



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Condición laboral y su influencia en el desempeño profesional
administrativo de los docentes en la Unidad Educativa “Tránsito
Amaguaña”, Guayaquil, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Martínez Galarza, Mirel del Rocío (ORCID: 0000-0002-9002-7893)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Principalmente a Dios por guiarme espiritualmente y brindarme la oportunidad de continuar en mi superación como profesional.

A mis queridos padres Norberto Martínez y Lucrecia Galarza que desde el cielo me acompañan ya que siempre fueron mis pilares fundamentales para salir adelante.

Mi esposo Wilson Nectario Mera que con su apoyo y motivación he podido continuar en mi formación profesional.

Mis queridos hijos, Thalia Mera y Kevin Mera que son mi fuerza de vida y superación como un ejemplo para ellos.

Mis queridos maestros que impartieron sus conocimientos día a día para alcanzar una de mis metas propuestas.

La autora

Agradecimiento

A todos mis compañeros, con ellos he caminado a lo largo de la Maestría entre altos y bajos, momentos en que sentíamos que la meta estaba lejana, pero con tesón y perseverancia, logramos cruzar la misma.

A mis profesores y autoridades de la UCV quienes han impartido sus conocimientos, enseñándonos que el profesional antes que nada es humano y que tiene un compromiso con la sociedad.

A mis más cercanos, quienes han sufrido el sacrificio del tiempo que no les dedicaba por las horas de exhaustivo trabajo y que se ven plasmados en este trabajo. A ustedes todo.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA.....	21
3.1 Diseño de la Investigación	21
3.2 Operacionalización de las variables.....	21
3.3 Población, muestra y muestreo.....	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5 Método de análisis de datos	23
3.6 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla N° 1 Desempeño profesional administrativo	25
Tabla N° 2 Desempeño profesional administrativo	26
Tabla N° 3 Desempeño profesional administrativo	27
Tabla N° 4 Condición laboral en el desempeño profesional administrativo	28
Tabla N° 5 Emocionalidad en el desempeño profesional administrativo.....	29
Tabla N° 6 Relaciones interpersonales en el desempeño profesional administrativo	30

Resumen

Las personas que trabajan en el sistema educativo son los responsables de la formación del futuro del mañana, desempeñando contextos particulares que determinan características propias de su profesión de acuerdo a los establecimientos donde ellos laboran, ya que el salón de clase son un mundo de interacciones en las que el docente está relacionado en participar y construir de manera positiva de acuerdo a su ambiente de trabajo.

El conocimiento del ambiente laboral determina el comportamiento de las personas que imparten conocimientos permitiendo introducir cambios en las actitudes y conductas ya que de esta manera influye el comportamiento y condiciones para la motivación laboral y obtener un rendimiento profesional muy exitoso.

Palabras clave: Condición laboral, desempeño profesional administrativo, relaciones interpersonales

Abstract

The people who work in the education system are responsible for the formation of tomorrow's future, playing specific contexts that determine the characteristics of their profession according to the establishments where they work, since the classroom is a world of interactions in which the teacher is related to participate and build positively according to their work environment.

Knowledge of the work environment determines the behavior of people who impart knowledge by allowing changes in attitudes and behaviors as this influences the behavior and conditions for work motivation and obtain a very successful professional performance.

Keywords: Labor condition, administrative professional performance, relationships

I. INTRODUCCIÓN

Si nos enfocamos a nivel global, se puede deducir que al observar diariamente en las jornadas dedicadas por varias personas y las circunstancias en las que se labora, tiene una influencia importante en el entorno donde se desarrollan, si aplicamos esta condición a lo que tiene que ver con el tema educativo, esto tendría mucho que ver con la vocación que se adquiere a través del tiempo que se dedica y a la experiencia que se obtiene cuando laboras en este ámbito.

Adicional a esto podríamos indicar que un ambiente adecuado para realizar este tipo de trabajo desarrollando el desempeño profesional administrativo en los catedráticos del plantel donde laboro, y teniendo el cargo de vicerrectora, haciendo parte importante para el buen desenvolvimiento de los docentes, podría manifestar que en la propuesta educativa institucional, este tema sería el más idóneo para desarrollar la actividad pedagógica en términos que se esperan, la motivación no deja de ser una de las características más importantes para el desarrollo de una clase, sin embargo el Docente motivado es un docente feliz, depende de únicamente de él que las clases se desarrollen con actitud y aptitud adecuada. La paz y armonía que debe existir en un ambiente laboral, sería el éxito total para que los estudiantes se sientan fortalecidos por educadores aptos para el progreso de una clase.

Según lo indicado por Perrenoud (2012) se torna muy preocupante el tema de profesionalizar a los docentes, la misma que se vuelve en una discusión constante debido a que los docentes en su mayoría no se dejan ayudar y dañan nuestro entorno educativo. Pero de allí me surge una interrogante. ¿Será que no existe el compromiso ético profesional para trabajar con las condiciones que se requieren? Me tomaría el atrevimiento o la molestia de indicar que efectivamente no hay compromisos de algunos docentes para conllevar el tema educativo como lo requiere este sistema. Entonces por qué se estudia o se escoge una carrera cuando nos estamos seguros que la vamos a direccionar como se debe. Es aquí que el tema de esta tesis hace énfasis en las condiciones laborales y la influencia que esta debe tener en el desempeño profesional administrativo en los profesores de la institución educativa que imparto clases.

“La curiosidad, lo que es diferente y sobresale en el entorno, enciende la emoción. Y con ella, con la emoción, se abren las ventanas de la atención, foco necesario para la creación de conocimiento” (Guillen, 2014). Es tan importante que las condiciones laborales de los docentes sean basadas en su tranquilidad y al mismo tiempo en la seguridad debida que se requiere para realizar clases motivadoras amenas y la atención sea el motor que incida en la creación o concepción del conocimiento de los estudiantes.

La creación del conocimiento es lo que el docente debe desarrollar en cada uno de los estudiantes, implícitamente, lúdicamente a través de diferentes técnicas utilizando los métodos necesarios para que todos los aspectos que conllevan a una educación motivadora sea la adecuada tanto para docentes como para estudiantes.

Estas ocupaciones administradoras estarán siendo expresadas a las sistematizaciones y diligencias de administración de los puestos productores estos serían: Establecer medidas de disposición de la misión de las funciones competentes y administradoras de los establecimientos educativos; instaurar los manuales y discernimientos los mismos que normalizaran el encargo de las obligaciones competentes administrativas; comenzar a socializar mismos estudios de los sistemas de gestión; programas y ejecutar las actividades de gestión de los sistemas administrativos, según normas establecidas; formalizar la apreciación y vigilancia de los criterios de gestión. El espacio productor compone el papel secundario del régimen de misión de todo establecimiento educativo. Comprende los métodos que surgen del consenso, manutención, comercialización, manejo y perfeccionamiento de los patrimonios colectivos y los que se despliegan alrededor de los ordenamientos productores.

Por lo expuesto se plantea el problema: ¿Cuál sería la atribución de la condición laboral en la ocupación profesional administrativo de los docentes en la unidad educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018?

Luego de la experiencia, y con las deducciones de esta indagación se conseguirá arribar a conclusiones que servirán para realizar un diagnóstico general no solo de docentes sino también de administrativos del plantel, adicional podríamos considerar que estos datos proporcionados podrán sustentar el lugar

de partida para seguir la pista de lo concerniente con la condición laboral y sus implicaciones en el ejercicio de los docentes.

En la parte teórica: Se busca emplear para el área educativa una hipótesis primordial de la naturaleza empresarial como es el modelo de desempeño profesional de Burga (2012); estas deducciones permiten que otras personas dedicadas a este tipo de indagación, logren emplear la teoría de esta empresa en sus contextos institucionales diferentes corroborando la efectividad de la misma o su fracaso.

En la parte metodológica: Se aplicarán técnicas de apoyo a los recursos humanos para que los docentes acepten, con naturalidad, un cuestionamiento a su desempeño administrativo; por este motivo se empleó la encuesta para permitir la autoevaluación de su desempeño profesional docente.

