



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS - MBA**

Estrategias de control para mejorar la gestión docente en la
Universidad de Guayaquil – Guayaquil, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

López Franco, Nelier Yarazeth (ORCID: 0000-0003-1255-1785)

ASESOR:

Dr. Lugo Denis, Dayron (ORCID: 0000-0002-3183-5655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencia del Talento Humano

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres, por ser el pilar fundamental y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por protegerme y darme fuerzas para superar cada dificultad a lo largo de la maestría.

A mi hijo, que con su amor y paciencia me demostró ser un niño ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme.

A los docentes, que nos brindaron sus conocimientos en especial al Dr. Dayron mi tutor de tesis, por su valiosa guía y asesoramiento.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo Nelier Yarazeth López Franco, estudiante de la escuela de Posgrado, Maestría en Administración de Negocios – MBA de la Universidad César Vallejo, sede Piura; declaro que el trabajo académico titulado "Estrategias de Control para mejorar la Gestión Docente en la Universidad de Guayaquil – Guayaquil, 2018" presentado para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de Negocio – MBA es de mi autoría.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no a sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados los resultados que se presenten en las tesis se construirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, 24 de octubre, 2019



Nelier Yarazeth López Franco
DNI: 092083307-6

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	14
2.1. Diseño de investigación	14
2.2 Operacionalización de las variables.....	15
2.3. Población, muestra y muestreo.....	17
2.3.1. Población.....	17
2.3.2. Muestra.....	17
2.3.3. Criterio de selección	18
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
2.4.1. Técnica	18
2.4.2. Instrumentos	18
2.5. Métodos y análisis de datos.....	19
2.5.1. Validación del instrumento.....	19
2.5.2. Confiabilidad del instrumento.....	20
2.6. Aspectos éticos.....	22
III. RESULTADOS	23
3.1. Estrategias de control	23
3.2. Resultados variable de eficiencia de la gestión y desempeño docente	28
Responsabilidad	28
3.3. Prueba de hipótesis	38

IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES.....	46
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. PROPUESTA.....	48
7.1. Introducción	48
7.2. Objetivos.....	48
7.3. Objetivos específicos	48
7.4. Plan estratégico de control interno.....	49
REFERENCIAS	52
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Estrategia de Control.....	16
Tabla 2. Operacionalización de la variable eficiencia de la gestión y desempeño docente.....	16
Tabla 3. Expertos validadores del instrumento.....	19
Tabla 4. Criterios de validación del instrumento control interno de gestión.	20
Tabla 5. Validación del instrumento Eficiencia del desempeño.	20
Tabla 6. Confiabilidad del instrumento.	21
Tabla 7. Asistencia de los docentes	23
Tabla 8. Puntualidad	24
Tabla 9. Cumplimiento	25
Tabla 10. Seguimiento	26
Tabla 11. Evaluación.....	27
Tabla 12. Responsabilidad.....	28
Tabla 13. Responsabilidad - Volumen de trabajo	29
Tabla 14. Habilidades - Credibilidad y confianza.....	30
Tabla 15. Habilidades - propuestas.....	31
Tabla 16. Comunicación con claridad	32
Tabla 17. Comunicación por escrito	33
Tabla 18. Competencia laboral - destrezas	34
Tabla 19. Competencia laboral - consistencia	35
Tabla 20. Trabajo en equipo entre compañeros	36
Tabla 21. Trabajo en equipo - capacidad	37

Índice de figuras

Figura 1. Asistencia de los docentes	23
Figura 2. Puntualidad	24
Figura 3. Cumplimiento	25
Figura 4. Seguimiento	26
Figura 5. Evaluación	27
Figura 6. Responsabilidad y compromiso.....	28
Figura 7. Responsabilidad - Volumen de trabajo.....	29
Figura 8. Responsabilidad - Volumen de trabajo.....	30
Figura 9. Habilidades - propuestas.....	31
Figura 10. Comunicación con claridad	32
Figura 11. Comunicación por escrito	33
Figura 12. Competencia laboral - destrezas.....	34
Figura 13. Competencia laboral - consistencia.....	35
Figura 14. Trabajo en equipo entre compañeros.....	36
Figura 15. Trabajo en equipo - capacidad	37

RESUMEN

El trabajo investigado que tiene como finalidad establecer la relación de las Estrategias de control interno con la eficiencia del desempeño de la gestión de los docentes de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Para lo cual se realizó un análisis de las variables en estudio, este análisis se realizó mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos denominado encuesta, que se aplicó a las dos variables de esta investigación, considerando una población de 480 docentes, se consideró como muestra intencionada a todos los docentes de la carrera de Contaduría Pública Autorizada que son 89, por ser una cantidad perfectamente manejable y que brindará resultados más confiables, se aplicó una encuesta a los docentes de dicha carrera cuyo fin fue establecer cómo influye las estrategias de control en el desempeño, los instrumentos de recolección de datos han sido validados por el método de juicio de expertos, y la confiabilidad por el método Alpha de Cronbach, el tipo de investigación es no experimental, transversal y correlacional, llegando a la conclusión que existe correlación positiva moderada.

Palabras claves: Control, Gestión, Estrategias, Eficiencia y Desempeño

ABSTRACT

The research work The research work that aims to establish the relationship of the internal control strategies with the efficiency of the performance of the management of teachers of the career of Authorized Public Accounting of the Faculty of Administrative Sciences of the University of Guayaquil. For which an analysis of the variables under study was carried out, this analysis was carried out through the application of the data collection instrument called the survey, which was applied to the two variables of this research, considering a population of 480 teachers, it was considered as intentionally shows all teachers of the Public Accounting Authorized career that are 89, because it is a perfectly manageable amount and that will provide more reliable results, a survey was applied to teachers of that career whose purpose was to establish how it influences control strategies In the performance, the data collection instruments have been validated by the expert judgment method, and the reliability by the Cronbach's Alpha method, the type of research is non-experimental, transversal and correlational, reaching the conclusion that there is a correlation positive moderate.

Keywords: Control, Gestión, Strategies, Eficiencia, performance

I. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación busca realizar un análisis del control de la gestión docente en la Universidad de Guayaquil, con lo cual se intenta identificar las falencias para posteriormente proponer posibles soluciones que beneficien a todas las partes interesadas en dicho proceso.

El mejorar el control que se realiza al personal docente ayudará a optimizar los recursos del estado y aprovechar mejor el tiempo que los docentes laboran dentro de la institución educativa, permitiendo a los mismos participar de manera activa en proyectos de investigación, elaboración de artículos científicos, vinculación con la sociedad, tutorías pedagógicas, académicas, prácticas preprofesionales, y de trabajos de titulación.

El campo donde se puede aprovechar el conocimiento y la experiencia de los docentes es muy amplio dentro de la Universidad de Guayaquil, tanto en la parte administrativa como en la parte académica. Desde las diferentes gestorías se pueden mejorar muchos procesos con la participación más focalizada de los docentes y así lograr la eficiencia en la educación.

Con la ayuda de las herramientas tecnológicas los procesos se pueden automatizar, lo que generará agilidad y eficacia con relación a lo que hoy por hoy se hace tanto en la parte académica como administrativa. La pertinencia del personal docente dentro de las instalaciones de la institución es una parte fundamental para llevar a cabo un cambio significativo en la Universidad de Guayaquil.

La problemática del control docente puede mejorar aprovechando el avance tecnológico en el ámbito de la educación, el cual crea ofertas novedosas para la enseñanza y/o aprendizaje, las empresas u organizaciones deben concentrar sus esfuerzos en mantener un recurso humano que brinde los servicios en forma eficiente y de calidad, para poder ser competitivos, bajo un esquema y orientación hacia la mejora continua.

El presente trabajo de investigación se realizará en la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, la carrera se dedica a capacitar a los estudiantes de los diferentes sectores de la ciudad para formarlos como futuros contadores y auditores, listos para poder aplicar sus conocimientos en los diferentes campos donde se

desenvuelven los profesionales de CPA. Cuenta con personal docente muy capacitado y con mucha experiencia tanto en la enseñanza superior como en el campo laboral.

Chiavenato (2013) sostiene que las organizaciones necesitan desarrollar sus labores de una manera ágil, eficiente, y esto pasa por tener personal idóneo que desarrolle sus labores con un alto nivel de competitividad (p. 4). Este es un problema latente que en cualquier momento va a desencadenar consecuencias negativas difíciles de solucionar en el Centro de Cómputo debido a la falta de indicadores de control idóneos del desempeño que permitan contar con un personal eficiente y dedicado a desarrollar sus actividades diarias. El personal docente no viene siendo evaluado en su desempeño de una manera objetiva sino más bien subjetiva lo que ocasiona que no se logre el máximo de eficiencia en la gestión de cada uno de ellos.

Entre los problemas más comunes que se presentan con el personal docente se encuentran los siguientes:

- a) Los docentes no realizan las gestiones administrativas asignadas de una manera eficiente debido a la falta de control de sus actividades.
- b) Incumplimiento de parte de los docentes con la entrega de información solicitada en los plazos establecidos.
- c) Poca predisposición del personal a colaborar en los procesos y al trabajo en equipo.
- d) Ausencia del personal docente en las convocatorias a reuniones de trabajo de carácter informativas y prácticas.
- e) Falta de disponibilidad del docente en el cumplimiento de sus horarios de trabajo. (8 horas diarias).

El desempeño laboral es una herramienta que genera información respecto al rendimiento de los colaboradores, y sirve en la toma de acciones orientada a los recursos humanos, en aspectos relacionados con la responsabilidad, las habilidades, la comunicación, el desempeño laboral y el trabajo en equipo que desarrollan los colaboradores; actualmente en la carrera de Contaduría Pública Autorizada no se realizan los controles de la gestión de forma correcta lo que ha

generado los problemas antes mencionados y se hace necesario rediseñar los indicadores de control tenerla, ya que es la única forma de tener un control que permita mejorar la eficiencia del personal docente para así poder cumplir con los objetivos institucionales.

Como trabajos previos una vez realizada la revisión de la literatura, se seleccionó algunos que tienen relación con el trabajo de investigación que se está desarrollando tanto en el ámbito internacional, nacional y local sobre el control de la gestión docente.

A nivel internacional La Torre (2011) con su tesis, se planteó como objetivo analizar como las percepciones, las expectativas y la satisfacción laboral de los trabajadores influyen en la relación entre la gestión de recursos humanos y los indicadores de desempeño, a nivel individual como a nivel organizacional. Método: Investigación descriptiva- explicativa, diseño no experimental. El autor concluyó en que las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundará en mayor satisfacción y desempeño laboral.

Según Arias (2017) en su tesis de posgrado-maestría, se plantea como objetivo: establecer la influencia de la Gestión de Recursos Humanos en la competitividad que se refleja en la productividad de las mineras más pequeñas. Método: Descriptivo, transversal, con diseño no experimental. Se llegó a la conclusión que no desarrollar objetivamente la Gestión de los Recursos humanos trae consecuencias negativas para las organizaciones y la competitividad de la misma, pero esta situación advierte se puede cambiar a través de una buena Gestión de los Recursos Humanos, y que con mejores prácticas de gestión empresarial, y el adecuado manejo de las personas que son los actores principales que van a generar el cambio, se revertirá la situación negativa que presenta la empresa, y lograr las ventajas competitivas que se requieren, recomendando que se debe realizar un planeamiento de los recursos humanos, con el propósito de ubicar la cantidad adecuada en el momento adecuado para lograr las metas de la organización.

A nivel nacional Quispitupac & Mateo (2014) en su tesis de postgrado, establece como uno de sus objetivos establecer un proceso de gestión del talento automatizado, con indicadores para lograr el valor agregado de los recursos humanos y realizar el seguimiento a líderes para verificar el cumplimiento de los objetivos de la organización. Método de la investigación: descriptiva-correlacional. El autor concluye en que las iniciativas y las mejoras que se pretendan dar en el campo del Talento humano son de largo plazo, por lo que para poder desarrollar esta estrategia se necesita el apoyo y compromiso de parte de los responsables de la organización.

A nivel local el autor Prado (2015) en su tesis de maestría tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona los factores del Clima y Desempeño, en los colaboradores Administrativos de la universidad Cesar Vallejo de Trujillo. Método de investigación: descriptiva – correlacional. Se aplicó los instrumentos para recopilar información a una muestra de 60 colaboradores, se aplicarán la técnica de la encuesta, mediante los instrumentos del cuestionario para el clima laboral y hoja de evaluación del desempeño laboral. Llegándose a la conclusión que para mejorar el desempeño de los colaboradores, es vital lograr un clima laboral favorable, y que se debe establecer sistemas de evaluación que midan el desempeño de los colaboradores con resultados tanto cualitativos como cuantitativos en cada uno de los puestos de trabajo, y considerar ser objetivos al momento de aplicar las evaluaciones de desempeño, ya que será una herramienta que servirá a la organización para establecer sistemas que promocionen y que reconozcan los aportes de los colaboradores a los objetivos institucionales.

