutos):

- **Compromiso de Acción:** Cada grupo expone su idea a los demás, presenta su propuesta y compromisos adquiridos para ser implementados como parte de una mejora en su entorno laboral.
- **Materiales:** Tarjetas de compromiso, mural común para compartir compromisos.

Actividad 2

Día 2: Gestión de Recursos Humanos y Plan de Carrera

Objetivos:

- Desarrollar habilidades para la gestión efectiva de recursos humanos en el contexto educativo y su crecimiento dentro de un plan de carrera.

Apertura (10 minutos):

- **Revisión y Reflexión:** Breve repaso sobre el impacto de un ambiente laboral positivo/negativo en la gestión de recursos humanos.
- Evaluación del Plan de Carrera que se maneja actualmente.
- **Materiales:** Resumen de la sesión anterior, diario de reflexión personal.

Proceso (50 minutos):

- **Taller de mejora del RR.HH. en el Plan de Carrera (30 minutos):** Demostración del ámbito legal, y los parámetros que se requieren para el Plan de Carrera desde la óptica de la gestión de recursos humanos.
 - **Materiales:** Guías rápidas del Plan de Carrera.

- **Planificación de Estrategias (20 minutos):** Los docentes diseñan estrategias para mejorar la colaboración en su equipo realizando propuestas orientadas hacia la optimización administrativa.
 - **Materiales:** Plantillas de estrategia, ejemplos de buenas prácticas en otros países.

Cierre (15 minutos):

- **Discusión de Grupo:** Intercambio de estrategias entre grupos y discusión sobre su viabilidad y potencial impacto.
- **Materiales:** Pizarra para resumen grupal, formulario de feedback.

Actividad 3

Día 3: Cultura Colaborativa y Uso de Recursos

Objetivos:

- Cultivar una cultura de colaboración a través del uso efectivo de recursos humanos y tecnológicos.
- Implementar planes de acción que utilicen tecnología para fortalecer el trabajo en equipo.

Inicio (15 minutos):

- **Establecimiento de Metas:** Definición de objetivos individuales y grupales para la colaboración en el equipo docente.
- **Materiales:** Hojas de establecimiento de metas, bolígrafos.

Proceso (45 minutos):

- **Desarrollo de Proyectos (30 minutos):** Creación en grupo de un proyecto educativo que requiera colaboración interdisciplinaria, apoyándose en herramientas digitales para la planificación y ejecución.
 - **Materiales:** Software de gestión de proyectos, listados de recursos digitales.
- **Simulaciones de Implementación (15 minutos):** Rol-playing para practicar la implementación del proyecto y la resolución colaborativa de problemas.
 - **Materiales:** Escenarios de rol-playing, cronómetros.

Cierre (15 minutos):

- **Presentación de Proyectos y Retroalimentación:** Cada grupo comparte su proyecto y recibe comentarios constructivos.
- **Materiales:** Proyector, formularios de retroalimentación.

Actividad 4

Programa

Día 4: Análisis de los procesos administrativos actuales y su impacto en la labor docente.

Objetivo:

- Identificar los procesos administrativos mediante la socialización con los miembros del grupo para conocer sus alcances.

Apertura (15 minutos):

- **Actividad de Apertura:** observar un video sobre la importancia de los procesos administrativos dentro de las instituciones.
- **Materiales:** Diapositivas con material explicativo sobre el tema

Proceso (40 minutos):

- **Presentación Interactiva (15 minutos):** Presentación sobre las actividades que se cumplen dentro de cada proceso en las diferentes áreas.
 - **Materiales:** Presentación en PowerPoint, videos sobre la gestión y el talento humano.
- **Práctica (10 minutos):** Taller grupal sobre los nuevos conocimientos adquiridos en torno a los procesos y su importancia dentro del trabajo.
 - **Materiales:** Laptops o tabletas y organización de ideas.

Cierre (15 minutos):

- **Compromiso de Acción:** Cada docente expone su compromiso de ejecutar las acciones adecuadas de acuerdo con cada proceso.
- **Materiales:** Tarjetas de compromiso, mural común para compartir compromisos.

Actividad 5

Día 5: Compromiso y oportunidades de mejora

Objetivos: Identificar grado de compromiso que tiene la institución para garantizar las oportunidades de los docentes.

Identificar oportunidades de mejora dentro de la institución a través de los procesos administrativos.

Apertura (10 minutos):

- **Revisión y Reflexión:** Exposición del directivo sobre el compromiso y la importancia que tienen las mejoras en los procesos administrativos y su influencia en la labor que realizan los docentes.

- **Materiales:** Resumen de la sesión anterior, diapositivas con material explicativo.

Proceso (50 minutos):

- Taller colaborativo entre los miembros del equipo para destacar la importancia del compromiso tanto del directivo como del cuerpo docente para identificar las oportunidades de mejora.
 - **Materiales:** impresiones con información relevante.