En la excelencia social: Esta indagación desarrollada está dirigida a las autoridades, con la finalidad de que se permita la convocatoria de todos sus docente, y se permita reconocer la labor prestada en cuanto a la calidad educativa, buscando el porvenir no solo de la institución sino de la comunidad educativa, se deberá ampliar jornadas de autoevaluación, con la objetivo de que los pedagógicos, junto con los directivos, encuentren los mecanismos para reforzar la cooperación, y el incentivo entre todos sus miembros.

Cómo hipótesis general de la investigación:

H₁: La condición laboral influye significativamente en el desempeño profesional administrativo de los docentes de la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018. H₀: La condición laboral no influye significativamente en el desempeño profesional administrativo de los docentes de la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018.

Entre las hipótesis específicas:

H₁: La emocionalidad influye significativamente en el desempeño profesional administrativo de los docentes en la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018. H₀: La emocionalidad no influye significativamente en el desempeño profesional administrativo de los docentes en la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018

H₂: Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño profesional administrativo de los docentes en la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018. H₀: Las relaciones interpersonales no influyen significativamente en el desempeño profesional administrativo de los docentes en la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018.

El objetivo general de la investigación es: Establecer la influencia de la condición laboral en el desempeño profesional administrativo de los docentes de la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018.

Entre los objetivos específicos: Establecer la influencia de la emocionalidad en el desempeño profesional administrativo de los docentes en la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018.

Identificar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño profesional administrativo de los docentes de la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018.

II. MARCO TEÓRICO

Para poder desarrollo de este compromiso de indagación se han tomado considerablemente algunas publicaciones que a continuación detallo:

Ferrer Salaverry (2016) Publica su trabajo titulado: Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016, el mismo que indica “Que la meta concentrada de la gerencia, se fundamenta en las investigaciones sobre el éxito y fracaso de varias empresas, reconociendo el origen central de una organización y quienes la dirigen, reconociendo que es un ejercicio, el cual nos enseña el error y por ende lo que debemos corregir, aumentando considerablemente el desarrollo organizacional y reducir en gran medida los posibles decepciones“. Es de total importancia que las condiciones laborales de los docentes y administrativos sean las que se adapten al proceso de donde estemos laborando, con el único propósito de que su desempeño laboral sea el que se espera, dentro de un marco de tolerancia, respeto y amor por lo que se hace. Al realizar averiguaciones de las percepciones de los sujetos, en este caso de profesores, es un poco complejo al deducir sus repuestas debido a que siempre llegaran a la conclusión de que su desempeño laboral es el más indicado, sin embargo, hay que reflexionar sobre el objetivo central es el éxito que se obtiene o el fracaso a las que conllevan el buen desarrollo del desempeño profesional administrativo.

Campoverde (2014) Presenta su tema el Desempeño docente en el proceso de la enseñanza en el nivel de educacion básica en la unidad educativa Belisario Quevedo. Latacunga, Ecuador, indica “.. el problema que se estableció en la institucion antes mencionada sobre los objetivos propuestos del desempeño profesional administrativo, es que deben implementar talleres para capacitar a los docentes y administrativos mejorando las actividades pedagogicas que Se requieren estar al nivel de la ultima tendencia hablando del sistema educativo, utilizandose de por medio pára esta indagación un método muy conocido como es el científico. Por otra parte hay que recalcar la implementacion de otros metodos ayudaron a la eficacia de esta investigación. Adicionalmente cabe mencionar presencia colaborativa de la comunidad educativa quienes ayudaron mediante su diaria convivencia con el mefio educativo, a descubrir loque sucede en momentos educacionales.

Esta investigación tendrá la máxima utilización de todos los procesos educativos en base a los talleres, charlas, capacitaciones, guías, etc, los mismo que estamos seguros que se tomara conciencia a través de todos estos procedimientos que se llegara al objetivo propuesto, manifestando nuestro sentir de poder ofrecer a la comunidad un educación de calidad en base a nuestros conocimientos y así avanzar según los retos que presente el sistema educativo.

Veintimilla (2016) quien indica que el trabajo organizativo y administrativo, como influencia en el ejercicio profesional de las secretarias que trabajan en la compañía agrícola Prieto S.A. del cantón Pasaje, indica que "Administrar con alta calidad en gestión administrativa en un ambiente confortable dentro de una institución, debido a que las actividades a realizar de cada uno de los sujetos es necesariamente importante ya que su permanencia como docente que maneja un grupo de estudiantes está siendo calificada por entidades de mayor jerarquía, por esta razón resulta un poco tedioso para aquellos docentes que no les agrada ser observados.

Las actividades que realizan los administrativos de una determinada empresa o institución resumen el rol que cada uno debe implementar, en este caso como lo menciona el autor que es de relevancia que las secretarias de una empresa, laboren con desempeño debido a que de sus cargos o responsabilidades reposan toda un establecimiento o empresa, estando enfocado a solucionar las diferentes problemáticas que se manifestasen. La planeación, el control, la organización y como se dirige el talento humano empresarial. Así detectar como se presenta el desempeño profesional administrativo en su puesto laboral.

Díaz (2012) con su trabajo investigativo para optar el título de cuarto nivel en la mención de evaluación y acreditación de la calidad de la educación la misma que se titula "Concordancia entre horizontes de complacencia profesional y ocupación educativa en establecimientos formativos del Cercado Callao" nos enseña a través de su aporte investigativo que haya una correlación entre los paralelismos sobre el desempeño docente y satisfacción laboral, esta indagación la conformaron 87 docente y los 598 estudiantes que conforman las diferentes instituciones educativas de este sector del país como es el Callao, utilizando el diseño descriptivo correlacional. La utilización de los cuestionarios y las encuestas que fueron los instrumentos a utilizarse para la realización de este

proceso investigativo tanto a docentes como profesores, siempre orientándolos al desempeño docente y satisfacción laboral. Cuyos resultados indiscutiblemente direccionan la relación existente de estas dos variables, como lo indican los estudiantes, sin embargo, que para los educadores estas dos variables son completamente independientes.

En virtud a lo que exige la reforma educativa con el proyecto titulado “Educación para todos” y otro llamado “Toda una vida” tenemos la necesidad imperiosa de que este tema investigativo, sea el que marque la diferencia entre otros para que la realización de todos los proyectos ministeriales a nivel de educación que mantengan conexión con otros ministerios o a su vez entidades por el desenvolvimiento de los buenos ejercicios pedagógicos en los educandos aplicadas de forma adecuada por los docentes. El objetivo fundamental es brindar a la sociedad peruana un producto apto para que pueda adecuarse a la sociedad según las necesidades exigentes que esta requiere. En relación al acompañamiento pedagógico, se muestra necesariamente realizarlos, debido a que los docentes no todos tienen un título que los avale como tal, es cuanto podemos discernir en el desempeño laboral de los profesores los mismos que deben aplicar planificaciones adecuadas para la integración medida a la carrera docente competitivo.

Entre las teorías de la variable condición laboral encontramos a Brunet (1986) quien indica que la condición laboral es causa principal en la conducta de los seres humanos en su centro laboral, como resultado este escenario incide en la labor de los profesores, en cada unidad educativa, ocasionando una conducta distinta como fruto de las impresiones que se vislumbran de todo cuanto acontece en sus establecimientos y por consiguiente subordinan las categorías motivadoras las misma que regirán un mejor rendimiento laboral. El clima supedita la actuación de los sujetos, razón a ello cada unidad educativa muestra variados momentos que lo singularizan, simultáneamente lo distinguen donde la más alta influencia está en las asociaciones internas que se dan entre los individuos del establecimiento, parte significativa que va a originar un definido clima. De esta manera, la condición laboral afecta de manera positiva en distintos factores de la labor docente, como el no mostrar dificultades en la preparación y realización de los quehaceres los cuales ejecutarían con enorme placer y agrado,

sin embargo, si incide de manera negativa, los profesores tanto como los administrativos podrían derivarse hacerse problemáticos y contradictorio con todo lo que mantiene la institución en sus actas y acuerdos educativos y su labor docente se hallaría afectada. Manteniendo como cimiento la trascendencia de la situación profesional en las unidades pedagógicas, se deriva que es esencial conocer cuál es la problemática social que estaría afectando.