La teoría de la eficiencia organizacional de Robbins (2010) indica que la búsqueda de la competitividad organizacional nos lleva a diseñar mejores formas de conseguir que los recursos organizacionales se orienten en el logro de los objetivos o metas de la organización, si se va en esa dirección, se debe desarrollar la administración estratégica como una forma para lograrlo, detalla que la administración estratégica es importante por tres motivos, la más importante es, porque marca la diferencia en lo bien que se desenvuelve una organización en relación con otras, afirma que estudios de investigación han determinado la existencia de una relación positiva de planeación estratégica y desempeño, lo que indica que las empresas con orientación en administración estratégica tienen

mejores estándares de desempeño.

En segundo lugar, tiene relación con el hecho de que los gerentes enfrentan situaciones continuas de cambio y, por último, las organizaciones son muy diversas y también complejas, y la administración estratégica es la respuesta para enfrentar los problemas que se presenten.

De acuerdo al autor, la competitividad de las organizaciones se logrará siempre y cuando se apliquen correctamente las diversas estrategias en recursos humanos, orientándose a la realidad coyuntural de la empresa en la cual se pretenda implantar o mejorar las estrategias de recursos humanos, que de acuerdo a los diversas estrategias que se pueden aplicar, se ha podido seleccionar los aspectos que se consideran importantes para la realidad de la organización en la cual se está aplicando el presente estudio de investigación.

Chiavenato (2007) se refiere a cinco procesos básicos en la administración de recursos humanos: reclutar, seleccionar, desarrollar, recompensar y evaluar, es decir, la calidad en la manera en que se administra estos procesos básicos enunciados por el autor, son aspectos cruciales en la competitividad de la organización.

Para Gómez (2007) las empresas deben estar dispuestas a considerar que para tener personal altamente competitivo significa que la empresa está dispuesta a reconocer el aporte de este tipo de trabajadores, reconociéndoles una compensación diferenciada de acuerdo con lo que pueden aportar a la empresa, por lo que se debe considerar establecer incentivos de distinta naturaleza, como los incentivos monetarios y no monetarios, ya que a veces no necesariamente el dinero es un factor motivador, se debe considerar otras formas de motivar, como, por ejemplo, el reconocer los aportes de los trabajadores, la seguridad en el trabajo y el buen trato, a veces son factores que los trabajadores consideran muy importantes.

La teoría del desempeño laboral según Chiavenato (2000) vienen a ser las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización.

Robbins (2013) lo define como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición

del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Estas definiciones, se orientan en los aportes que realizan los trabajadores a la organización, y la forma en que se va a determinar estos aportes se realiza a través de evaluar su desempeño, que viene a ser la medida de la contribución real de cada empleado a los objetivos de la organización, a través de medir diversos aspectos o dimensiones que de una u otra manera tienen incidencia en el desempeño de un empleado.

Muchas organizaciones realizan evaluaciones a sus empleados, con diversos propósitos, teniendo como objetivo final lograr que los empleados se desempeñen eficaz y eficientemente, este desempeño sirve como marco de referencia para aplicar diversas estrategias que consoliden o mejoren los resultados que se vienen obteniendo, en ese sentido Chiavenato (2009), establece que la Evaluación del desempeño es un mecanismo que se realiza con el propósito de medir los resultados de las tareas que se le asignan a los empleados, la evaluación del desempeño manifiesta es un mecanismo administrativo que permite tomar decisiones en muchos procesos de gestión de RR.HH. como: compensación, capacitación, desarrollo, ascensos, permanencia; y también como una evaluación del nivel de ejecución de los objetivos en forma individual, y también para realizar la retroalimentación respectiva que se requiera.

Para Gómez-Mejía, evaluar el desempeño implica la identificación, medida y gestión del rendimiento de las personas de una organización, cuando menciona identificación implica determinar qué áreas del trabajo debería analizarse cuando se mide el rendimiento; la medición, corresponde al punto central en todo el proceso de evaluación, y debe considerarse para una correcta medición el establecimiento de estándares de calificación comparables para toda la organización; y cuando se habla de gestión del rendimiento, es lo que debería ser como objetivo general de todo proceso de evaluación, esto quiere decir que esta actividad se debe enfocar en el futuro, y los directivos o responsables deben ofrecer información sobre su rendimiento anterior y ayudarles para alcanzar un rendimiento superior.

Se tienen diversos métodos, entre tradicionales y modernos, veamos:

El método de la escala gráfica tiene la forma de tabla, en las filas van los factores que se evalúan y las columnas tienen los grados o la calificación de la evaluación del desempeño. Los factores para evaluar pueden variar de acuerdo con la realidad de las empresas, pueden ser entre cinco a diez factores.

Lo primero es definir qué factores se van a medir o evaluar, posteriormente se debe definir los grados de evaluación, normalmente se establecen de 3 a 5 grados (muy bueno a muy malo, por ejemplo) para los factores a evaluar, como se muestra a continuación:

Factores: Productividad, calidad, conocimiento del trabajo, cooperación, trabajo en equipo

Grados: Optimo Bueno Regular Deficiente Insuficiente

El Método de los incidentes críticos es un método tradicional para evaluar muy sencillo, se caracteriza por tomar en cuenta las características extremas o incidentes críticos que denotan desempeños positivos o negativos. Este método no toma en cuenta el desempeño habitual, solo los extremos, que pueden ser buenos o malos.

Las listas para verificación es un método relativamente sencillo, económico y bastante confiable, que tiene como característica que contiene criterios o indicadores a partir de los cuales se miden y evalúan en qué medida el evaluado cumple con las características o atributos evaluados, en donde cada factor de desempeño recibe una evaluación cuantitativa. Se considera como una síntesis del método del primer ítem.

La evaluación de 360° es un tipo de evaluación del desempeño, en el cual participan todas las personas que tienen relación directa con el desempeño del trabajador, como el superior jerárquico, y los que trabajan o están al entorno del colaborador entre otros.

Se debe considerar que la persona evaluada debe estar preparada para recibir los resultados de este tipo de evaluación, Para un buen funcionamiento de este método, se requiere que los evaluadores sean capacitados para aplicarlo y evitar distorsiones en su resultado.

La evaluación del desempeño de acuerdo a diversos estudios de investigación con respecto a la evaluación del desempeño, he podido determinar que las

organizaciones establecen sus propios factores a evaluar, ya que sabemos que no existen dos organizaciones que sean iguales, y los factores a evaluar deben estar de acuerdo a la realidad coyuntural de cada organización, en ese sentido para Gómez (2007) indica que las empresas establecen sus dimensiones, de acuerdo con la realidad coyuntural de la empresa, o el trabajo que allí se realiza, este autor hace una referencia importante cuando menciona que el análisis de puesto es el mecanismo que habría que utilizar para identificar las dimensiones del desempeño, cabe mencionar que esta referencia es ciertamente muy objetiva ya que en la descripción de los puestos se establecen los criterios para que el ocupante de ese puesto se desempeñe de acuerdo a las responsabilidades propias de ese puesto en particular, estos son algunos puntos importantes que se deben tener en claro cuando se intenta evaluar el rendimiento de un colaborador.

Las siguientes dimensiones se han establecido para realizar la evaluación del desempeño de los colaboradores del Centro de Idiomas, resaltando que existen muchas otras dimensiones, pero considero que las que se han considerado arrojan los resultados que permiten tomar las decisiones que, para nuestro caso, evidencian el impacto que viene teniendo las estrategias de recursos humanos en el desempeño de los colaboradores del Centro de Idiomas.

La dimensión Responsabilidad, tal como lo afirma Gómez (2007) indica que las organizaciones van a establecer sus dimensiones de acuerdo con la naturaleza de la empresa, que, para el presente caso, se cree conveniente evaluar el desempeño de los colaboradores respecto a la aptitud que muestran para completar las tareas y los deberes asignados de acuerdo con plazos y metas que han sido preestablecidos, y como afirma Chiavenato (2009) y Gómez (2007) evaluar el desempeño implica medir los resultados de las tareas asignadas, por lo que se considera necesario medir la dimensión de responsabilidad, ya que el comportamiento que demuestre el colaborador con los indicadores del nivel de cumplimiento de tareas, el nivel de puntualidad, van a evidenciar el compromiso que tiene con su trabajo, que es un indicador importante que para tomar decisiones con respecto a aspectos puntuales de su desempeño.

Pérez & Merino (2012) manifiestan que el concepto de habilidad, hace referencia a la maña, al talento, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea, en otras palabras, la habilidad es un cierto nivel de competencia de una persona para cumplir con una meta específica, por lo que podemos hablar de una serie de habilidades que las personas desarrollan en diferentes niveles, de acuerdo con la capacidad de cada uno; dentro del ámbito laboral cuando se habla de las habilidades de un trabajador, se están refiriendo a aquellas que convierten a un trabajador en un elemento importante para la consecución de los objetivos de la organización, para las organizaciones las habilidades más valoradas en un profesional son la creatividad, la destreza manual, el liderazgo, la capacidad lingüística o la destreza de tipo mecánico, todas estas habilidades determinarán que el individuo sea un empleado competente, eficaz e importante para cualquier empresa.

En ese sentido y de acuerdo con lo afirmado por Gómez (2007) quien menciona que las organizaciones establecen sus dimensiones de acuerdo con los factores que les interesa medir, la dimensión de habilidad, es un importante factor que se debe medir, ya que va a calificar la presencia o la ausencia de errores y su frecuencia e incidencia en el desempeño de sus funciones, lo que debe articular otros procesos para desarrollar o mejorar ciertas habilidades que son necesarias para un mejor desempeño de los colaboradores de ser necesario.

Según Branco (2017) con respecto a la comunicación, menciona que permite expresarnos, informar, participar, pedir, ayudar, avanzar, solucionar y cual sea su finalidad, es de vital importancia para nuestro desarrollo como personas en la sociedad, por lo tanto, el aprender a comunicarse de manera efectiva va a generar un mayor bienestar en cualquiera de las áreas que comprenden nuestra vida, la autora manifiesta que no solo es importante lo que se expresa, sino también como se expresa, si se aprende la mejor forma de hacerlo se conseguirá dos aspectos fundamentales en nuestro bienestar, comunicar lo que queremos y no crear conflictos no herir los sentimientos de otra persona.

Dentro del ámbito netamente laboral, Koontz (2007) establece que la comunicación es esencial para el funcionamiento interno de las empresas, dado

que integra las funciones administrativas, y además es la habilidad para intercambiar, en forma eficaz y permanente, mensajes relativos a los intereses de la organización con otros supervisores, colaboradores y clientes internos y externos, estas consideraciones hacen necesario que la comunicación sea un factor importante que se mide al evaluar el desempeño de los colaboradores.

Según Sagi (2004) la competencia laboral es el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro.

Para Vargas, Casanova & Montanaro (2001) competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizándolo los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo.

Alles (2000) indica que una competencia laboral es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación.

De acuerdo con las definiciones antes mencionadas, podemos concluir que las competencias laborales son diversos factores que denotan un determinado comportamiento o desempeño laboral de un trabajador específico.

Con respecto al trabajo en equipo Yerro (2017) menciona que actualmente las organizaciones requieren que haya un equipo de trabajo bien integrado, los beneficios a la hora de lograr objetivos han provocado que esta habilidad sea una de las más demandadas en los perfiles profesionales. Trabajar en equipo es una habilidad relacional, tales como la comunicación, la empatía, o la de influencia, que son habilidades relacionadas con la personalidad de una persona y que pueden ser valiosas para un puesto de trabajo. Esta habilidad de trabajar en equipo es cuantificable y se puede enseñar a potenciar.

Robbins (2010) respecto al trabajo en equipo manifiesta que la teoría de la administración indica que comparado con un individuo, un grupo diverso de personas será más creativo debido a que los miembros de un equipo aportarán una variedad de ideas, perspectivas y enfoques al grupo – en esa dirección el trabajar en equipo va a dar mejores resultados en un plazo más inmediato, por lo que es necesario orientar los esfuerzos de los colaboradores a realizar su trabajo desarrollando relaciones interpersonales que sean de mayor provecho para las organizaciones, lo que implica que se debe evaluar el desempeño respecto a esta orientación de trabajo en equipo.

Se plantea como problema general ¿De qué manera la elaboración de una estrategia de control optimiza el desempeño de la gestión docente en la Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Ciencias Administrativas? y como problemas específicos:

P1: ¿De qué manera se relacionan la asistencia y puntualidad de los docentes con el desempeño de la gestión de los docentes en la Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Ciencias Administrativas?

P2: ¿De qué manera se relaciona el cumplimiento de las tareas asignadas a los docentes con el desempeño de la gestión de los docentes en la Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Ciencias Administrativas?