Cierre (15 minutos):

- **Intercambio de ideas:** Los docentes realizarán una breve intervención sobre lo que ellos han analizado del tema y lo compartirán en el grupo colocando palabras claves.
- **Materiales:** Pizarra para colocar las palabras claves.

Actividad 6

Día 6: Desarrollo de estrategias y competencias digitales.

Objetivos: Identificar las principales estrategias y su utilización en las aulas de clases por parte de los docentes.

Comprender la importancia que posee el uso de estrategias adecuadas de los docentes sobre tecnología.

Apertura (10 minutos):

- **Reflexión:** Se expondrá un video sobre estrategias metodológicas utilizadas de forma tecnológica.
- **Materiales:** Proyector, diapositivas con videos sobre estrategias.

Proceso (45 minutos):

- Se conformarán grupos de trabajo para analizar lo observado en los videos de tal forma que cada participante aporte con ideas sobre estrategias a utilizar en el aula de clases.
 - **Materiales:** Laptops e impresiones.

Cierre (15 minutos):

- **Conformación de grupos de trabajo:** De manera grupal pondrán en práctica una estrategia
- **Materiales:** Computadora.

Actividad 7

Día 7: Cultura organizacional y buen clima laboral

Objetivos:

- Fomentar una cultura organizacional adecuada a través del uso efectivo de recursos humanos y tecnológicos.
- Organizar planes de acción para fomentar el buen clima laboral dentro de la institución.

Inicio (15 minutos):

- **Reflexión:** Se expondrá videos sobre el daño que ocasiona mantener malas relaciones interpersonales entre colaboradores y cómo repercute en su labor.
- **Materiales:** Proyector, computadora, diapositivas y videos.

Proceso (45 minutos):

- **Trabajo en equipo (30 minutos):** Se organizarán a través de grupos de trabajo para diseñar una estrategia de comunicación, misma que después de intercambiarán de equipo.
 - **Materiales:** computadoras, e impresiones sobre el tema

Cierre (15 minutos):

- **Presentación de trabajos realizados:** Cada grupo comparte información sobre la estrategia que elaboró y será aplicada al momento
- **Materiales:** Proyector, computadora y materiales usados por los maestros.

Actividad 8

Día 8: Optimización de procesos y logro de objetivos

Objetivos:

- Determinar la importancia que tiene la optimización de los procesos para cumplir los objetivos institucionales.

Inicio (15 minutos):

- **Exposición:** intervención del directivo sobre los procesos que se realizan en la institución incluyendo la misión y visión.
- **Materiales:** Proyector, computadora.

Proceso (45 minutos):

- **Trabajo colaborativo (45 minutos):** conformaran grupos de trabajo para generar ideas para optimizar el trabajo.
 - **Materiales:** computadoras, e impresiones sobre el tema

Cierre (15 minutos):

- **Presentación de trabajos realizados:** Cada grupo expone las ideas generadas en el paso anterior.
- **Materiales:** Proyector, computadora y materiales usados por los maestros.

Actividad 9

Día 9: Desarrollo personal y laboral

Objetivos:

- Identificar las oportunidades de desarrollo que brinda la institución al personal docente.

Inicio (15 minutos):

- **Socialización:** socialización de metas y objetivos a corto, mediano y largo de manera personal y laboral.
- **Materiales:** ninguno.

Proceso (45 minutos):

- **Implementar estrategias (45 minutos):** Diseño de estrategias y actividades que permitan dar cumplimiento a los antes expuesto.
 - **Materiales:** computadoras, e impresiones sobre el tema

Cierre (15 minutos):

- **Socialización de los trabajos:** Cada grupo realiza una exposición de las estrategias que considero importantes.
- **Materiales:** Proyector, computadora, diapositivas.

Actividad 10

Día 10: Motivación y compromiso mutuo

Objetivos: determinar el grado de motivación que tiene el personal docente para realizar su labor.

Identificar el grado de compromiso que existe entre la institución y el personal.

Apertura (10 minutos):

- **Dinámica motivacional:** dinámica motivacional que involucre a todo el personal.
- **Materiales:** computadora y video.

Proceso (50 minutos):

- **Taller colaborativo:** Realizar un taller en grupo enlistando actividades que motiven al personal para después ser expuesto destacando ideas claves.
 - **Materiales:** computadora e impresiones.

Cierre (15 minutos):

- **Intercambio de ideas:** exposición de los trabajos realizados en el taller anterior y socialización grupal acerca de los temas.
- **Materiales:** Pizarra para colocar las ideas claves.