Por otra parte, Nava (2009) sostiene que la actividad colectiva de la educación es mirada desde una óptica psíquica y colectiva, por la que el establecimiento educativo es un medio donde los sujetos participan y donde se formulan problemas en conocimientos de dificultades y laboran para su contrato. Esto se da en momentos grave o de peligro, de igual forma en exigencias inmejorables y propicias. El nivel de la interacción, las formas de desplazamiento, está asignado por la presencia de habilidades y dispositivos a emplear y la facultad de labor que implanten en las decisiones finales que se deben tomar en el establecimiento educativo.

Además, la conducta de sujeto en el centro laboral no subordina únicamente de sus aspectos individuales, del mismo modo de la manera en que éste observa sus exigencias laborales y los elementos de la institución. Cuando se trata de rasgos individuales se anuncia por decir varias palabras, como satisfacción, estar motivados o tener buena actitud de la persona que al ser enlazadas a la óptica que éste haciendo de este su contexto de trabajo el mismo que está inmerso a los procedimientos y al ordenamiento organizativo de la entidad de la que parte de ella, definen en gran envergadura el procedimiento que la persona asumirá en función a su aprovechamiento y eficiencia del establecimiento se trata (Lewin, 1951).

Para Chiavenato (1990) la organización climática es el recurso interno y el entorno de la institución o empresa. Elementos como ciencia aplicada, las capacidades, normas, las tipologías de ser líder, el período de tiempo, del comercio, y más, no son otra cosa que incidentes en las conductas y cualidades de los trabajadores, quehacer profesional y rendimiento productivo que maneja la entidad.

De la misma manera, Torres (2015) manifiesta que la implementación diseñada de los procedimientos educacionales sirve como modelo para mejorar las condiciones profesionales de todas las políticas administrativas teniendo en cuenta la formación docente profesional en el talento humano de una institución educativa siendo un referente de los proyectos Educativos a nivel gubernamental o ministerial a partir del año 1990.

En resultados preliminares se reconoce a los docentes según accionar de Dakar en su Marco educativo, que para mejorar el accionar docente y tener personal de buena calidad educativa. los gobiernos deben invertir el proyectos mejorando de gran manera la condición en que laboran a una de buena calidad, teniendo como compromiso prioritario la competitividad educativa participando todos o en su mayoría de las acciones a tomar para que no afecte de ninguna manera su vida personal pero que su vida profesional se convierta en la máxima expresión de una calidad educativa, Siendo el entorno de aprendizaje el ambiente mejorado para convertir los aprendizajes en conocimientos construidos por los mismos estudiantes,

Habiendo que fortalecer la motivación tanto para estudiantes como para los docentes siendo este el máximo común de todo éxito profesional, de esta manera se atrae y se conserva la excelencia del personal docente con los incentivos que se debe planificar al inicio del año escolar.

Existe una declaración habitual de la categoría de los pedagógicos en la obediencia para poder cumplir los objetivos y fines de los conocimientos formativos educacionales que, no siendo el primero ni el único, no deja de ser uno de los componentes concluyentes de la parte educativa. Si no hay profesores (Unesco, 2005).

Realmente es necesario conocer que sin profesionales de la educación capaces, que ejerciten su labor como lo aprendieron o a través de las experiencias, quedando totalmente satisfechos de la labor cumplida como facilitadores de sus estudiantes, jamás se cumplirá con las metas y objetivos propuestos por el organismo educacional que emiten una serie de instrumentos para poder lograr los propósitos educativos. El Sudamérica como en el resto del continente y porque no indicar que es a nivel mundial, se tiene un programa

gubernamental en cuanto a la educación se trata, en el caso de nuestro país EDUCACION PARA TODOS, sin embargo, los establecimientos educativos fiscales dejan mucho que desear mientras que los particulares de elite están en la cumbre de la buena educación, que es la todos anhelamos para nuestros niños y jóvenes. Por eso es tan importante el quehacer educativo y el de concienciar a los docentes en realizar Este ejercicio por amor y vocación.

Sin duda alguna el mencionar el profesionalismo docente, siempre debe ser una actitud positiva y confiable, en donde los que ponen en manifiesto esta actividad se desvelan por dar lo mejor de ellos, la enseñanza es lo que los jóvenes se llevaran para aplicarla en un momento determinado y de la mejor manera.

En correspondencia a la condición laboral, Banqueri (2012) mediante su investigación sobre la condición laboral y la relación que existiera según su desempeño laboral y el tipo de trabajo a que se dedique. Cuyos resultados fueron favorables en los que indica que cuando se trabaja en el ámbito al que se preparó académicamente y según su vocación el desempeño docente siempre va resultar la respuesta esperada.

Por otra parte, Locke (1984) contradice, respondiendo a que el desempeño laboral e la respuesta emotiva que tiene el individuo, esta emoción negativa que no le permite realizar su mejor esfuerzo y le imposibilita de realizar en el ámbito laboral, es por esta razón que la insatisfacción laboral se encuentra en las estadísticas de alta frustración en La realización de un trabajo profesional.

Otros especialistas en el tema de desempeño laboral sostienen, de gran medida que la razón de tener una exitosa condición laboral es lograr la satisfacción laborar que no es otra cosa que manejar el cuerpo humano en un ambiente favorable y de tranquilidad armónica donde todos busquen el bien común y organizacional.

La condición laboral es muy cercana a la vinculación que se da en medio de la institución y su contexto o entorno, aunque se haya aludido al contexto exterior por eventualidad, así como también a las interacciones ocultas.

La gran impresión que origina el concepto de la institución habiendo modificado el empeño típico y único de la personalidad laboral debido a la complacencia, el trabajo moral y el quehacer, en otro más amplio y activo que se atribuye la organización como un espacio ambiental de las conductas singulares y plurales de los sujetos. Justamente el hallazgo de la entidad, es un ambiente psíquicamente importante debido a su integrante que ha llevado a la definición del conocimiento de clima organizacional en buen estatus de una empresa.

El clima organizacional, dándole un concepto generalizado sería la particularidad del personaje que labora en la empresa, la misma que siendo una estructura sensorial y cognoscitiva según la condición de que como se formen estructuralmente y que los sujetos experimentan de manera igualitaria. Tienen su particularidad innata de percibir lo que circunda, siendo desde allí disponen sus cualidades y comportamientos. En resumidas cuentas, se puede ultimar que el clima organizacional es un acontecimiento que responsablemente que intercede en relación a los componentes que delinear la distribución y sus inclinaciones motivadoras del personal, de manera que se deriva en una conducta con efectos de la empresa a la que se representa con complacencia, revolución fabricación, estrés, etc.

Abarcamos la precisión en que se considera interesante lo que se debe o no al desorientar una sabiduría que maneje con claridad a lo que se refiere al clima organizacional. En relación a lo se hace referencia hablando de la primera parte, es un componente consolidado dentro de la empresa que conceptualiza el conjunto de servicios, reconocimientos y mentalidades significativas de sujetos en una alineación estructural de una empresa que la tienen de manera habitual. Por otro lado, se indica que el clima es el fulgor presente de esa actividad y de la incidencia y de la ocasión circunstancial del interior y del exterior el mismo que produce la mejor actitud para poder desenvolverse mejor en la organización empresarial.

Dentro de las entidades es necesario el resultado preliminar y poder enterarse del conocimiento y el contexto, así como también de los elementos que la constituyen conociendo de esta manera en que calidad se hayan, debido a que de qué manera influirá en la fabricación final de la producción. La condición laboral es una temática de interés para todos, hoy por hoy, las instituciones,

adquieren un aumento en su producción, sin dejar de ver el expediente humanitario con el que cuenta.