P3: ¿De qué manera se relaciona el seguimiento y permanencia del docente en el puesto de trabajo con el desempeño de la gestión de los docentes en la Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Ciencias Administrativas?

El presente trabajo de investigación se orienta en la búsqueda de mecanismos que logren que la carrera de Contaduría Pública Autorizada logre sostenibilidad, y competitividad a través del tiempo, y para lograrlo se tiene que mejorar los controles de gestión del desempeño docente.

El presente trabajo de investigación se justifica por el hecho de que en la carrera de Contaduría Pública Autorizada se aplican estrategias de personal de recursos humanos que se encuentran enmarcadas en un contexto como es la Universidad de Guayaquil, este hecho justifica el presente estudio de investigación, ya que se requiere estrategias de recursos humanos que se deben aplicar a los colaboradores docentes con los que desarrolla sus actividades en la carrera de Contaduría Pública Autorizada, siendo una necesidad tener estrategias específicas

para lograr la eficiencia en el desempeño del personal.

Como justificación teórica el presente trabajo de investigación servirá como una herramienta para que, en la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de las Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, desarrolle el rediseño de los indicadores de control de desempeño docente que logren mejorar la eficiencia de los colaboradores, y puede servir como modelo para consulta en futuros estudios relacionados con el tema desarrollado.

Como justificación práctica el presente trabajo de investigación servirá para rediseñar los indicadores de control de desempeño docente con el propósito de mejorar la eficiencia de los colaboradores la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, con el fin de lograr los objetivos institucionales.

Como justificación metodológica el presente trabajo de investigación va a generar resultados sustentados en una metodología que arrojará resultados debidamente validados y confiables, a través de las diferentes herramientas estadísticas que permitan validar la información obtenida por medio de las técnicas para obtener información aplicada en el presente estudio.

La hipótesis general que se plantea es si se diseña una estrategia de control entonces se podrá mejorar la eficiencia de la gestión y desempeño docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

Como hipótesis nula se tiene lo siguiente:

Ho: Si se diseña una estrategia de control entonces la eficiencia de la gestión y el desempeño docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil no mostrará una diferencia significativa.

Como hipótesis alternativa se tiene lo siguiente:

H1: Si se diseña una estrategia de control entonces la eficiencia de la gestión y el desempeño docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil mostrará una diferencia significativa.

Como Hipótesis específicas se plantean las siguientes:

He₁: Las estrategias de control de asistencia y puntualidad se relacionan positivamente con la eficiencia de la gestión y desempeño del personal docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

He₂: Las estrategias de control de cumplimiento de tareas asignadas se relacionan positivamente con la eficiencia de la gestión y desempeño del personal docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

He₃: Las estrategias de control de seguimiento y permanencia en el puesto de trabajo se relacionan positivamente con la eficiencia de la gestión y desempeño del personal docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

El objetivo general es diseñar un plan estratégico de control interno que mejore la eficiencia del desempeño de la gestión de los docentes en la Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Ciencias Administrativas.

Como objetivos específicos, determinar la relación entre la asistencia y puntualidad a la jornada diaria de trabajo y el desempeño de la gestión docente en la Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Ciencias Administrativas.

Determinar la relación entre el cumplimiento de las tareas asignadas a los docentes y el desempeño de la gestión docente en la Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Ciencias Administrativas.

Determinar la relación entre el seguimiento de la permanencia en el puesto de trabajo de los docentes y el desempeño de la gestión docente en la Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Ciencias Administrativas.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Según Hernández (2010) la investigación no experimental – transversal y correlacional son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después examinarlos, mientras que la investigación no experimental, se subdividen en: diseños transversales y diseños longitudinales; los diseños transversales son investigaciones que recopilan datos en un momento único (p.151).

Tipo de investigación

Según la finalidad Landeau (2007) menciona que la investigación aplicada tiene como finalidad la resolución de problemas prácticos. El propósito de realizar aportaciones al conocimiento teórico es secundario (p.55).

Por lo tanto, el tipo de investigación de este trabajo según su finalidad es aplicada, ya que busca resolver el problema que afronta la universidad de Guayaquil con respecto al control del personal docente en la realización de sus funciones académicas y administrativas.

Según su carácter Hernández (2010) indica que la investigación descriptiva, busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice; es decir describe tendencias de una población (p.80).

Por lo tanto, el tipo de investigación de este trabajo según su carácter es descriptiva, debido a que se procederá a describir los acontecimientos que actualmente suceden en la Universidad de Guayaquil, para lo cual se utilizará el método científico de la observación registrando cada una de las actividades que día a día se realizan dentro de la institución de educación superior.

Según su naturaleza Bizquera (2004) menciona que la investigación cuantitativa permite medir y evaluar las variables de manera independiente a través de tratamiento estadístico (p.114).

Por lo tanto, el tipo de investigación de este trabajo según su naturaleza es cuantitativa, ya que los datos numéricos proporcionaran las herramientas necesarias para realizar las evaluaciones mediante la relación de las variables, lo que permitirá poder hacer un análisis objetivo de la situación actual y a partir de ahí hacer propuestas que permitan solucionar el problema o mejorarlo.

La investigación según su alcance temporal es de tipo transversal (seccional, sincrónica), porque busca conocer la situación de un fenómeno en un momento dado, perfectamente delimitado y especificado.

Según la orientación que asume este tipo de investigación está orientada a la aplicación, debido a que está orientada a dar respuesta a un problema concreto que se presenta actualmente en la Universidad de Guayaquil.

2.2 Operacionalización de las variables

La operacionalización de las variables consiste en transformar las variables teóricas en índices que permitan la medición de las mismas de una manera simple y sencilla (Villagómez, 2014).

A continuación, se detalla en las siguientes tablas la operacionalización de las variables del presente proyecto de investigación con relación a la variable independiente estrategias de control interno y los parámetros asistencia, puntualidad, cumplimiento, seguimiento y evaluación y de la variable dependiente eficiencia del desempeño de la gestión docente con los parámetros responsabilidad, habilidades, comunicación, competencia laboral y trabajo en equipo que se realizó mediante la encuesta como instrumento de la recolección de datos.

Tabla1.
Operacionalización de la variable: Estrategia de Control.

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala De Medición
Estrategia de Control	Se trata de un proceso de verificación de pasos y resultados que permite medir el progreso o desarrollo de un negocio. ... También llamada planeación estratégica.	Asistencia.	Marcación de entrada y salida	Cuestionario	Escala de Likert
		Puntualidad.	Control de catedra		
		Cumplimiento	Actividades asignadas		
		Seguimiento	Permanencia en el puesto de trabajo		
		Evaluación.	Autoevaluación docente		

Tabla2.
Operacionalización de la variable eficiencia de la gestión y desempeño docente.

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de Medición
Eficiencia de la gestión y desempeño	Relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo	Responsabilidad	Satisfacción al ejercer el trabajo	Cuestionario	escala de Likert
		Habilidades	Destrezas para enseñar		
		Comunicación	Eficiencia en la comunicación interna.		
		Competencia laboral	Capacidades y conocimientos		
		Trabajo en equipo.	Relación con los compañeros.		

Identificación de variables

Variable 1: Estrategia de Control (independiente)

La investigación se basa en el estudio de la variable estrategia de control que fue medida a través de los objetivos, acciones, técnicas e implementación del control interno para luego proceder al análisis de la gestión de manera integral al personal docente de la Universidad de Guayaquil.

Variable 2: Eficiencia de la gestión y desempeño docente (dependiente)

La investigación se basa en el estudio de la variable eficiencia de la gestión y desempeño docente que fue medida a través de los parámetros de responsabilidad, habilidades, comunicación, competencia laboral y trabajo en equipo mediante la evaluación del desempeño, los resultados de la evaluación de todos estos parámetros permitieron tener una idea clara y precisa del problema y permitió identificar los puntos que se deben reforzar.

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Por población se entiende un conjunto de individuos, constituido de forma estable, ligado por vínculos de reproducción e identificado por características territoriales, políticas, jurídicas, étnicas o religiosas (Livi Bacci. M, 2006).

En la presente investigación se consideró como población a la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil donde trabajan 480 docentes distribuidos en siete carreras que tiene la Facultad.

2.3.2. Muestra

Según Tamayo (1997) afirma que la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico (p.38).

Para el presente estudio de investigación se tomó como muestra a la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas, con el fin de evaluar una carrera completa. Lo cual significa que se realizó la encuesta a 89 docentes de la Facultad que es la cantidad de docentes con la que cuenta dicha carrera.

2.3.3. Criterio de selección

Según Tamayo (1997) menciona que existen varios tipos de muestreo, los cuales los clasifica en muestreo aleatorio simple que es la selección de una muestra al azar, muestreo estratificado que es cuando los elementos de la muestra son proporcionales a su presencia en el población, muestreo por cuotas que es cuando se asigna una cuota a las diferentes categorías y a juicio del investigador se selecciona la muestra, el muestreo intencionado que es cuando el investigador selecciona los elementos a su juicio, el muestreo mixto que es como su nombre lo indica una mezcla de dos o más muestras y finalmente, el muestreo tipo que es la aplicación combinada de las muestras existente.

El tipo de muestreo que se seleccionó en la presente investigación es el muestreo intencionado, debido al conocimiento del investigador con relación al tema.

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica

Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron en el presente trabajo de investigación fueron el de la observación y encuesta, a través de la cual se pudo obtener la información necesaria que permitió tabular los datos de forma cuantitativa mediante la elaboración de las tablas de frecuencia y los gráficos de tipo barras, los cuales permiten una mejor visualización de los datos a la hora de presentarlos.

2.4.2. Instrumentos

Como instrumentos de la investigación se consideraron uno para cada técnica, en el caso de la técnica de la observación se creó como instrumento la ficha de observación que sirvió para registrar la información con el fin de no olvidar ningún detalle y para el caso de la técnica de la encuesta se elaboró como instrumento un cuestionario con 15 preguntas que permitan poder medir cada uno de los parámetros de la variable dependiente presentados anteriormente en este proyecto de investigación.

Para medir los instrumentos de la investigación, es decir, el cuestionario se utilizó la escala de Likert con los siguientes parámetros: muy de acuerdo, de

acuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo, no aplicable.

2.5. Métodos y análisis de datos

Los datos obtenidos fueron tabulados utilizando la herramienta de Microsoft Excel donde se procesó la información recabada luego de que mediante la fórmula del Alfa Cronbach se verificó la confiabilidad de los datos, dando como resultado que el instrumento utilizado para la recolección de la información fue confiable. Previo al cálculo se solicitó la ayuda de tres expertos en el área de talento humano para validar cada una de las preguntas con lo que se pudo tener la tranquilidad de haber trabajado con un instrumento apto para la realización del presente proyecto de investigación.

La tabulación de los datos se realizó utilizando tablas de frecuencias para la ponderación de los mismos de una forma degradada en las categorías o frecuencias que se necesitaban realizar y mediante gráficos de barras o pastel para poder observar de una forma más clara, simple y resumida la información recabada.

2.5.1. Validación del instrumento

Para validar el instrumento se procedió a solicitar la colaboración de tres expertos en el área de Talento Humano de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, cuyos nombres se detallan a continuación:

Tabla3.
Expertos validadores del instrumento.

Expertos área de Talento Humano

Ing. Johanna Alejandro Tapia, MAE.

Ing. Emilio Flores Villacrés, MSc.

Ing. Arturo Ordoñez Peña, MAE.

Tabla4.
Crterios de validación del instrumento control interno de gestión.

Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Congruencia de ítems.	E	E	E	E
	E	E	E	E
Amplitud de contenido	E	E	E	E
Pertinencia.	E	E	E	E
Claridad y precisión.	E	E	E	E

Nota: Excelente (E) Bueno (B) Aceptable (A) Deficiente (D)

Tabla5.
Validación del instrumento Eficiencia del desempeño.

Ítems	Experto 1	Experto 1	Experto 3	Total
Congruencia de ítems.	E	E	E	E
	E	E	E	E
Amplitud de contenido	E	E	E	E
Pertinencia.	E	E	E	E
Claridad y precisión.	E	E	E	E

Nota: Excelente (E) Bueno (B) Aceptable (A) Deficiente (D)

2.5.2. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento se determinó por el resultado aceptable que dio la fórmula del Alfa Cronbach, para el cual se utilizó la siguiente escala:

< a ,070 = Poco confiable.

Entre 0,70 y 0,85 = Confiable.

> a 0,85 = Muy confiable.

Fórmula de Alfa Cronbach

La fórmula del alfa Cronbach utilizada para medir la confiabilidad del instrumento es la siguiente:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{sum}^2} \right)$$

Las variables de la fórmula son:

α = Alfa de Cronbach

k = Número de ítems

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de las varianzas individuales

S^2 = Promedio de la varianza del instrumento.

Los resultados se muestran en la siguiente tabla donde se visualizan las respuestas de los expertos para medir la confiabilidad de instrumento.