PRETEST CUESTIONARIO PARA DOCENTES

	N°	COMPETENCIAS BÁSICAS					SUB-T	CLIMA LABORAL					SUB-T	PLAN DE CARRERA					SUB-T	SUMA TOTAL
		P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		
1	DOCENTE 1	5	2	3	2	3	15	3	2	2	3	3	13	1	3	2	3	2	11	39
2	DOCENTE 2	1	3	2	3	2	11	3	3	2	3	3	14	2	2	2	3	3	12	37
3	DOCENTE 3	5	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	14	3	2	2	3	3	13	43
4	DOCENTE 4	5	2	3	3	3	16	3	3	2	3	2	13	3	2	2	3	3	13	42
5	DOCENTE 5	1	3	2	3	2	11	3	2	2	3	2	12	3	3	2	3	3	14	37
6	DOCENTE 6	1	3	2	3	2	11	3	2	2	3	2	12	3	3	2	3	3	14	37
7	DOCENTE 7	5	3	2	3	2	15	2	3	2	3	3	13	3	3	2	3	3	14	42
8	DOCENTE 8	5	2	2	3	3	15	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	43
9	DOCENTE 9	1	3	3	2	3	12	2	3	2	2	3	12	2	3	3	2	3	13	37
10	DOCENTE 10	5	3	3	3	3	17	3	2	3	2	3	13	2	3	3	2	3	13	43
11	DOCENTE 11	5	2	3	2	3	15	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	41
12	DOCENTE 12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	2	14	2	2	2	3	2	11	35
13	DOCENTE 13	5	3	3	3	3	17	3	2	3	3	2	13	3	2	2	3	2	12	42
14	DOCENTE 14	5	3	2	3	3	16	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	3	15	43
15	DOCENTE 15	5	2	2	3	3	15	2	3	2	3	2	12	3	3	3	2	3	14	41
16	DOCENTE 16	1	3	2	3	2	11	2	2	3	2	3	12	3	2	2	2	3	12	35
17	DOCENTE 17	5	2	3	2	3	15	3	2	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	41
18	DOCENTE 18	5	3	3	2	3	16	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	3	13	43
19	DOCENTE 19	5	3	3	3	3	17	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	14	44
20	DOCENTE 20	5	2	3	3	2	15	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3	2	13	42
21	DOCENTE 21	5	3	3	2	2	15	3	2	2	2	2	11	3	3	2	2	3	13	39
22	DOCENTE 22	1	2	3	3	3	12	2	2	3	2	3	12	3	3	3	2	3	14	38
23	DOCENTE 23	1	2	3	3	2	11	4	2	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16	42
24	DOCENTE 24	1	2	2	3	2	10	2	2	3	3	3	13	3	2	2	3	3	13	36
25	DOCENTE 25	1	3	2	2	3	11	3	3	2	3	3	14	3	2	2	2	3	12	37

POSTEST CUESTIONARIO PARA DOCENTES

	N°	COMPETENCIAS BÁSICAS					SUB-T	CLIMA LABORAL					SUB-T	PLAN DE CARRERA					SUB-T	SUMA TOTAL
		P1	P2	P3	P4	P5		P1	P2	P3	P4	P5		P1	P2	P3	P4	P5		
1	DOCENTE 1	5		4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	3	5	5	4	5	22	69
2	DOCENTE 2	1	5	4	3	5	18	4	5	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24	65
3	DOCENTE 3	5	5	3	5	5	23	5	5	5	4	5	24	1	3	1	5	5	15	62
4	DOCENTE 4	5	4	5	1	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	70
5	DOCENTE 5	1	3	5	4	5	18	5	4	1	3	5	18	5	5	5	5	5	25	61
6	DOCENTE 6	1	4	5	4	5	19	5	4	4	4	4	22	5	4	5	5	4	23	64
7	DOCENTE 7	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	4	21	3	5	5	5	5	23	67
8	DOCENTE 8	5	5	3	4	5	22	5	4	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	69
9	DOCENTE 9	1	5	4	4	5	19	4	5	5	5	5	24	4	4	3	4	4	19	62
10	DOCENTE 10	5	4	4	3	4	20	5	5	5	5	3	23	4	4	5	5	5	23	66
11	DOCENTE 11	5	4	4	3	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	64
12	DOCENTE 12	1	4	5	1	5	16	3	5	3	3	4	18	5	5	5	5	5	25	59
13	DOCENTE 13	5	5	4	5	5	24	5	5	1	3	5	19	5	4	5	5	5	24	67
14	DOCENTE 14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	74
15	DOCENTE 15	5	4	5	5	4	23	5	5	3	4	5	22	2	4	4	4	4	18	63
16	DOCENTE 16	1	3	4	3	5	16	5	5	4	5	4	23	3	3	3	4	5	18	57
17	DOCENTE 17	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	22	2	5	1	5	3	16	63
18	DOCENTE 18	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	72
19	DOCENTE 19	5	4	4	2	5	20	4	5	4	4	4	21	5	3	5	5	5	23	64
20	DOCENTE 20	5	5	4	1	5	20	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	68
21	DOCENTE 21	5	5	3	3	5	21	5	5	5	3	5	23	4	4	4	5	4	21	65
22	DOCENTE 22	1	4	4	5	5	19	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	68
23	DOCENTE 23	1	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	57
24	DOCENTE 24	1	4	4	3	4	16	4	5	5	5	5	24	1	5	5	4	3	18	58
25	DOCENTE 25	1	5	4	4	5	19	5	5	5	3	5	23	4	5	5	5	1	20	62