Sin duda las cualidades son vistas inmediata o secundariamente por los sujetos que laboran dentro del espacio ambiental, lo que lo define al ambiente de una organización, como que cada individuo tiene una mirada diferente al contexto en el cual se desempeña. Entonces el clima organizacional es una transformación pasajera en condiciones y cualidades de los sujetos lo mismo que corresponde a muchas explicaciones: días terminales de la clausura periódica, sumario de disminución de trabajadores, aumento ordinario del haber mensual, etc.

Por otro lado, en una determinada empresa el clima organizacional puede estar influenciado por la motivación, ya que cuando el trabajador tiene ganas va con mucho interés de hacer las cosas bien, éste puede aumentar. Muy por el contrario, cuando va cargado de problemas, frustrado por qué no le salió algo bien, el clima puede disminuir. Estos aspectos de la organización son relativos y permanentes en el tiempo, se comparan de una entidad a otra y de un área a otra, dentro de la misma institución. Las estructuras y las cualidades de la organización, así como el clima y los sujetos que la conforman, dan un sistema que actúan con interdependencia y altamente activo.

El Clima Organizacional guarda estrecha relación con la cultura organizacional en una institución. Son los miembros que la conforman la que determinan la cultura en la empresa. Todas las percepciones individuales o grupales pueden originar comportamientos, dogmas, "leyendas" y productos que constituyen la ciencia organizativa.

Hoy por hoy, en las empresas se dan diferentes niveles de clima organizacional, según sea maltratado o favorecido. Según Litwin y Stringer el clima de las organizaciones pueden ser: estándares, desafío, cooperación, responsabilidad, estructura, galardón, diplomacias, compromiso e identificación.

Muchas investigaciones señalan que el recurso humano es clave para un buen clima al interior de la empresa. Por eso más de una se ha dedicado a diseñar estrategias motivadoras que coadyuven al buen comportamiento y desempeño laboral, para lo cual se busca tener monitoreos constantes para

saber el sentir y pensar de los trabajadores, de tal manera que se mantenga la solidez del recurso persona.

Teniendo en cuenta lo manifestado se conoce que el sistema necesita un saber recóndito de la temática, innovación, creación innata y capacidad para sintetizar, los productos que la conforman, razón por la cual si hablamos de clima organizacional estamos hablando de calidad de vida laboral.

Pritchard y Karasckl (citado por Dessler 1993) han desarrollado un interrogatorio que calcula el clima organizacional en la que considera dimensiones: cooperación relaciones sociales autonomía, remuneración relaciones sociales conflicto, concentración para tomar decisiones, motivación, estructura, rendimiento, status, y elasticidad de invención. Asimismo, el informe OCDQ de Halpin y Crofts, expuesto en una revista de investigaciones, presenta 8 dimensiones de las cuales cuatro apuntaban al organismo educativo y cuatro al procedimiento del administrador; para el inicial son: ocupación, dificultades: confianza y ánimo, para el segundo: condición apartada, jerarquía de la manufactura, familiaridad y respeto.

La propagación del conocimiento de sabiduría quizá se atribuye según Furnham y Gunter (2001) a la trascendencia de los compendios específicos de ciencia organizativa de la administración moderna, con mucha anterioridad se planteaba las estrategias de la administración como la visión que construye específicamente a los trabajadores.

Sin lugar a incertidumbre, la constitución de una ciencia se inicia desde la perspectiva que la distribución de la organización que se crea para expandirse en el recuadro de la pericia y destreza de los que conforman la institución y su entorno. Tal es así que Schein (1995) nos dice que creación reglamentos alrededor de acontecimientos comentaristas y al proceder de gobernadores son primordiales en el ordenamiento de una cultura corporativa.

Si aplicamos un reglamento a materia de misión, es lo que hacemos por escrito y luego de que se lo analice de forma detallada se lo aprueba, lo que conlleva a la conducción de la organización, la misma que será acatada por todo el personal de la organización. Una regla bien subrayada y detallada en los instrumentos de encargo institucional comprende: ocupaciones, procedimientos

de aprendizaje, el manual de formación y procedimientos trascendentales, entre otros.

Howell (1979), nos dice si preguntas como se maneja el clima institucional, se está preguntando por lo perjudicial del contexto estudiantil.

Así mismo, Halpin y Crofts (1963), citado por Ramos (2009) en la investigación "El clima organizacional de la escuela", refiere muy puntualmente expresando la influencia del clima organizacional en el ambiente educativo. Parte de los conceptos como el experimento de los individuos de una empresa u organización los mismos que asumen que la misión del contenido interior de todos los individuos, tiene la percepción de conocer los objetivos claros en este procedimiento.

Según Ramos (2009) las particularidades del contexto característico de un procedimiento general son las que encuadran, concretan, circunscriben y comprueban el clima organizacional. Testifica que el clima organizacional es para el procedimiento lo que el temperamento es para el subordinado. En este ambiente, se puede atestiguar que el clima organizacional es una forma ventajosa de ver el procedimiento organizacional en el establecimiento educativo. Es por ello que, en años presentes, para describir a las figuras de las fundaciones educativas, muchos estudiosos han conversado de ambiente, pronunciación, impresión, conocimiento y representación.

El clima de una organización determina la forma en que el trabajador realiza su labor, su provecho, su producción y complacencia en la tarea que se desempeñan. Este concepto explica con detalles como se maneja internamente la organización, siendo la motivación la que genere el cambio positivo en los miembros del cuerpo humano institucional esa atmosfera positiva que levanta el ánimo y hace referencia a la buena actitud del trabajador es lo que se requiere en una organización. Sin embargo, esto no sucede como se espera, hay individuos que aun como todo un excelente clima laboral no se sienten satisfechos es lo que convierte en ello un peso negativo de la institución.

Estas definiciones están relacionadas entre sí, como son el clima y la cultura organizacional las mismas que comprenden una serie de situaciones y aspectos institucionales, lo mismo que pueden clasificar a la empresa en diferentes áreas

para que esta se mueva y se maneje de la forma esperada por sus administradores, por otro lado, está la tecnología que se involucra de forma acertada para poder mejorar el ámbito institucional y que la información llegue a todos.

En resumidas cuentas, el clima organizacional es un conjunto de componentes que se relacionan entre sí en todos los aspectos sean estos serios e inconstantes de la organización en cuanto a procedimientos de calidad, normas, manuales y todas las correlaciones existentes en la empresa.

Viacava (2009) indica en su investigación sobre el clima organizacional, que este nos llevaría al éxito si una empresa utiliza los medios necesarios para su trabajador reaccione emotivamente y con satisfacción. Un trabajador bien tratado, remunerado de acuerdo a sus conocimientos y labores y sobre todo en un ambiente lleno de paz y tranquilidad, permitirá reconocer el rumbo en que la empresa se está dirigiendo, utilizando los métodos acordes a sus necesidades. Este concepto se ha ido extendiendo de organización en organización para mantener un ambiente de cultura organizativa estable en una empresa.

La comprensión del ambiente laboral nos suministra y nos inyecta de la retroalimentación sobre todas las actividades que establecen las actitudes de las empresas, concediendo a sus autoridades implementar cambios que se han planificado con anterioridad bajo un estudio investigativo riguroso con la capacidad de formar en sus trabajadores acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y comportamiento de todos sus miembros, así como también en la organización de la institución. La jerarquía más relevante de esta investigación, interviene en la conducta ostensible de los organismos, a través de conocimientos garantizados que traspasan la situación y concretan los paralelismos de estimulación profesional y beneficio competitivo, entre otros. Se lo indica de forma generalizada que el clima se verá reflejado en conductas y actitudes de sus colaboradores como también de sus administradores.