Tabla6.
Confiabilidad del instrumento.

Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Varianza
Pregunta 1	5	5	5	0,00
Pregunta 2	5	5	5	0,00
Pregunta 3	4	5	5	0,33
Pregunta 4	5	5	5	0,00
Pregunta 5	5	5	5	0,00
Pregunta 6	4	5	5	0,33
Pregunta 7	5	5	5	0,00
Pregunta 8	5	5	5	0,00
Pregunta 9	5	5	5	0,00
Pregunta 10	5	5	5	0,00
Pregunta 11	4	5	5	0,33
Pregunta 12	5	5	5	0,00
Pregunta 13	5	5	5	0,00
Pregunta 14	4	5	5	0,33
Pregunta 15	5	5	5	0,00
	71	75	75	5,33

Reemplazando los datos de la formula tenemos que k = 15, $\sum S_i^2 = 1.33$, $S^2 = 5.33$, dando como resultado del Alfa Cronbach la cantidad de $\alpha = 0.80$, que según la escala anteriormente dado significa que el instrumento se considera confiable.

2.6. Aspectos éticos

Se pudo recolectar la información una vez que se obtuvieron los permisos necesarios de parte de las autoridades de turno en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil y del centro de Cómputo. El personal docente se prestó a colaborar en todo momento obteniendo la aprobación del 100% de los docentes encuestado una vez que se les explicó la intención de la misma, pese a que no hubo ningún tipo de resistencia se decidió por voluntad propia dejar en el anonimato a las personas encuestadas.

III. RESULTADOS

A continuación, se detalla los resultados de la información recopilada, los cuales se calcularon mediante la tabulación de los datos obtenidos en el desarrollo de la investigación y cuya presentación se realiza mediante tablas de frecuencia y gráficos para una mejor visualización y entendimiento de la información.

3.1. Estrategias de control

Asistencia

Pregunta 1. ¿Asiste a sus horas clase y a realizar sus horas administrativas con regularidad?

Tabla 7.
Asistencia de los docentes

Respuestas	# de personas encuestadas	% de resultados
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	2%
Algunas veces	19	21%
Casi siempre	45	51%
Siempre	23	26%
Total	89	100%

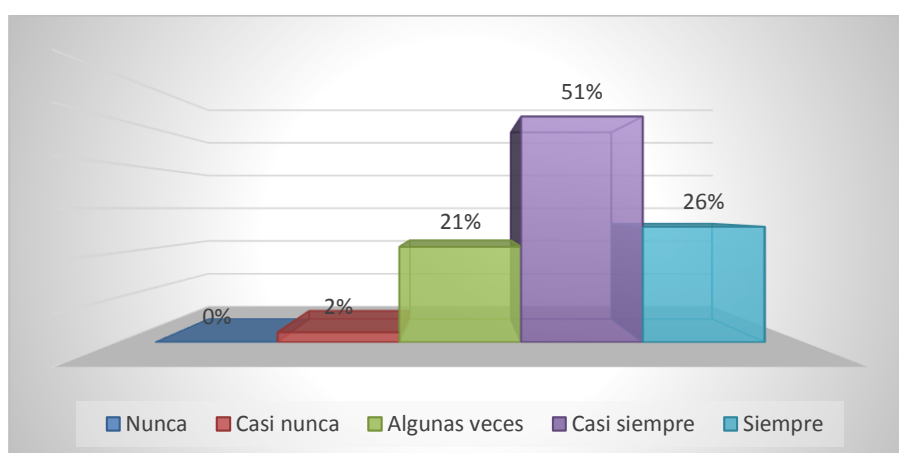


Figura 1. Asistencia de los docentes

Interpretación: En la figura 1 se muestra los resultados respecto a si los docentes asisten a sus horas clase y a realizar sus horas administrativas con regularidad, se observa que el 77% de los encuestados mencionan que los docentes si asisten con regularidad, mientras que el 2% de los encuestados mencionan que no asiste nunca o casi nunca y un 21% asiste algunas veces, es decir que 2% no cumplen con asistir regularmente a dictar sus horas clases y realizar sus horas administrativas. Esto seguramente afecta a la eficiencia operativa de la institución.

Puntualidad

Pregunta 2. ¿Llega puntual a dar sus horas clases y realizar sus tareas administrativas asignadas?

Tabla 8.
Puntualidad

Respuestas	# de personas encuestadas	% de resultados
Nunca	0	0%
Casi nunca	7	8%
Algunas veces	22	25%
Casi siempre	39	44%
Siempre	21	24%
Total	89	100%

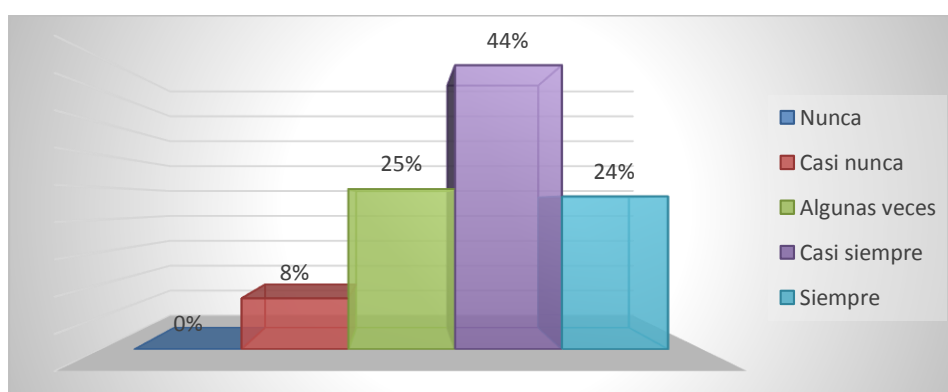


Figura 2. Puntualidad

Interpretación: En la figura 2 se muestra los resultados respecto a si los docentes llegan puntual a dar sus horas clases y realizar sus tareas administrativas asignadas, se observa que el 68% de los encuestados mencionan que los docentes si lo hacen, mientras que el 8% de los encuestados mencionan que no y un 25% lo hace algunas veces, es decir que 27% no cumplen con llegar puntual a

realizar sus actividades. Esto afecta el cumplimiento de las tareas y obligaciones en la institución.

Cumplimiento

Pregunta 3. ¿Entrega los trabajos de acuerdo con la programación previamente establecida?

Tabla9.
Cumplimiento

Respuestas	# de personas encuestadas	% de resultados
Nunca	8	9%
Casi nunca	13	15%
Algunas veces	25	28%
Casi siempre	13	15%
Siempre	30	34%
Total	89	100%

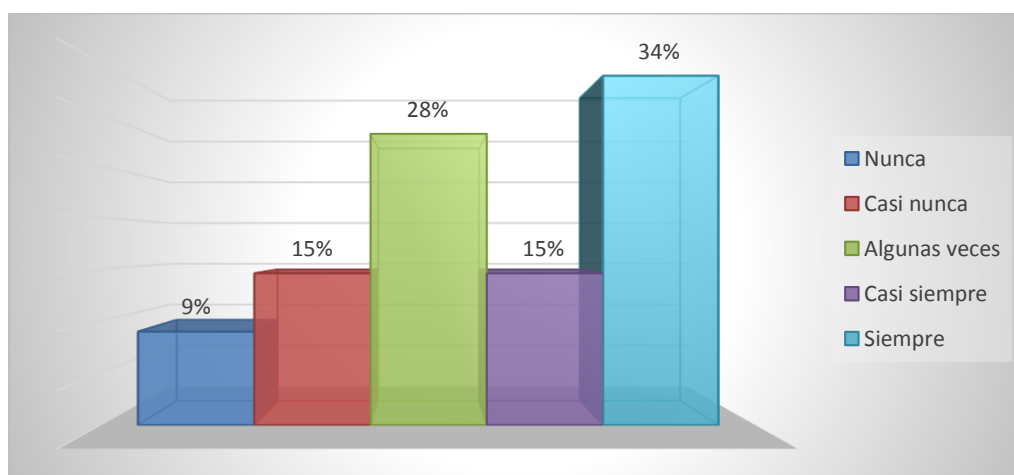


Figura 3. Cumplimiento

Interpretación: En la figura 3 se muestra los resultados respecto a si los docentes entregan los trabajos de acuerdo con la programación previamente establecida, se observa que el 49% de los encuestados mencionan que los docentes si entregan a tiempo los trabajos, mientras que el 24% de los encuestados mencionan que no y un 28% solo lo hace algunas veces, es decir que 52% no cumplen con las entregas de los trabajos solicitados de manera irregular. Esto seguramente afecta a la eficiencia operativa de la institución.

Seguimiento

Pregunta 4. ¿El docente permanece en la institución durante toda su jornada de trabajo?

Tabla 10.
Seguimiento

Respuestas	# de personas encuestadas	% de resultados
Nunca	0	0%
Casi nunca	14	16%
Algunas veces	33	37%
Casi siempre	26	29%
Siempre	16	18%
Total	89	100%

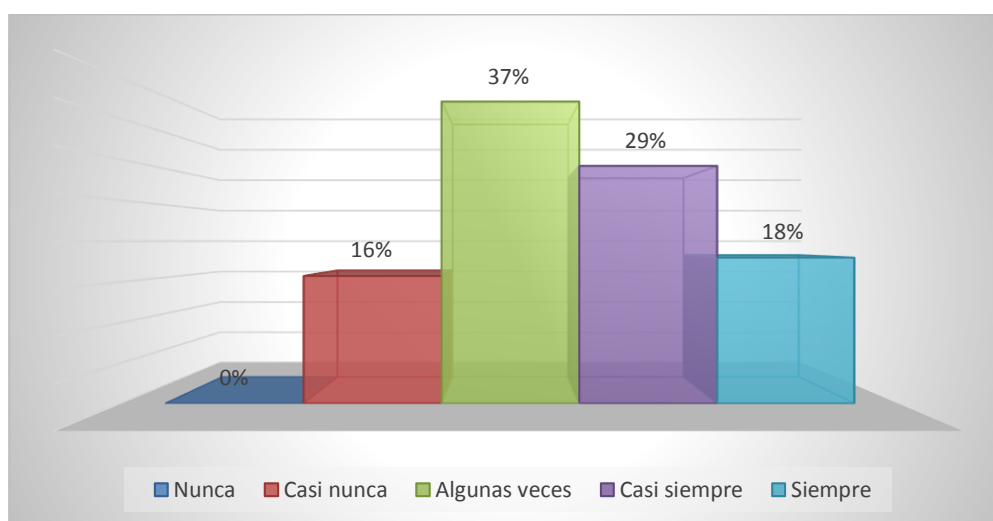


Figura 4. Seguimiento

Interpretación: En la figura 4 se muestra los resultados respecto a si el docente permanece en la institución durante toda su jornada de trabajo, se observa que el 47% de los encuestados mencionan que si permanecen en la institución, mientras que el 16% de los encuestados mencionan que no y un 37% menciona que algunas veces, es decir que 53% no permanece de manera regular en la institución, lo cual es muy alarmante ya que refleja una falta de compromiso de parte de los docentes en cumplir.

Evaluación

Pregunta 5. ¿El docente muestra mejoría después de recibir el feedback de la evaluación?

Tabla 11.
Evaluación

Respuestas	# de personas encuestadas	% de resultados
Nunca	4	4%
Casi nunca	14	16%
Algunas veces	38	43%
Casi siempre	21	24%
Siempre	12	13%
Total	89	100%

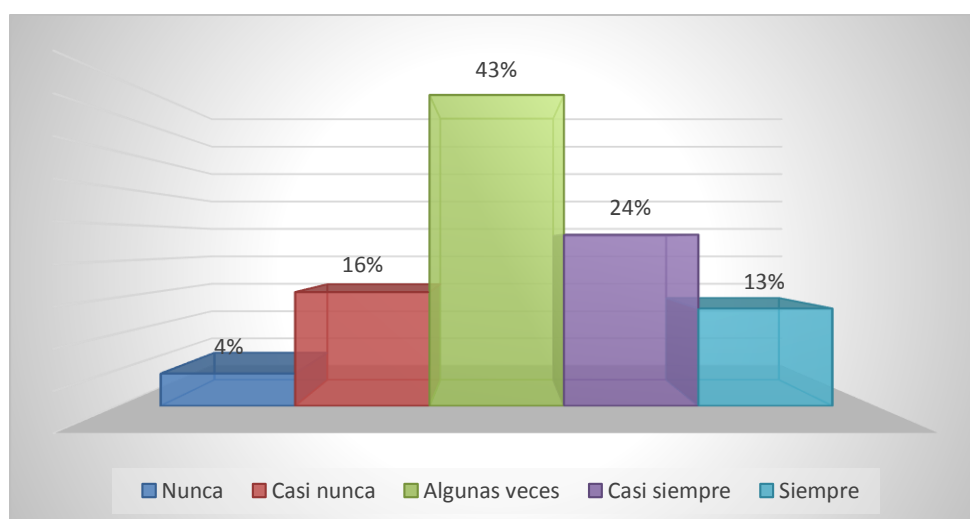


Figura 5. Evaluación

Interpretación: En la figura 5 se muestra los resultados respecto a si el docente muestra mejoría después de recibir el feedback de la evaluación, se observa que el 37% de los encuestados mencionan que si mejoran después del feedback, mientras que el 20% de los encuestados mencionan que no y un 43% menciona que algunas veces, es decir que 63% menciona que no mejoran después del feedback, lo cual es preocupante, debido a que se refleja una desinterés por mejorar como docente.