Todos los miembros de una organización están comprometidos por un salario digno, y pueden ser promovidos según sus actuaciones administrativas o laborales a cargos con más responsabilidad, sin descartar los riesgos que deben

de correr en el tiempo de su desempeño laboral. En el tiempo que las autoridades originan una aceptación de todos los riesgos que puedan causarse y así poder calcular qué objetivos se pueden cumplir y cuáles no, entonces se podrá indicar si se puede aplicar un clima competidor entre los trabajadores, siendo necesario para todas las organizaciones. Por otra parte, el relacionarse con todos quienes conforman la empresa es un discernimiento que debe ser aplicado, por quienes la dirigen, y poder indicar que su personal labora en un ambiente grato, inclusive para la competitividad y las relaciones sociales y personales crezcan a medida que el tiempo pase, teniendo muy claro que existirá siempre dos grupos o clases en la empresa que son los jefes y los subordinados

Las muchedumbres juiciosas que constituyen o formar un pilar primordial en la organización de la empresa en sentido de jerarquía, y las dos clases de grupo de las empresas, las misma que comenzaran a generar una relación de Confianza en base a una amistad previa en el tiempo laborado en la institución. La colaboración, es el estremecimiento sentimental de quienes conforman una empresa donde el espíritu de colaborativa prima entre sus miembros. Afectaciones que pueden suceder en un puesto de trabajo los mismos que serán todos colaborativos estandarizando cada uno de sus puestos laborales.

Por las deferencias expuestas, para Likert, citado por Viacava (2009), todos las energías que se detallan al hablar del clima organizacional de establecimientos docentes son ejercicios que describen el funcionamiento de las interacciones que deben de existir entre grupos, por una parte podemos concretar el resultado y por otra parte hay que especificar en la labor de cada uno especificado en su trabajo de investigación, luego se deben de construir modelos de interacción de la distribución organizacional y poder lograr las tareas destinadas, cada una de Estas acciones con sus debidos procesos como: ser líderes, planificador, evaluado, controlador, coordinador, etc. Tomando las decisiones aceradas en cada caso según las características y cualidades de cada uno de sus miembros y poder desarrollar la capacidad de moldear sus conductas desde el punto de vista organizativo.

Por otra parte, el desempeño profesional administrativo, de acuerdo con Viacava (2009) es la causa que determina el proceso por el que sus dirigentes o grupo de administradores establecen las actividades a seguir mediante un

protocolo planificado en base a los objetivo y metas que no se han cumplido por determinadas situaciones, a lo que se permite implementar las estrategias para lograr lo planificado en el tiempo estipulado.

La tarea se determina por un enfoque, el mismo que amplía los patrimonios existentes de una ordenación y poder resolver situaciones y luego alcanzar el objetivo propuesto. El mismo se conceptualiza como la aglomeración de actividades que se integran para lograr una meta ya planteada; es el accionar principal de la gestión y de todos los objetivos que se deseen plantear. Esta se constituye como una capacidad que surge desde la problemática hasta la solución de la misma; todo esto se enmarca en todo lo relacionado y los intercambios de programas de apoyos y las propuestas que se manifiesten entre sus miembros. Desde que se realiza una acción de las gestiones administrativas de creer que siempre será a partir de las planificaciones ya realizadas en cuanto a funcionamiento administrativo se refiere, en cuanto a los que deciden referirse a la eficacia de su gestión deben tener en cuenta que sus parámetros se cumplan. Teniendo en consideración todos sus criterios y considerar la mejor propuesta en base al funcionamiento que esta tenga todas están aterrizan en la misma organización.

Si hablamos de funciones básicas de una administración moderna la misma que fue dirigida en sus inicios por Fayol, el mismo indica las siguientes: planeación, organización, dirección y control. En esta visión primera que correspondería a la academia administrativa, antigua y efectiva en la cual la estructura es creada basada en un método clausurado, automático y desmedidamente procedente, encaminado primariamente bajo el razonamiento de rentabilidad. Pudiendo ser el problema, el mismo que se encuentre en la representación extendida en donde sus autoridades deben aplicar los elementos mecánicos los mismos que garantizaran que la actividad se realice.

Siguiendo el procedimiento en las actividades es verse involucrados todos los representantes del régimen y por supuesto de la entidad pedagógica, quienes comprenden este sistema y que son usuarios: educandos, papás y mamás, colectividad, instructivos y componente rector. Realizando el proceso correcto en lo que se refiere a la calidad en esta gestión, se comprende que se debe realizar una planificación que implemente y evalúe lo que le corresponde. Un plantel que

gestione con eficacia y eficiencia lograr los aprendizajes significativos que se ha planteado al iniciar el año escolar.

Tomaremos en consideración algunos de los requisitos para poder lograr los aprendizajes significativos que todo establecimiento anhela:

Reglas proporcionadas generalmente por una entidad mayor como es el Ministerio de Educación;

Distribuir la documentación de documentos y las funciones de personal en esta área, las mismas que deben de ser organizadas de forma organizacional.

La empresa de ordenamientos habituales, la inspección de su desempeño, la valoración de su oportunidad y su desarrollo indisoluble.

Por otro lado, robustecer el encargo educativo con mira al perfeccionamiento de la disposición de la instrucción se crea ineludible:

Registrar la misión formativa a modo primordial de la habilidad formativa para robustecer conveniencias de ordenación y correspondencia de los mecanismos pedagógicos que trasgredan en la aptitud de la instrucción, con un enfoque completo y con el compromiso sindicado de los incomparables representantes instructivos.

Suscitar la producción, manipulación, persecución y valoración de intenciones corporativas levantadas por los agrupados colegiales, para sus unidades pedagógicas, que le admita referir con casualidades pedagógicas frecuentes y ubiquen las habilidades de magistrales, rectores y su vínculo con la colectividad.

Se debe fomentar la continuación del fortalecimiento de las actividades de las autoridades y mejorar preponderantemente el desarrollo profesional de sus miembros con acciones de alineación en el perfeccionamiento competitivo cursos, talleres, parlamentos, profesionales, doctorados, distinciones, maestrías, establecidos y prometidos desde los establecimientos implicados para mejorar la calidad de la educación.

La conformación de un grupo de miembros para impulsar una cadena de persona que gestionen educativamente los que le permitirá el intercambio de prácticas que se perfeccionan profesionalmente por medio de la tecnología lo

que logra el fomento de la autoformación en el desarrollo práctico en el curso de profesionalizar a sus directivos y a toda su parte administrativa

Si describimos la gestión educativa como una conducta emancipada se sostén de los muchos presentadores de encargo, los mismos que dan a conocer mediante un informe todas las necesidades de un grupo social en el tiempo histórico pertinente según lo indique la realidad en que se vive siguiendo los procesos que la sociedad emita.

Así mismo para diagnosticar todos los elementos de la gestión que debe ser la apropiada para diagnosticar de forma objetiva, el análisis, planificación, cumplimiento, búsqueda y valoración que se alimentan entre sí y transportan a la fabricación de las consecuencias que se definirán por los grupos de docentes y directivos ya conformados. En fin, inducir a los elementos que conforman una organización es iniciar un barco que se dirija a una meta a donde todos sus tripulantes deseen llegar a tiempo con las provisiones que tienen.

Ahora surge la importancia de manejar y entender los ámbitos que hemos estudiando en cuanto a este tema los mismos que son: gestión directora; gestión administradora; gestión académica y gestión de la colectividad. Podríamos indicar que la dimensión de la organización debe tener un estilo propio de funcionamiento lo mismo que implicaría establecer los planes de la distribución de trabajos los mismos que deben estar divididos en los canales de los equipos que se utilizan estableciendo el tiempo y el espacio de estos

Cabe recalcar la importancia de los detalles que se deben tomar en consideración para con los procesos estratégicos para la resolución de todas las gestiones de educación y estas puedan ser aplicadas de forma eficaz y eficiente.

Según Villasante (2003) la dirección es un lugar ordenado donde priman los conocimientos que se deben de considerar cuando surgen las preguntas como y porque son las organizaciones administrativas tan importantes. La palabra administrar descende de latín "ministrare", que representa utilizar, facilitar u otorgar, de la misma palabra se deriva "ministro", el cual simboliza a otra persona que actúa en su seudónimo con conclusiones de obtener a través de fines, políticos y metas planteadas.