3.2. Resultados variable de eficiencia de la gestión y desempeño docente

Responsabilidad

Pregunta 6. ¿Se compromete con el cumplimiento de metas, aunque tenga que emplear para ello horas extras?

Tabla 12.
Responsabilidad

Respuestas	# de personas encuestadas	% de resultados
Nunca	10	11%
Casi nunca	21	24%
Algunas veces	16	18%
Casi siempre	18	20%
Siempre	24	27%
Total	89	100%

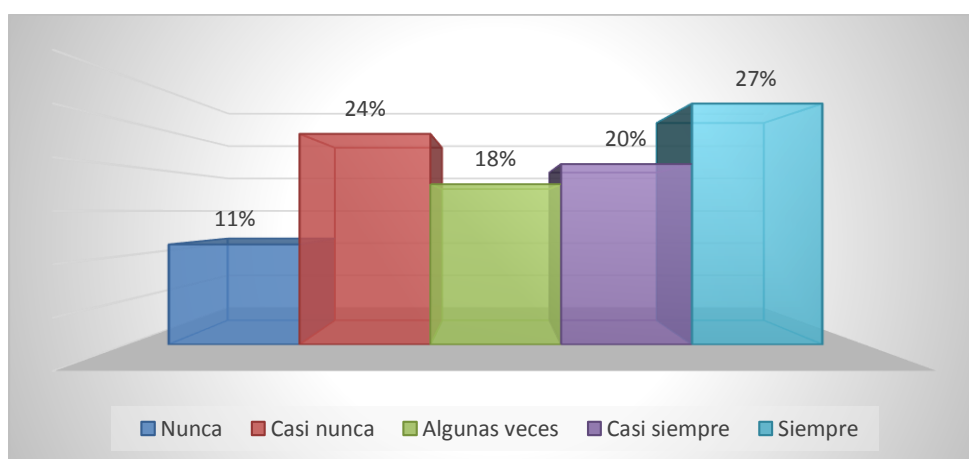


Figura 6. Responsabilidad y compromiso

Interpretación: En la figura 6 se muestra los resultados respecto al compromiso de parte del docente para cumplir con las metas y sus actividades asignadas así deba trabajar horas extras, se observa que el 47% de los encuestados mencionan que los docentes si están comprometidos con cumplir, mientras que el 35% de los encuestados mencionan que no están comprometidos, lo cual es un porcentaje alto que seguramente afecta con al cumplimiento de las metas de forma general.

Pregunta 7. ¿El volumen de trabajo realizado es coherente con el tiempo referido para efectuarlo?

Tabla13.
Responsabilidad - Volumen de trabajo

Respuestas	# de personas encuestadas	% de resultados
Nunca	5	6%
Casi nunca	10	11%
Algunas veces	12	13%
Casi siempre	27	30%
Siempre	35	39%
Total	89	100%

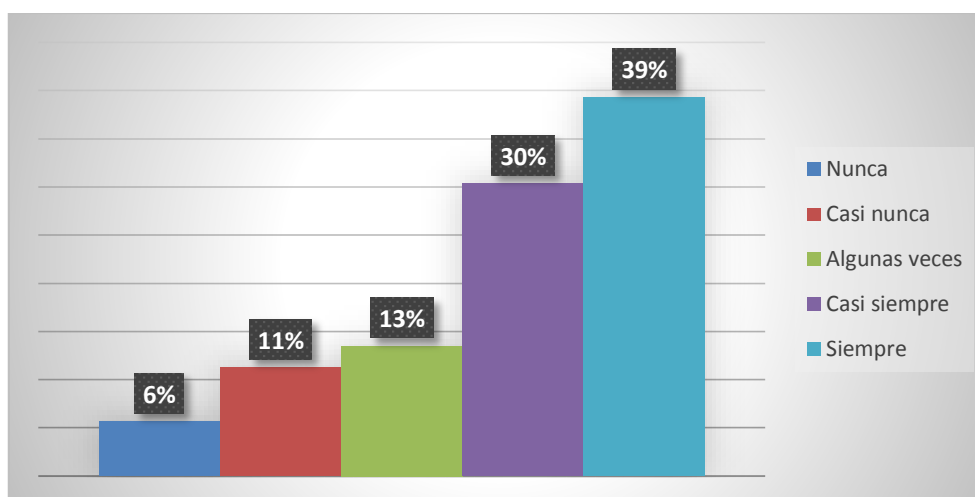


Figura 7. Responsabilidad - Volumen de trabajo

Interpretación: En la figura 7 se muestra los resultados respecto a si el volumen de trabajo realizado es coherente con el tiempo referido para efectuarlo de parte de los docentes, se observa que el 69% de los encuestados mencionan que el volumen del trabajo realizado si es coherente, mientras que el 17% de los encuestados mencionan que no y un 13% solo menciona que algunas veces, es decir que 30% no está considera que es coherente el volumen de trabajo asignado, el cual es un porcentaje importante a considerar por parte de los directores de las diferentes áreas de la institución.

Habilidades

Pregunta 8. ¿Genera credibilidad y confianza frente al manejo de la información y en la ejecución de actividades?

Tabla 14.
Habilidades - Credibilidad y confianza

Respuestas	# de personas encuestadas	% de resultados
Nunca	2	2%
Casi nunca	7	8%
Algunas veces	10	11%
Casi siempre	31	35%
Siempre	39	44%
Total	89	100%

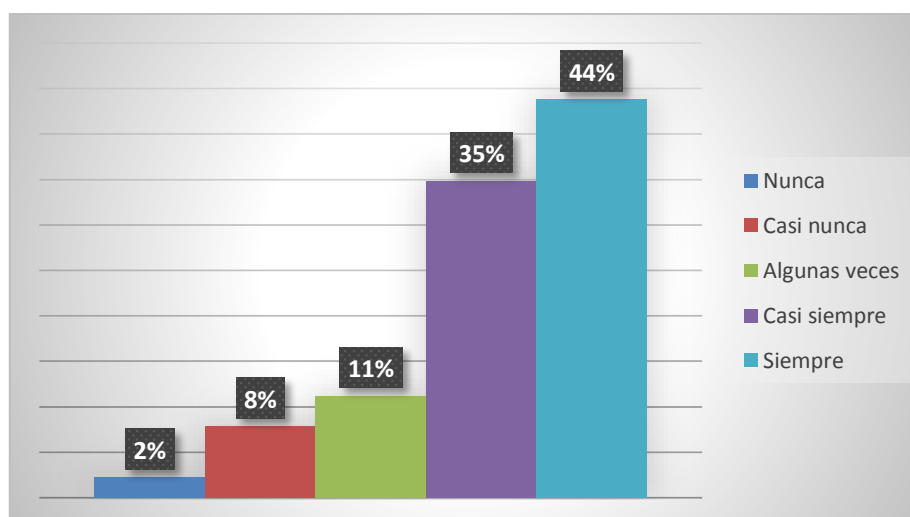


Figura 8. Responsabilidad - Volumen de trabajo

Interpretación: En la figura 8 se muestra los resultados respecto a si el docente genera credibilidad y confianza frente al manejo de la información y en la ejecución de actividades, se observa que el 79% de los encuestados mencionan que si generan credibilidad y confianza, mientras que el 10% de los encuestados mencionan que no y un 11% menciona que algunas veces, es decir que 21% no considera que los docentes generan credibilidad y confianza en el manejo de la información, lo cual es algo a considerar y prestar un poco más de atención.

Pregunta 9. ¿Propone, sugiere y aporta ideas que tienen un impacto positivo en la organización e inicia acciones?

Tabla 15.
Habilidades - propuestas

Respuestas	# de personas encuestadas	% de resultados
Nunca	18	20%
Casi nunca	22	25%
Algunas veces	33	37%
Casi siempre	10	11%
Siempre	6	7%
Total	89	100%

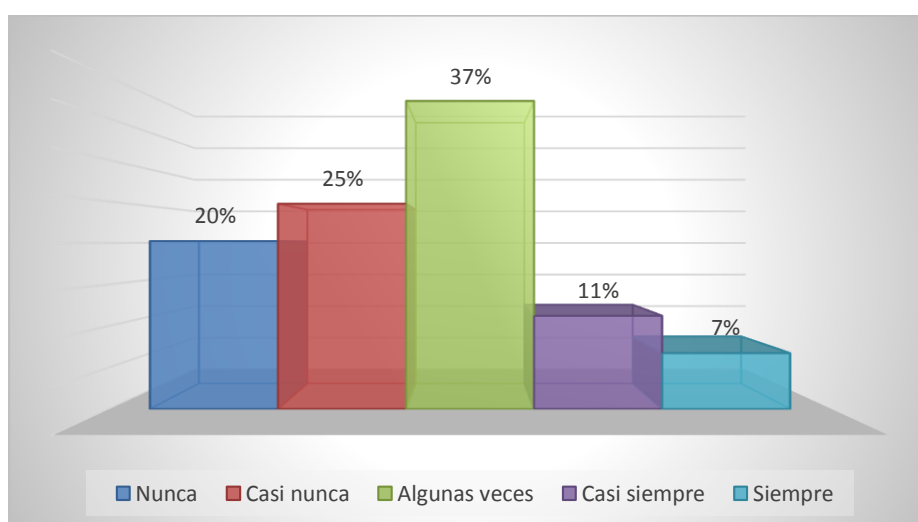


Figura 9. Habilidades - propuestas

Interpretación: En la figura 9 se muestra los resultados respecto a si el docente propone, sugiere y aporta ideas que tienen un impacto positivo en la organización e inicia acciones, se observa que el 18% de los encuestados mencionan que si proponen y aportan con ideas, mientras que el 45% de los encuestados mencionan que no y un 37% menciona que algunas veces, es decir que 82% no propone o aporta ideas o los hace solo de forma irregular, lo cual es muy alarmante ya que refleja un desinterés de parte de los docentes en mejorar.

Comunicación

Pregunta 10. ¿El profesor se comunica con claridad al responder preguntas, explicar contenidos, etc.?

Tabla 16.
Comunicación con claridad

Respuestas	# de personas encuestadas	% de resultados
Nunca	38	43%
Casi nunca	22	25%
Algunas veces	13	15%
Casi siempre	10	11%
Siempre	6	7%
Total	89	100%

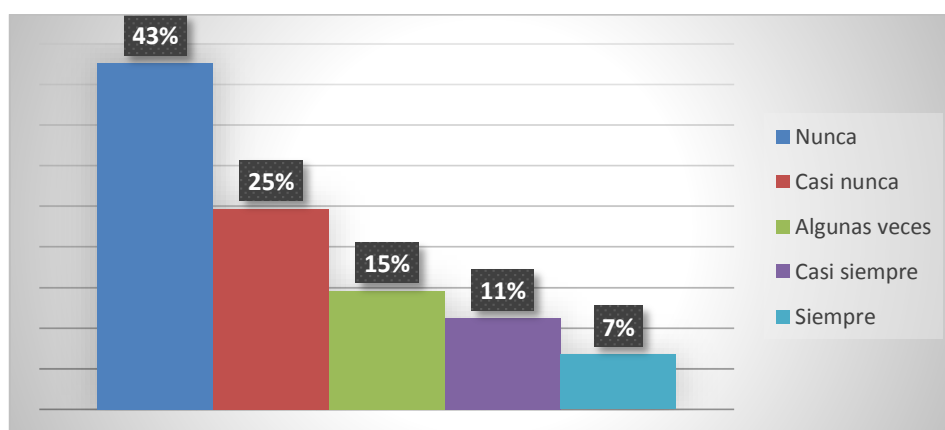


Figura 10. Comunicación con claridad

Interpretación: En la figura 10 se muestra los resultados respecto a si el docente se comunica con claridad al responder preguntas, explicar contenidos, se observa que el 18% de los encuestados mencionan que si se comunica y explica con claridad, mientras que el 68% de los encuestados mencionan que no y un 15% menciona que algunas veces, es decir que 83% no se comunica ni explica con claridad o lo hace de forma irregular, lo cual es muy alarmante ya que no transmite las ideas de forma correcta lo que puede causar confusión y afectar al desempeño y eficiencia del cumplimiento de las metas y objetivos.

Pregunta 11. ¿Presenta sus avances, sugerencias, reportes, programaciones, pedidos o cualquier otra comunicación relevante mediante documentación escrita que permita acreditar la información emitida?