Según Mangisch (2002), el administrador gobernador funge como el responsable en las actividades de la administración que son cuatro: planificación: La planificación permite a la organización cumplir con los objetivos propuestos. Perimiendo que la empresa pueda conseguir y además, permitir que los recursos obtenidos sean reutilizados con el fin de mejorar la organización con cumpliendo con las actividades y los procedimientos ya valorados y pueda ser vigilado para tomar las medidas correctivas en el caso de no cumplir con la satisfacción esperada. En primera instancia se debe seleccionar las metas organizacionales. Luego se fijan programas que serán puestos en consideración de los directivos con la finalidad de que se logre todo lo planificado

Los procedimientos realizados por la cúpula de la administración empresarial en gene generalmente pueden empoderarse de grandes periodos ya planificados, claro está, con la única condición que no exceda el tiempo límite. La planificación de los jefes alternos de los que están en los sub niveles siempre será considerada en tiempos más cortos.

Según Viacava (2009) entendemos como gestión administrativa a un procedimiento accesible, dúctil, emprendedor y perenne, formado por conocimientos, mecanismos, componentes y compendios de misión que ubican, proporcionan y permiten realizar el perfeccionamiento del currículo por medio de la elaboración de operaciones internas de ciertas medidas, valores y ordenamientos que admiten posibilitar los incomparables conocimientos y poder dar cumplimiento a lo solicitud tal y como lo establecen las normas y principios institucionales, dentro del marco legal y filosófico dela institución.

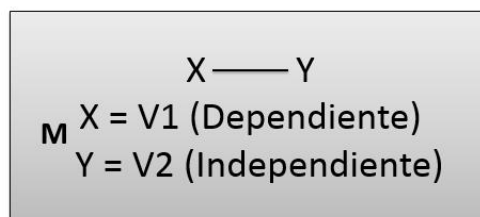
Generalizando el tema y sintetizando el contexto de la gestión administrativa actual, la misma que sería la operación de organizar una colectividad la misma que debe ser administradamente de forma honesta y que cumpla con mejorar las reglas sociales entablando comunicación directa con las autoridades siendo esto un plan de mayor eficacia. En cambio, la gestión administrativa gubernamental sería el factor con mayor influencia en el progreso e incremento en la parte social y económica de un gobierno.

III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la Investigación

Este trabajo de indagación se manifiesta mediante un modelo no experimental de Forma transversal, debido a que el conocedor que ha investigado se dio Cuenta que no hay control sobre las variables expuestas, ni tiene el poder para cambiarlas, lo único que se debe realizar es la recolección de los datos que esta proporciona. Me refiero a lo transversal porque recoge información la misma que se da en un tiempo y momento único de la realidad.

El esquema es descriptivo correlacional y su esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra

X1: Condición laboral

Y2: Desempeño profesional administrativo del docente

r: Relación entre las variables

3.2 Operacionalización de las variables

Variable dependiente: Condición laboral

Variable independiente: Desempeño profesional administrativo del docente

Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Condición laboral	Condición laboral, es concluyente cuando se basa en el comportamiento de los individuos que laboran, en tanto los resultados de este escenario interviene en el ejercicio de los educadores, en cada institución concibiendo una conducta personal como beneficio de las percepciones que se prestan atención cuanto acontece en sus establecimientos y por lo tanto instauran los paralelismos de estimulación y beneficio competitivo. (Viacava, 2019)	Son las situaciones en las que se desarrolla la labor del docente; implica la emocionalidad y las relaciones interpersonales	Emocionalidad	Dominio propio. Toma de decisiones. Motivación laboral	Nominal
			Relaciones interpersonales	Aptitud de la notificación expresada y no expresada. Contenido para desenvolverse y realizar alianzas estratégicas.	
Desempeño profesional administrativo del docente	Burga (2012) El desempeño administrativo comprende un ámbito horizontal, maleable, dispuesto y perpetuo, condescendido por conocimientos, módulos, subcomponentes y compendios de la misión que ubican, proporcionan y forman un potencial el progreso del currículo por medio de la elaboración de ejercicios internamente de innegables reglas, productos e instrucciones que admiten posibilitar los incomparables conocimientos.	Es la buena práctica administrativa del docente, y que se dimensiona en gestión administrativa y liderazgo.	Gestión administrativa	Contribución a un adecuado clima en la institución. Utilización de varias herramientas administrativas	Nominal
			Liderazgo	Capacidad de convocatoria. Confianza de ida y vuelta. Visión compartida.	

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población está conformada de 80 profesores el plantel educativo Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018

Muestra

La muestra está conformada por 80 docentes en el plantel educativo Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las herramientas aplicadas en esta investigación se construirán, expresamente para esta investigación, con base en las variables manejadas en el presente trabajo.

3.5 Método de análisis de datos

Los instrumentos que se prepararán para esta investigación permitirán la recogida de información pertinente y relevante. Estos datos se procesarán en Microsoft Excel, a través del esquema representativo (escalas, repeticiones, porcentajes y media aritmética). Se utilizará software SPSS para el procesamiento de datos de las deducciones proporcionadas que inmediatamente estarán realizadas en las tablas y gráficos; en esta forma, se está produciendo el inventario descriptivo se elaborando las tablas e imágenes; por otra parte, contrarrestando la hipótesis se empleará el coeficiente de correlación de Pearson.

Después del estudio de los datos recolectados se verificarán y se llevará a la discusión oportuna de estos resultados para poder concluir y recomendar conforme a los datos expuestos de la labor realizada en este trabajo de indagación.

3.6 Aspectos éticos

Primeramente, se buscará compartir con los docentes la información más importante sobre la finalidad de la investigación y la necesidad de su participación informada y voluntaria. Por otro lado, se tendrá en cuenta la

prudencia de la identificación de los colaboradores en el prototipo; es decir que las herramientas a utilizar se aplicarán de forma anónima.

Así mismo la información proporcionada se respetará conforme a los datos obtenidos de las estadísticas con su respectivo gráfico observado. Definitivamente, se despejada cualquier duda siempre y Cuando se respete considerando los derechos de tiene el autor.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Establecer la influencia de la condición laboral en el desempeño profesional administrativo de los docentes de la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018.

Tabla N° 1 Desempeño profesional administrativo

		Desempeño profesional administrativo							
		Bueno		Regular		Malo		Total	
Niveles		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Condición laboral	Buena	9	11,25	13	16,25	10	12,5	32	40%
	Regular	12	15	12	15	4	5	28	35%
	Mala	3	3,75	11	13,75	6	7,5	20	25%
	Total	24	30%	36	45%	20	25%	80	100%

Fuente: Cuestionario dirigido a los profesores
Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 1 representa que el 16,25% (13) de los profesores en el plantel educativo Tránsito Amaguaña, meditan que la condición laboral es buena y el desempeño profesional administrativo es regular.

Mientras tanto, el 3,75% (3) de los profesores en el plantel educativo Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018. considera que la condición laboral es mala y el desempeño profesional administrativo es bueno.

Objetivo específico 1

Establecer la influencia de la emocionalidad en el desempeño profesional administrativo de los docentes en la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018.

Tabla N° 2 Desempeño profesional administrativo

Desempeño profesional administrativo									
Emocionalidad	Niveles	Bueno		Regular		Malo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Buena	9	11,25	17	21,25	10	12,5	36	45%
	Regular	12	15	15	18,75	5	6,25	32	40%
	Mala	3	3,75	4	5	5	6,25	12	15%
	Total	24	30%	36	45%	20	25%	80	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 2 representa que el 21,25% (17) de los profesores en el plantel educativo Tránsito Amaguaña, reflexionan que la emocionalidad es buena y el desempeño profesional administrativo es regular.

Mientras que, el 3,75% (3) de los profesores en el plantel educativo Tránsito Amaguaña, considera que la emocionalidad es mala y el desempeño profesional administrativo es bueno.

Objetivo específico 2

Identificar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño profesional administrativo de los docentes de la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018.

Tabla N° 3 Desempeño profesional administrativo

		Desempeño profesional administrativo							
		Bueno		Regular		Malo		Total	
Relaciones interpersonales	Niveles	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Buena	8	10	13	16,25	10	12,5	28	35%
	Regular	12	15	17	21,25	5	6,25	32	40%
	Mala	4	5	6	7,5	5	6,25	20	25%
	Total	24	30%	36	45%	20	25%	80	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 3 refiere que el 21,25% (17) de los profesores en el plantel educativo Tránsito Amaguaña, consideran que las relaciones interpersonales son habituales y el ejercicio profesional administrativo es regular.

Por otro lado, el 5% (4) de los profesores en el plantel educativo Tránsito Amaguaña, razona que las relaciones interpersonales son no deseables y el trabajo profesional administrativo es bueno.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

H₁: La condición laboral influye significativamente en el desempeño profesional administrativo de los docentes de la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018.

H₀: La condición laboral no influye significativamente en el desempeño profesional administrativo de los docentes de la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018.

Tabla N° 4 Condición laboral en el desempeño profesional administrativo

		Condición laboral	Desempeño profesional administrativo
Condición laboral	Correlación de Pearson	1	,537**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Desempeño profesional administrativo	Correlación de Pearson	,537**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Fuente: Cuestionario
Elaboración propia

Interpretación

La tabla 4 demuestra que existe influencia significativa ($0,000 < 0,01$) de la condición laboral en el desempeño profesional administrativo de los profesores en el plantel educativo Tránsito Amaguaña; la relación que alcanzan las variables es de 0,537, por lo tanto, hay una correspondencia ponderada y continua, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 1

H₁: La emocionalidad influye significativamente en el desempeño profesional administrativo de los docentes en la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018.

H₀: La emocionalidad no influye significativamente en el desempeño profesional administrativo de los docentes en la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018

Tabla N° 5 Emocionalidad en el desempeño profesional administrativo

		Emocionalidad	Desempeño profesional administrativo
Emocionalidad	Correlación de Pearson	1	,606**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Desempeño profesional administrativo	Correlación de Pearson	,606**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

** . La correlación es reveladora al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario
Elaboración propia

Interpretación

La tabla 5 demuestra que si hay influencia significativa ($0,000 < 0,01$) entre la emocionalidad y el desempeño profesional administrativo pues el medio alcanza 0,606 de relación, entonces existe una correlación alta e inmediata, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 2

H₂: Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño profesional administrativo de los docentes en la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018.

H₀: Las relaciones interpersonales no influyen significativamente en el desempeño profesional administrativo de los docentes en la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018.

Tabla N° 6 Relaciones interpersonales en el desempeño profesional administrativo

		Relaciones interpersonales	Desempeño profesional administrativo
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,548**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
desempeño profesional administrativo	Correlación de Pearson	,548**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

** . La correlación es demostrativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario
Elaboración propia

Interpretación

La tabla 6 demuestra que hay influencia significativa ($0,000 < 0,01$) entre las relaciones interpersonales y desempeño profesional administrativo; el factor de correlación alcanza 0,548, entonces, la relación es positiva y directa, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, el 16,25% (13) de los docentes en el plantel educativo Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018. consideran que la condición laboral es buena y el desempeño profesional administrativo es regular. Por otro lado, el 3,75% (3) de los docentes en la unidad educativa “Tránsito Amaguaña” considera que la condición laboral es mala y el desempeño profesional administrativo es bueno. La tabla 4 demuestra la relación existente y la influencia demostrativa ($0,000 < 0,01$) entre la condición laboral y el desempeño profesional administrativo, el factor consigue 0,537, por lo tanto, se relaciona de forma moderada y directamente proporcional. En este sentido, se concuerda con García, P. (2008) quien sostiene, referente al concepto que la aptitud de la misión Académico-Administrativo pertenece elocuentemente con el ejercicio didáctico como lo dicen los educativos de la Maestría de la Unidad de Post Grado Facultad de Educación de la UMSM, Se llega a la terminación relacionando la significativa importancia y consigue un nivel de admisible de 37.5%. También es importante contrastar con lo que dice Palomino (2012) asevera que hay correlación entre el compromiso en la observancia de sus ocupaciones del ejercicio educativo y la instrucción de las capacidades. Con la misma intención se asume lo que encontró Palomino (2012) certifica que si hay correspondencia entre el compromiso en el desempeño de sus ocupaciones del desempeño educativo y la instrucción de las competitividades.

En relación al objetivo específico 1, el 21,25% (17) de los docentes en el plantel educativo Tránsito Amaguaña, consideran que la emocionalidad es sensible y el desempeño profesional administrativo es regular. Mientras tanto, el 3,75% (3) de los docentes en el plantel educativo Tránsito Amaguaña, reflexiona que la emocionalidad es mala y el desempeño profesional administrativo es bueno. La tabla 5 demuestra que si hay influencia característica ($0,000 < 0,01$) 0,606, es decir, una relación alta y directa. Solórzano (2016) Existen factores que desmotiva a los docentes como la indisciplina, el incumplimiento de las tareas, la falta de colaboración en clases, la poca participación y el cumplimiento de las tareas con todo esto no se puede conseguir un aprendizaje dentro del aula.

En relación al objetivo específico 2, el 21,25% (17) de los profesores en el plantel educativo Tránsito Amaguaña, piensan que las relaciones interpersonales son acostumbradas y el desempeño profesional administrativo es frecuente. Por otro lado, el 5% (4) de los docentes en la unidad educativa “Tránsito Amaguaña” considera que las relaciones interpersonales son malas y el desempeño profesional administrativo es bueno. La tabla 6 demuestra que si hay influencia demostrativa ($0,000 < 0,01$) entre las Relaciones interpersonales y desempeño profesional administrativo; el número consigue 0,548, entonces, hay una relación contenida y derecha. Callomamani (2013) los resultados muestran que si hay reciprocidad entre la inspección pedagógica y la mayor ocupación laboral del docente.

VI. CONCLUSIONES

La condición laboral influye significativamente en el desempeño profesional administrativo de los profesores en el plantel educativo Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018, pues el coeficiente de correlación de Pearson alcanza 0,537, entonces está dentro de los parámetros moderados.

La emocionalidad influye significativamente en el desempeño profesional administrativo de profesores en el plantel educativo Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018. pues el coeficiente de correlación de Pearson alcanza 0,606, entonces es directamente moderado.

Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño profesional administrativo de los profesores en el plantel educativo Tránsito Amaguaña, Guayas, 2018. pues el coeficiente de correlación de Pearson alcanza 0,548, entonces es moderadamente directa.

VII. RECOMENDACIONES

En el perfeccionamiento de esta investigación y planteamiento del ofrecimiento, termino recomendando lo siguiente:

Establecer un departamento de Responsabilidad Educativa por parte del Docente, ya que en la actualidad esto es el mejor aliado del estudiante. La idea principal es que el estudiante sienta ese apego al mismo por medio de la acción de confianza que este genera entre ambos, según la condición laboral del docente.

A quienes forman el personal docente de la Unidad Educativa Fiscal Tránsito Amaguaña, se sugiere mantener el buen nivel de participación en el perfeccionamiento de las agilidades pedagógicas que se promuevan dentro del plantel, como compromisos en grupo, elaboración de talleres, conexiones pedagógicas donde se proporcionara una labor trabajo coherente demostrado la eficacia y la eficiencia con la que se imparte enseñanza en el plantel.