Tabla 17.
Comunicación por escrito

Respuestas	# de personas encuestadas	% de resultados
Nunca	46	52%
Casi nunca	19	21%
Algunas veces	11	12%
Casi siempre	9	10%
Siempre	4	4%
Total	89	100%

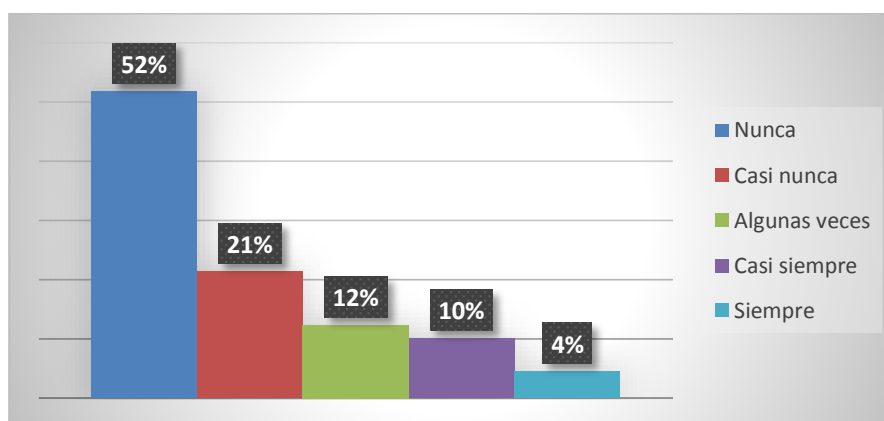


Figura 11. *Comunicación por escrito*

Interpretación: En la figura 11 se muestra los resultados respecto a si el docente presenta sus avances, sugerencias, reportes, programaciones, pedidos o cualquier otra comunicación relevante mediante documentación escrita que permita acreditar la información emitida, se observa que el 14% de los encuestados mencionan que si lo presenta de forma escrita, mientras que el 73% de los encuestados mencionan que no y un 12% menciona que algunas veces, es decir que 85% no presenta de forma escrita sus avances, trabajos o sugerencias, lo cual nos permite observar que no existe una cultura de soportar todo lo que se dice o hace de parte de los docentes de la institución.

Competencia laboral

Pregunta 12. ¿Aplica las destrezas y conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones del empleo?

Tabla 18.
Competencia laboral - destrezas

Respuestas	# de personas encuestadas	% de resultados
Nunca	4	4%
Casi nunca	5	6%
Algunas veces	26	29%
Casi siempre	19	21%
Siempre	35	39%
Total	89	100%

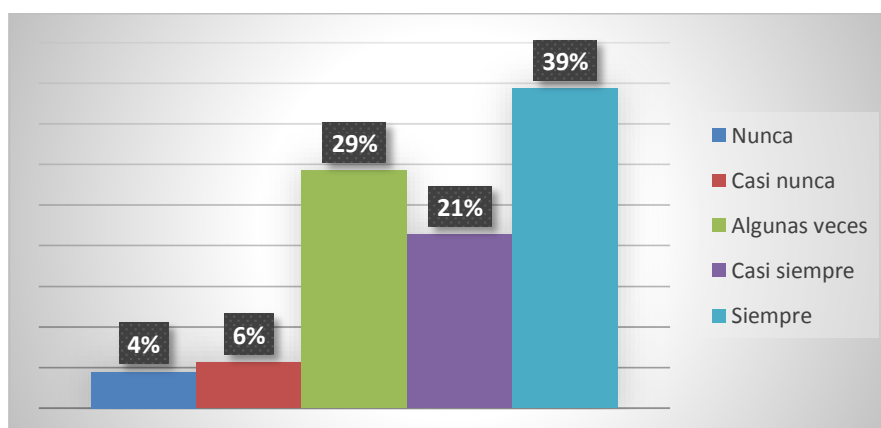


Figura 12. Competencia laboral - destrezas

Interpretación: En la figura 12 se muestra los resultados respecto a si el docente aplica las destrezas y conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones del empleo, se observa que el 60% de los encuestados mencionan que si aplica las destrezas y conocimientos necesarios, mientras que el 10% de los encuestados mencionan que no y un 29% menciona que algunas veces, es decir que 39% no aplica las destrezas y conocimientos necesarios para el desarrollo de sus actividades, lo cual es un punto muy importante a considerar para identificar las razones de porque no lo hace.

Pregunta 13. ¿El docente es consistente entre lo que se le pide que realice y lo que entrega?

Tabla 19.
Competencia laboral - consistencia

Respuestas	# de personas encuestadas	% de resultados
Nunca	10	11%
Casi nunca	19	21%
Algunas veces	25	28%
Casi siempre	21	24%
Siempre	14	16%
Total	89	100%

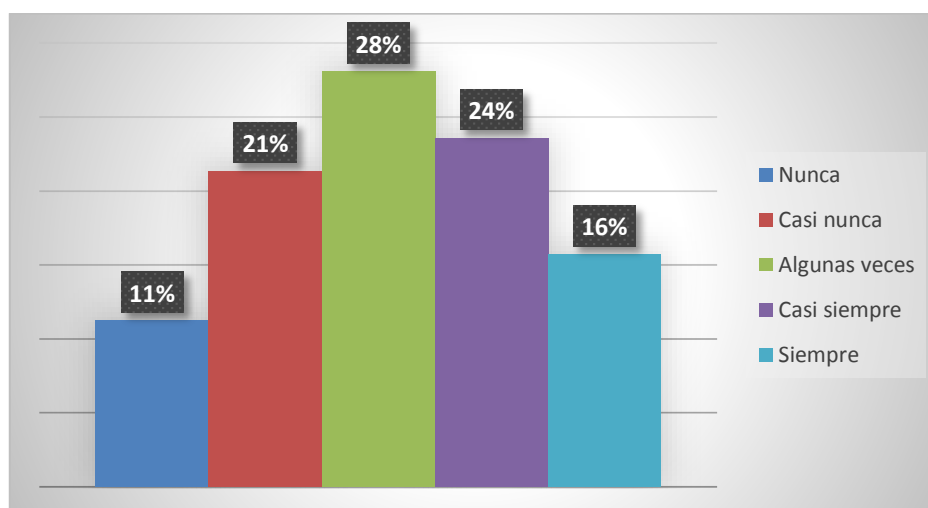


Figura 13. Competencia laboral - consistencia

Interpretación: En la figura 13 se muestra los resultados respecto a si el docente es consistente entre lo que se le pide que realice y lo que entrega, se observa que el 40% de los encuestados mencionan que si es consistente, mientras que el 32% de los encuestados mencionan que no y un 28% menciona que algunas veces, es decir que 60% no es consistente entre lo que se le pide que realice y lo que entrega, lo cual es alarmante porque seguramente cuando entrega información esta no es la adecuada, causando una pérdida de tiempo y esfuerzo y generando más trabajo operativo.

Trabajo en equipo

Pregunta 14. ¿Fomenta el trabajo en equipo entre los compañeros?

Tabla 20.
Trabajo en equipo entre compañeros

Respuestas	# de personas encuestadas	% de resultados
Nunca	6	7%
Casi nunca	7	8%
Algunas veces	36	40%
Casi siempre	17	19%
Siempre	23	26%
Total	89	100%

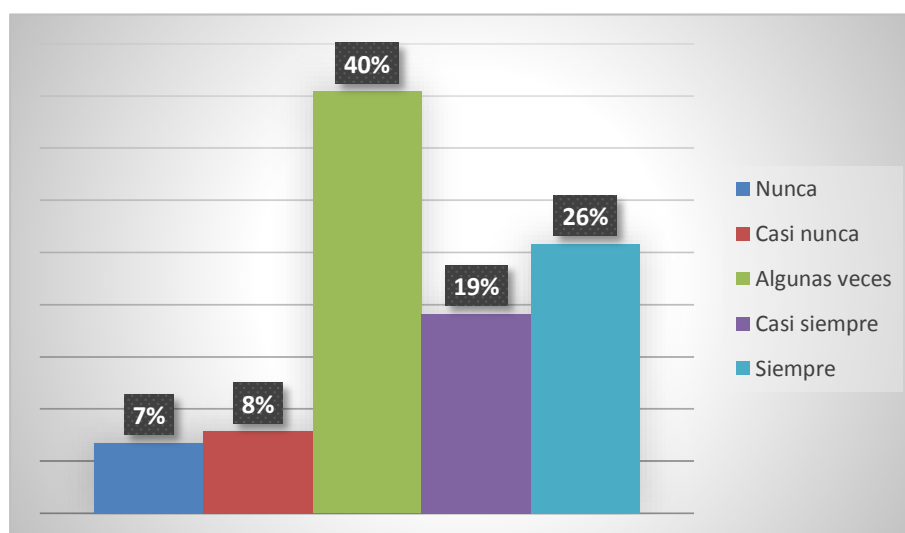


Figura 14. Trabajo en equipo entre compañeros

Interpretación: En la figura 14 se muestra los resultados respecto a si el docente fomenta el trabajo en equipo entre los compañeros, se observa que el 45% de los encuestados mencionan que si fomenta el trabajo en equipo entre los compañeros, mientras que el 15% de los encuestados mencionan que no y un 40% menciona que algunas veces, es decir que el 60% no muestra interés por fomentar el trabajo en equipo entre los compañeros, lo cual debe considerarse porque podría estar afectando el ambiente de trabajo e interacción entre los compañeros docentes.

Pregunta 15. ¿Tiene capacidad para integrarse y realizar actividades como parte de un equipo de trabajo?

Tabla 20.
Trabajo en equipo - capacidad

Respuestas	# de personas encuestadas	% de resultados
Nunca	1	1%
Casi nunca	2	2%
Algunas veces	8	9%
Casi siempre	28	31%
Siempre	50	56%
Total	89	100%

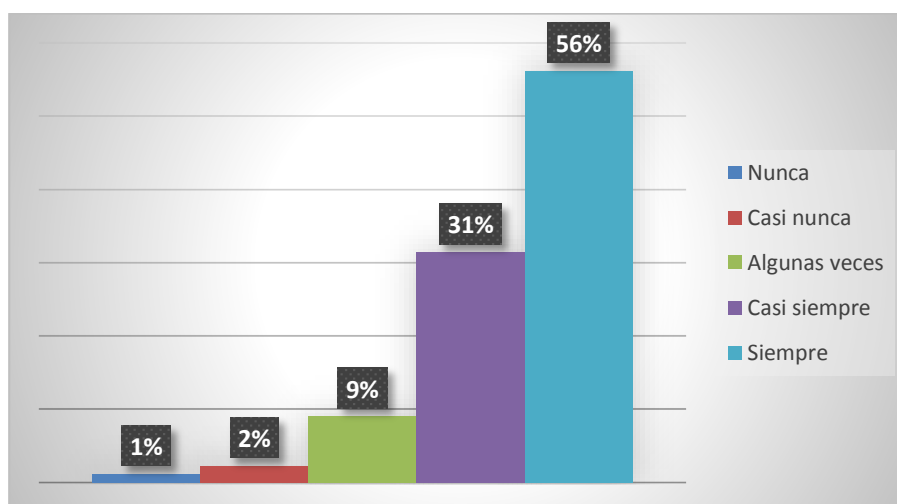


Figura 15. Trabajo en equipo - capacidad

Interpretación: En la figura 15 se muestra los resultados respecto a si el docente tiene capacidad para integrarse y realizar actividades como parte de un equipo de trabajo, se observa que el 87% de los encuestados mencionan que si tiene capacidad para integrarse y realizar actividades como parte de un equipo de trabajo, mientras que el 3% de los encuestados mencionan que no y un 9% menciona que algunas veces, es decir que el 11% no tiene capacidad para integrarse y realizar actividades como parte de un equipo de trabajo, lo cual debe considerarse para identificar las causas que están ocasionando que el docente piense de esa manera.

3.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis General:

H₀: Las estrategias de control no se relacionan positivamente con la eficiencia de la gestión y desempeño del personal docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

H₁: Las estrategias de control se relacionan positivamente con la eficiencia de la gestión y desempeño del personal docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

Fórmula de la Correlación de Pearson:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$
$$r = \frac{S_{XY}}{S_X S_Y}$$

X: Estrategias de control

Y: Eficiencia de gestión y desempeño

S_x: Desviación Estándar de Estrategias de control.

S_y: Desviación Estándar de eficiencia de gestión y desempeño.

S_{xy}: Covarianza de X,Y

S_x: 208.4994

S_y: 304.959

S_{xy}: 49376

r: 0.7765

Escala de interpretación del Coeficiente de Correlación de Pearson:

A continuación, se presenta la escala que se consideró para la interpretación del Coeficiente de Correlación de Pearson:

-1	Correlación negativa perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula.
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja.
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja.
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada.
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta.
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta.
1	Correlación positiva perfecta.