REFERENCIAS

- Álvarez, D. (2010), *Satisfacción laboral en el personal técnico y secretarial de una institución de educación superior en Guatemala*. Universidad Rafael Landívar.
- Amorós, E. (2007) *Hacia una dirección planificada y estratégica*. Ediciones Maestro: Lima; [ATVVfVAabb.html](#). Consultado el: 12 de setiembre de 2014).
- Casassus, N. (2000) *Técnicas de la Investigación Social Teoría y Ejercicios*. Editorial. Octava edición revisada. Madrid: Paraninfo.
- Davis, E. y Newstrom, K. (2003) *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mac Graw Hill.
- Díaz, P (2001). *Lecciones de Psicología*. Caracas. Ediciones Insula.
- Fayol (2001). *Administración industrial y general*. 12° Edición; Barga Planeta, Barcelona.
- Fernández (1992), *Planeamiento estratégico*. Editorial Gran Muralla: Lima.
- García, P. (2008) *La Calidad de la Gestión Académica Administrativa y el desempeño docente en la Escuela de Postgrado según los estudiantes de Maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM*. UNMSM, Lima.
- Gutiérrez, A. (2005) *Satisfacción laboral en una empresa de transporte de carga internacional*. Tesis. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Hernández S., R. y otros (2010). *Metodología de la investigación científica*. Cuarta edic. México.: Edit. Mac Graw Hill.
- Holland, L. (2002). *Productividad del factor humano*. México: Editorial Aletheia.
- House, C. y Mitchell, W. (1974). *Desarrollo e inteligencia organizacional*. O psychology. Annual review of Psychology. Issue 38. Leer más: <http://www.monografias.com/trabajos33/liderazgo-organizaciones/liderazgo-organizaciones.shtml#ixzz33pOQh6he>
- Lopez, Ana del P (2005). *Percepciones de los Directores Respecto a la importancia y Aplicabilidad Respecto a la Importancia de las Actuales Normas de Gestión*. Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", Lambayeque.

- Mangisch G Bidegain. L. (2002) *Material teórico producido*.
- Mantas, A. (2011) (2009) *Administración Escolar*. Editorial Biósfera. Caracas, Venezuela.
- Medina, O. (2008), *Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa*. Revista de administración pública.
- Palladino, Enrique y Palladino Leandro (1998) *Administración Organizacional*. Argentina: Espacio.
- Pérez, C. (2009). *Hacia un Concepto de Calidad – Jornadas del Consejo Escolar de Andalucía*. Andalucía España.
- Ramos, María. (2009) *Orientación educativa*. Facultad de teología pontificia y civil de Lima: Lima.
- Samayoa, A. (2004), *Satisfacción laboral en receptores pagadores de las agencias bancarias de capital mixto de la Ciudad de Guatemala*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Serna (2005) *La gestión de instituciones educativas*. Ediciones Alborada: Lima.
- Sorados, M (2010) *Influencia del Liderazgo en la Calidad de la Gestión Educativa*. Pontificia Universidad Católica Lima Perú.
- Viacava Roca, Ernesto (2009) *Administración de la educación*. Facultad de teología pontificia y civil de Lima.
- Vidal, S. (2007) *Técnicas de Planeamiento y proyección del desarrollo*. Octava edición revisada. Madrid: Editorial Paraninfo.
- Villasante, J. (2003) *Administración en las organizaciones educativas*. Facultad de teología pontificia y civil de Lima.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE CONDICIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE

A continuación, se presenta una serie de preguntas vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considera expresa mejor su punto de vista.

El cuestionario es anónimo

- Buena
- Muy Buena
- Neutral
- Desfavorable
- Muy desfavorable

Nº	Variables y Dimensiones	B	MB	N	D	MD
CONDICIÓN LABORAL						
EMOCIONALIDAD						
1	¿Generalmente muestras dominio de ti mismo cuando enfrentas situaciones problemáticas?					
2	¿En las actividades que asumes te dejas llevar por tus emociones?					
3	¿La toma de decisiones laborales obedece a intereses de la institución?					
4	¿Las decisiones laborales que asumes reflejan tus estados de ánimo?					
RELACIONES INTERPERSONALES						
5	¿Comunicas con fluidez verbal sus necesidades, inquietudes y aspiraciones?					
6	¿Sabes escuchar cuando un directivo o un compañero te comunican algo?					
7	¿Acompañas tus palabras con gestos y ademanes adecuados?					
8	¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?					
9	¿En la escuela se propicia el trabajo en equipos?					
10	¿Busca apoyos internos y externos para desarrollar las capacidades de los estudiantes?					

DESEMPEÑO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO						
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
11	¿Alientas las relaciones armoniosas entre compañeros?					
12	¿Consideras que el ambiente laboral es el adecuado?					
13	¿Planificas las actividades que están a tu cargo?					
14	¿Acompañas y controlas las actividades que encargas a tus estudiantes?					
15	¿Sientes que tus compañeros de trabajo confían en ti?					
16	¿Te resulta fácil convocar a tus compañeros para un trabajo conjunto?					
17	¿Participas diligentemente cuando eres convocado a algún trabajo?					
18	¿Muestras confianza en tus compañeros al momento de trabajar en equipo?					
19	¿Sientes que el colectivo académico confía en ti?					
20	¿Cada actividad que planificas, obedece a las necesidades institucionales?					

Gracias por su colaboración

Anexo 2: Ficha de técnica del instrumento de recolección de datos

1	NOMBRE	Desempeño Profesional Administrativo de los docentes.
2	AUTORA	Mirel Martinez Galarza
3	FECHA	2018
4	ADAPTACIÓN	
5	FECHA DE ADAPTACIÓN	2018
6	OBJETIVO	Determinar la influencia de la condición laboral en el desempeño Profesional Administrativo de los docentes de la unidad educativa "Transito Amaguaña del Cantón Guayaquil 2018".
7	APLICACIÓN	Personal que labora en la Unidad Educativa Transito Amaguaña del Cantón Guayaquil 2018
8	ADMINISTRACIÓN	Individual
9	DURACIÓN	30 minutos aproximadamente
10	TIPO DE ITEMS	Cuestionario
11	Nº DE ITEMS	30
12	DISTRIBUCIÓN: Influencia de la condición Laboral y desempeño Profesional Administrativo del docente de la Unidad Educativa Tránsito Amaguaña Guayaquil 2018.	Dimensiones e indicadores Gestión Administrativa Contribución a un adecuado clima en la institución. Utilización de varias herramientas Administrativas. Liderazgo Capacidad de convocatoria. Confianza de ida y vuelta. Visión compartida.

Anexo 3: Validación del instrumento de recolección de datos

Condición laboral y desempeño profesional administrativo de los docentes en la unidad educativa “Tránsito Amaguaña”, Guayas, 2018

I. ESTRUCTURA:

INDICADORES	1	2	3	4	5
Las indicaciones son claras y precisas.					X
La cantidad de ítems va a venir de Italia				X	
Tiene una organización adecuada.					X
Los marcadores textuales ayudan a la comprensión.				X	
TOTAL	18				

II. CONTENIDO:

INDICADORES	1	2	3	4	5
Tiene estrecha relación con Guarda relación con los indicadores de la investigación.					X
La redacción es adecuada.				X	
El contenido es pertinente y relevante.				X	
La complejidad es adecuada al público objetivo.					X
TOTAL	18				

OBSERVACIONES:

- Visto el instrumento Encuesta para recoger información sobre Condición laboral y desempeño profesional administrativo de los docentes en la unidad educativa “Tránsito Amaguaña”, Guayas, 2018 y habiéndose realizado los correctivos necesarios, considero que es pertinente su aplicación.



Dr. Marco A. Cabrera Atoche

Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento de recolección de datos

Confiabilidad (Aplicación del Alfa de Cronbach)

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	9	100
Excluido ^a	0	0
Total	9	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.807	20

Anexo 5: Autorización del Estudio



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"TRÁNSITO AMAGUAÑA"
Coop. BALERIO ESTACIO CJARTA ETAPA



Guayaquil, 13 Junio del 2018

Lic. MIREL MARTÍNEZ GALARZA
Estudiante de la MAE, Universidad Cesar Vallejo, sede Tumbes, Perú.

De mis consideraciones.

Saludos cordiales, dando contestación a su petición hecha a este despacho mediante carta con fecha 13 de Junio del presente año, en la cual solicita: "El motivo de la presente carta es para pedirle a usted de la manera más cordial posible, se me autorice el ingreso a su distinguida institución para realizar unas encuestas a los docentes, estudiantes y padres de familia, para con esta información generar insumos que le servirán a su institución en su búsqueda de la calidad educativa..." (...).

Me permito comunicarle que tiene usted la autorización para efectuar su investigación en nuestra institución educativa, siendo un honor poder colaborar en la formación de profesionales en el ámbito educativo. Me despido des usted deseándole éxitos en su investigación.

Atentamente,

Mg. Zoila Martínez Poveda.

RECTORA DEL PLANTEL