Interpretación:

Se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis Alternativa donde se establece que existe una correlación positiva alta entre las variables, es decir, a medida que incrementan las estrategias de control, incrementa el desempeño laboral de los docentes de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Universidad de Guayaquil.

Hipótesis específicas 1:

Asistencia y puntualidad

H₀: Las estrategias de control de asistencia y puntualidad no se relacionan positivamente con la eficiencia de la gestión y desempeño del personal docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

H₁: Las estrategias de control de asistencia y puntualidad se relacionan positivamente con la eficiencia de la gestión y desempeño del personal docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

Fórmula de la Correlación de Pearson:

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$
$$r = \frac{S_{XY}}{S_X S_Y}$$

X: Estrategias de control de asistencia y puntualidad

Y: Eficiencia de gestión y desempeño

S_x: Desviación Estándar de Estrategias de control.

S_y: Desviación Estándar de eficiencia de gestión y desempeño.

S_{xy}: Covarianza de X,Y

S_x: 106.3225

S_y: 1804.563

S_{xy}: 32346

r: 0.6926

Interpretación:

Se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis Alterna donde se establece que existe una correlación positiva moderada entre las variables, es decir, a medida que incrementan las estrategias de control de asistencia y puntualidad, incrementa el desempeño laboral de los docentes de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Universidad de Guayaquil.

Hipótesis específicas 2:

Cumplimiento de tareas asignadas

H₀: Las estrategias de control de cumplimiento de tareas asignadas no se relacionan positivamente con la eficiencia de la gestión y desempeño del personal docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad

de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

H₁: Las estrategias de control de cumplimiento de tareas asignadas se relacionan positivamente con la eficiencia de la gestión y desempeño del personal docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

Fórmula de la Correlación de Pearson:

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$r = \frac{S_{XY}}{S_X S_Y}$$

X: Estrategias de control de asistencia y puntualidad

Y: Eficiencia de gestión y desempeño

S_x: Desviación Estándar de Estrategias de control.

S_y: Desviación Estándar de eficiencia de gestión y desempeño.

S_{xy}: Covarianza de X, Y

S_x: 128.1737

S_y: 169.742

S_{xy}: 36823

r: 0.8351

Interpretación:

Se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis Alterna donde se establece que existe una correlación positiva alta entre las variables, es decir, a medida que incrementan las estrategias de control de cumplimiento de tareas asignadas, incrementa el desempeño laboral de los docentes de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Universidad de Guayaquil.

Hipótesis específicas 3:

Seguimiento y permanencia en el puesto de trabajo

H₀: Las estrategias de control de seguimiento y permanencia en el puesto de trabajo no se relacionan positivamente con la eficiencia de la gestión y desempeño del personal docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

H₁: Las estrategias de control de seguimiento y permanencia en el puesto de trabajo se relacionan positivamente con la eficiencia de la gestión y desempeño del personal docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

Fórmula de la Correlación de Pearson:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$r = \frac{S_{XY}}{S_X S_Y}$$

X: Estrategias de control de asistencia y puntualidad

Y: Eficiencia de gestión y desempeño

S_x: Desviación Estándar de Estrategias de control.

S_y: Desviación Estándar de eficiencia de gestión y desempeño.

S_{xy}: Covarianza de X,Y

S_x: 148.7543

S_y: 275.634

S_{xy}: 26833

r: 0.7579

Interpretación:

Se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis Alternativa donde se establece

que existe una correlación positiva alta entre las variables, es decir, a medida que incrementan las estrategias de control de seguimiento y permanencia en el puesto de trabajo, incrementa el desempeño laboral de los docentes de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Universidad de Guayaquil.

IV. DISCUSIÓN

Una vez realizados los cálculos estadísticos se obtuvieron los resultados de la investigación sobre la relación que existe entre las variables estrategias de control interno y la eficiencia del desempeño de la gestión docente, donde se pudo determinar que existe una relación positiva entre ambas variables, es decir, a medida que incrementan las estrategias de control interno incrementa también la eficiencia del desempeño de la gestión docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

Con respecto a la hipótesis general el resultado que se obtuvo del Coeficiente de Correlación de Pearson muestra que existe una correlación positiva alta entre las variables, lo que indica que el personal docente tiene una mayor eficiencia en el desempeño de sus gestiones si percibe que existe un control permanente y constante de su gestión dentro de la Universidad de Guayaquil.

De igual manera los resultados del Coeficiente de Correlación de Pearson de las hipótesis específicas que se obtuvieron muestran que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estrategias de control de asistencia y puntualidad y la eficiencia de desempeño de la gestión docente, obteniendo un resultado de 0.6926, lo que evidencia que proceder con este control de asistencia y puntualidad ayuda a que se incremente la eficiencia del desempeño.

Con relación a la estrategia de control de cumplimiento de las tareas asignadas se obtuvo como resultado el valor de 0.8351, lo que indica que existe una correlación positiva alta entre las variables siendo esta la variable que mayor correlación muestra de todas las variables relacionadas en la investigación. Esto ratifica sin duda alguna que controlar que se cumplan con las tareas definitivamente incrementa la eficiencia del desempeño en los docentes de la carrera de Contaduría Pública Autorizada.

Finalmente, al relacionar la variable de seguimiento y permanencia de los docentes en sus puestos de trabajo se obtuvo como resultado el valor de 0.7579, lo que muestra también una relación positiva alta entre las variables y lo que también nos confirma que a mayor control de permanencia y seguimiento de los docentes aumenta la eficiencia del desempeño docente en la facultad de Ciencias Administrativas.

Los resultados obtenidos son un reflejo de lo que se pudo observar en el momento que se realizó el estudio de investigación, donde se podía percibir que existía de cierta manera un desinterés de los docentes en realizar las tareas asignadas y cumplir con los tiempos establecidos de entrega, así mismo se observó una ausencia constante de permanencia en los puestos de trabajo lo que evidentemente perjudica que se desarrollen las actividades cotidianas con normalidad.

Con la investigación realizada se ha demostrado que las estrategias de control que se implanten dentro de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil tienen una incidencia directamente proporcional en la eficiencia del desempeño de gestión de los docentes, de acuerdo con los resultados obtenidos y mostrados en el transcurso de la investigación. Cabe recordar que los instrumentos para medir las variables fueron validados por medio del Alfa Cronbach

Los resultados obtenidos concuerdan con varios estudios anteriores realizados, como por ejemplo el de La Torre (2011) que en su investigación concluyó en que las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados, lo que redundará en mayor satisfacción y desempeño laboral.

Así mismo con la investigación realizada por Arias (2017) que en su tesis de posgrado-maestría concluyó que, con mejores prácticas de gestión empresarial, y el adecuado manejo de las personas se puede lograr las ventajas competitivas que se requieren, recomendando que se debe realizar un planeamiento de los recursos humanos, con el propósito de ubicar la cantidad adecuada en el momento adecuado para lograr las metas de la organización.

Prado (2015) en su tesis de maestría llegó a la conclusión que para mejorar el desempeño de los colaboradores, es vital lograr un clima laboral favorable, y que se debe establecer sistemas de evaluación que midan el desempeño de los colaboradores con resultados tanto cualitativos como cuantitativos en cada uno de los puestos de trabajo, y considerar ser objetivos al momento de aplicar las evaluaciones de desempeño, ya que será una herramienta que servirá a la organización para establecer sistemas que promuevan y que reconozcan los aportes de los colaboradores a los objetivos institucionales.

V. CONCLUSIONES

A continuación, se detallan las conclusiones obtenidas de la investigación realizada:

1. Con relación al objetivo general se pudo determinar por medio del análisis estadístico de Coeficiente de Correlación de Pearson que existe una relación positiva alta directamente proporcional entre las estrategias de control interno con el desempeño de la gestión docente en la Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Ciencias Administrativas.
2. Mediante los resultados estadísticos se demostró que existe una correlación positiva moderada entre la variable de control asistencia y puntualidad y la eficiencia del desempeño de la gestión docente, lo que permite concluir que la asistencia y puntualidad es uno de los factores que influye en el desempeño de la gestión docente y por lo tanto debe ser controlado de manera permanente y constante.
3. Se concluye que existe una relación positiva alta entre las variables de cumplimiento de las tareas asignadas y la eficiencia del desempeño de la gestión docente en la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. De acuerdo con el valor obtenido del Coeficiente de Correlación de Pearson que fue de 0. 8351 queda evidenciado que esta variable es una de las que más se relaciona según la investigación realizada.
4. La estrategia de control de seguimiento y permanencia del docente en el puesto de trabajo se relaciona de manera positiva alta con la eficiencia del desempeño de la gestión, siendo esta la segunda variable con mayor relación con respecto a las demás consideradas en la investigación, lo que demuestra que a mayor control mayor eficiencia de desempeño.

VI. RECOMENDACIONES

Después de que se obtuvieron los resultados y se manifestaron las conclusiones de la investigación se sugieren las siguientes recomendaciones a la Universidad de Guayaquil:

Se debe realizar un mejor y mayor control a la gestión que realizan los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, por parte de las autoridades, mejorando los controles ya existentes, realizándolos de forma permanente y constante y llevando un rígido sistema de recolección de datos que permita obtener información precisa y confiable para poder realizar la toma de decisiones con respecto a las medidas correctivas necesarias que se deben implementar.

Las autoridades de la Facultad pueden comunicar y recordar de forma constante los objetivos, planes y metas a los docentes con el fin de que todos tengan conocimiento de estos y estén alineados a ellos, creando de esa manera un compromiso docente – Universidad que permita que todos colaboren y trabajen en equipo para conseguir el o los objetivos en común.

Implantar las estrategias de control sugeridas en el desarrollo de la investigación como pilar de control a los docentes y como instrumento de medición de la eficiencia del desempeño de la gestión docente, para de esa manera poder evaluar de forma objetiva el desempeño de cada uno de ellos y no de forma subjetiva, lo que puede traer errores, confusiones e injusticias al momento de tomar decisiones para mejorar la situación actual de la Universidad de Guayaquil.

Realizar la retroalimentación a cada docente después de obtener los resultados de la evaluación, dándole a conocer sus puntos más altos y donde debe de mejorar para desempeñar su gestión de mejor manera y en conjunto con el jefe inmediato superior coordinar un plan de acción que permita al docente incrementar su desempeño, estableciendo fechas y plazos concretos.

VII. PROPUESTA

Estrategias de control

Para mejorar el control interno de los docentes en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil y conseguir que se mejore la eficiencia de la gestión de desempeño de los docentes, se propone diseñar un plan estratégico de control interno para el personal docente, para esto es sugiere seguir el siguiente plan, el cual se detalla a continuación:

7.1. Introducción

Con el plan estratégico de control interno se pretende resolver los problemas que actualmente tiene la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, incentivando el trabajo en equipo, la información formal, oportuna y veraz, así como también aumentando el sentido de pertenencia de los docentes hacia la Universidad. La institución necesita generar un clima de trabajo estable y tranquilo para que sus docentes puedan desarrollar sus actividades de manera normal, en un ambiente de confianza y un área que preste las condiciones necesarias para el desarrollo de estas, para así poder aumentar su eficiencia y productividad. El plan estratégico de control interno está dirigido para todas los docentes de todas las carreras de la institución.

7.2. Objetivos

Diseñar un plan estratégico de control interno que mejore la eficiencia del desempeño de la gestión de los docentes.

7.3. Objetivos específicos

Dentro de los objetivos específicos del plan de control interno tenemos los siguientes:

- Plantear los mecanismos de control interno de la gestión de los docentes.
- Comunicar de forma eficiente, veraz y oportuna la forma en que se controlará la gestión de los docentes.
- Disminuir los niveles de inasistencia y puntualidad de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas.
- Aumentar los niveles de cumplimiento de las tareas asignadas a los docentes

- Aumentar el sentido de pertenencia de los docentes hacia la institución.

7.4. Plan estratégico de control interno.

El diseño del plan de control interno se basa en identificar los grupos de valor que se necesitan mejorar para que la eficiencia del desempeño de la gestión docente aumente, desde el punto de vista institucional se pretende mejorar el sentido de pertenencia de los docentes con la entidad, fortaleciendo la identidad y los valores que pregonan la institución. Se pretende mejorar las relaciones entre los docentes, ya que se encuentra debilitada debido a los individualismos producto de la desconfianza que se generan por los rumores de pasillo con la comunicación informal, para lograr mejorar dichas relaciones entre los docentes es necesario realizar actividades que los integren y aumente su confianza. Y desde el punto de vista productivo se pretende obviamente que aumente la eficiencia y eficacia en la productividad de los docentes dentro de la institución.

Con el plan estratégico se pretende generar un compromiso entre los docentes con el fin de aumentar el sentido de pertenencia de ellos hacia la institución, esto se intentará lograrlo ofreciendo un control más rígido a las gestiones o tareas asignadas, garantizando de esta manera un crecimiento laboral si las cosas se hacen de una manera eficiente, teniendo una comunicación formal, veraz y oportuna realizando controles a los procesos y procedimientos los cuales estarán bien definidos sobre los cuales se deberá actuar. A continuación, se detalla un análisis de los factores del plan de comunicación:

Tabla 21.

Análisis de factores plan estratégico de control.

Análisis de los factores del plan estratégico de control				
Ámbito	Objetivo	Oferta	Factor diferencial	Factor de la competencia
Institucional Organizacional Productivo	Generar sentido de pertenencia de los docentes hacia la institución.	Crecimiento profesional. Comunicación fluida. Actividades de control. Instrucciones bien definidas	Comunicación interna	Asistencia Puntualidad Cumplimiento de tareas Seguimiento Retroalimentación

Factores de control

Asistencia y Puntualidad

Para incrementar los niveles de asistencia y puntualidad de los docentes, principalmente al momento de realizar sus horas clase, además de realizar el control por medio de las firmas que recoge el supervisor de catedra a cada uno de los docentes colocando la hora de ingreso y salida, se propone realizar un control On line el cual consiste en que el docente cada vez que ingrese a dar una clase a un salón ingrese al sistema desde el computador del aula colocando su usuario y contraseña y cerrando su sesión cuando la clase finalice, de esta manera el sistema registrará las hora que entra y sale el cual luego será comparado con el informe que realiza el supervisor de catedra que existe actualmente.

Cumplimiento de tareas

Para incrementar los niveles de cumplimientos de tareas se propone que se lleve un registro de todas las tareas asignadas a los docentes en el cual se registraran los plazos de entrega establecidos para cada tarea y la fecha en que el docente entrega la tarea, al final del semestre se podrá medir de forma objetiva si el docente es cumplido o no con las tareas que se les asigna y se podrán con base al registro tomar las acciones necesarias correctivas. Es importante llevar el registro ya que en el día a día por lo general todo se necesita con urgencia y producto de esa urgencia no se realizan los controles adecuados.

Seguimiento de la gestión docente y permanencia en el puesto de trabajo

Para mejorar este punto que es muy importante se propone realizar controles aleatorios y al azar a los docentes para confirmar si se encuentran realizando las tareas asignadas de acuerdo con el distributivo de sus horas de trabajo y si se encuentran dentro de la institución, ya que es notorio que algunos docentes solo dan clases y se retiran. Se sugiere que el control lo realicen los supervisores de catedra que existen actualmente y estos a su vez pasen el informe de manera inmediata para evitar algún tipo de suspicacias del personal

Retroalimentación

Con respecto a este punto se propone una vez que el docente ha sido evaluado que el jefe inmediato en reunión con cada docente de manera individual haga un

feedback o retroalimentación de las fortalezas y debilidades de los docentes y generen un plan de acción para mejorar los puntos débiles estableciendo fechas y plazos para poder controlar y medir si se mejora o no en dichos puntos.

Estos mecanismos de control harán que los docentes permanezcan en sus puestos de trabajo realizando las tareas asignadas, cumpliendo con los plazos y fechas establecidos y llegando de manera regular y puntual a dar sus clases, lo cual permitirá aumentar la eficiencia del desempeño de las gestiones asignadas a cada docente de la Facultad de Ciencias Administrativas.

REFERENCIAS

- Abarca, A. (2018). El machismo y el acoso sexual en las instituciones públicas del distrito de Tacna, en el año 2014. (Tesis doctoral). Moquegua. Universidad José Carlos.
- Antonovsky, A. (1979). Salud, estrés y afrontamiento. San Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- Armas Silva, D. C. (2017). Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017. Lima. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- Bedoya, V., Brand, D. & Ocampo, J. (2015). *¿Cuál es el alcance de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana en la ejecución del contrato laboral en el sector público?* (Tesis de Maestría). Caldas. Universidad de Manizales.
- Blanch, J.; Sahagún, M., Cantera, L. & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Retrieved from <https://bit.ly/2jXqE0t>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano – México: McGraw Hill/Interamericana Editores S.A.
- Koontz H./Wehrich H. (2007). Elementos de Administración – Un enfoque internacional – México: Ed. 7 McGraw-Hill.
- Aguilar y Guerrero (2014), *las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la Ugel N° 04, 2013*, para optar el grado de magíster en Administración de Negocios y Maestría en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Alcón (2014), *habilidades directivas y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector caño nuevo del municipio Tinaquillo, estado Cojedes*, para optar el grado académico de Maestría en Educación, Mención Gerencia Avanzada en Educación, Universidad de Carabobo, Carabobo, Venezuela.
- Alva, J. y Domínguez, L. (2014). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote, 2013. *Revista In Crescendo*, 6(1).

- Alvarado, C. (2014). *Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del centro médico naval*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Maruri, X. (2014). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria comercial plástica Mendieta Carrillo cia. Ltda. "plastimec"*.
- Trujillo, D. (2014). *Plan de mejoramiento del clima organizacional en las oficinas administrativas de la iglesia de Jesucristo de los santos de los últimos días en el Ecuador*.
- Blanch, J., Cantera, L. & Cervantes, G. (2010). Questionnaire of General Labor Well-Being: Structure and Psychometric Properties. Retrieved from <https://bit.ly/2lvzLG8>
- Bourdieu, P. (2002). *Razones Prácticas. Sobre la Teoría de la Acción*. Barcelona: Anagrama.
- Caballero, M.; Nieto, L. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*, (1), 124. Recuperado de <https://bit.ly/2jWS2f1>
- Çağdaş, A., Gürel, G. & Ömer, Y. (2019). The Relationship Between Mobbing and Subjective Happiness Among Teaching Staff Training Program Research Assistants. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1), 037. Retrieved from <https://bit.ly/2kpyD6N>
- Calderón, G. Murillo, S. Torres, K. (2018). Cultura Organizacional y Bienestar laboral. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Calderón, J., Laca, F. & Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. Recuperado de <https://bit.ly/2k2x2nm>
- Chávez, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educação & Sociedade*, 30(107), 409-426. Recuperado de: <https://bit.ly/2kdI6y5>
- Colás, M., Pablos, J. & González, T. (2015). Educational well-being and innovation with information and communication technologies. Retrieved from <https://bit.ly/2ksT5DR>
- Córdoba, E. (2019). Towards a model comprehensive of the conditions related

occupational psychological well-being vers une approche globale du modèle des conditions liées bien-être psychologique au travail. Retrieved from <https://bit.ly/2IWEYXN>

- Donoso, M. & Muñoz, M. (2017). Impact of the well-being in the construction of personal identity and teacher's professional. Retrieved from <https://bit.ly/2kgdJXT>
- Duarte, T. & Jiménez, R. (2007). Aproximación a la teoría del bienestar. *Scientia et Technica*, 13(37), 305-310. Recuperado de <https://bit.ly/2kgdfku>
- Duffy, M. & Sperry, L. (2012). *Mobbing : Causes, Consequences, and Solutions*. New York: Oxford University Press. Retrieved from <https://bit.ly/2IBzcKN>
- Duffy, M. P., & Sperry, L. (2014). *Overcoming Mobbing: A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying (Vol. 1 Edition)*. New York: Oxford University Press. Retrieved from <https://bit.ly/2jXunv7>
- Duro, A. (2005). *Modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral del trabajador: estructura factorial y valor explicativo de sus escalas, y bondad de ajuste del modelo*. (Tesis de maestría). Madrid. Universidad Rey Juan Carlos.
- Falconi, C., (2018). *El acoso laboral y Desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho-2018*. (Tesis de maestría). Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Gasperl, E. (2014). *Mobbing & Cybermobbing: Eine empirische Untersuchung an drei Polytechnischen Schulen zum Mobbingverhalten unter Schülern/-innen*. Hamburgo. Alemania: Diplomica Verlag.
- Goksel, A. & Yazici, Ö. (2019). The Relationship Between Mobbing and Subjective Happiness Among Teaching Staff Training Program Research Assistants. *Journal of Higher Education & Science / Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 9(1), 37-42. Retrieved from <https://doi.org/10.5961/jhes.2019.307>

ANEXOS

A. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿De qué manera la elaboración de una estrategia de control optimiza el desempeño de la gestión docente en la Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Ciencias Administrativas?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿De qué manera se relacionan la asistencia y puntualidad de los docentes con el desempeño de la gestión de los docentes en la Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Ciencias?</p> <p>b. ¿De qué manera se relaciona el cumplimiento de las tareas asignadas a los docentes con el desempeño de la gestión de los docentes en la Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Ciencias?</p> <p>c. ¿De qué manera se relaciona el seguimiento y permanencia del docente en el puesto de trabajo con el desempeño de la gestión de los docentes en la Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Ciencias Administrativas?</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo se relacionan las estrategias de control interno con la eficiencia del desempeño de la gestión docente en la Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Ciencias Administrativas.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Determinar la relación entre la asistencia y puntualidad a la jornada diaria de trabajo y desempeño de la gestión docente en la Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Ciencias Administrativas.</p> <p>b. Determinar la relación entre el cumplimiento de las tareas asignadas a los docentes y el desempeño de la gestión docente en la Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Ciencias Administrativas.</p> <p>c. Determinar la relación entre el seguimiento de la permanencia en el puesto de trabajo de los docentes y el desempeño de la gestión docente en la Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Ciencias Administrativas.</p> <p>d. Proponer una estrategia de control para mejorar la gestión de desempeño, eficiencia y permanencia de los docentes de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.</p>	<p>Hipótesis general Si se diseña una estrategia de control entonces la eficiencia de la gestión y el desempeño docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil no mostrará una diferencia significativa.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a. Las estrategias de control de asistencia y puntualidad se relacionan positivamente con la eficiencia de la gestión y desempeño del personal docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.</p> <p>b. Las estrategias de control de cumplimiento de tareas asignadas se relacionan positivamente con la eficiencia de la gestión y desempeño del personal docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.</p> <p>c. Las estrategias de control de seguimiento y permanencia en el puesto de trabajo se relacionan positivamente con la eficiencia de la gestión y desempeño del personal docente de la carrera de Contaduría Pública Autorizada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>X: ESTRATEGÍA DE CONTROL</p> <p>Dimensiones</p> <p>X₁: Asistencia X₂: Puntualidad X₃: Cumplimiento X₄: Seguimiento X₅: Evaluación</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Y: EFICIENCIA DE LA GESTIÓN DE DESEMPEÑO</p> <p>Dimensiones</p> <p>Y₁: Responsabilidad Y₂: Habilidades Y₃: Comunicación Y₄: Competencia laboral Y₅: Trabajo en equipo</p>	<p>1. Tipo de Investigación Aplicada</p> <p>2. Nivel de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo • Explicativo • Correlacional <p>3. Diseño</p> <ul style="list-style-type: none"> • No Experimental <p>4. Población Conformada por 480 personas.</p> <p>5. Muestra La muestra está compuesta por 89 personas.</p> <p>6. Técnicas de recolección de datos. Observación</p> <p>Encuestas.</p> <p>7. Instrumentos de recolección de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ficha de Observación. • Cuestionario.

Anexo B - Cuestionario

Cuestionario de estrategia de control y eficiencia de la gestión y desempeño docente Período 2018 - 2019					
<p>El presente cuestionario es utilizado como instrumento para evaluar la eficiencia de la gestión y desempeño del personal docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, cuyo propósito es identificar las debilidades y fortalezas del personal para tomar las acciones correspondientes necesarias para alcanzar las metas establecidas por la institución. Su ayuda es de mucha importancia para el cumplimiento del objetivo.</p> <p>Dada una puntuación entre 1 a 5, siendo la última la mejor y la primera la peor, marque con una X lo que corresponda según su criterio.</p>					
Preguntas variable estrategia de control					
Asistencia	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
1. ¿El docente asiste a sus horas clase y a realizar sus horas administrativas con regularidad?					
Puntualidad	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
2. ¿El docente llega puntual a dar sus horas clases y realizar sus tareas administrativas asignadas?					
Cumplimiento	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
3. ¿El docente Entrega los trabajos de acuerdo con las programación previamente establecida?					
Seguimiento	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
4. ¿El docente permanece en el institución durante toda su jornada de trabajo?					
Evaluación	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
5. ¿El docente muestra mejoría después de recibir el feedback de la evaluación ?					
Preguntas variable de eficiencia de la gestión y desempeño					
Responsabilidad	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
R1 6. Se compromete con el cumplimiento de metas, aunque tenga que emplear para ello horas extras.					
R3 7. El volumen de trabajo realizado es coherente con el tiempo referido para efectuarlo.					
Habilidades	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
H2 8. Genera credibilidad y confianza frente al manejo de la información y en la ejecución de actividades.					
H3 9. Propone, sugiere y aporta ideas que tienen un impacto positivo en la organización e inicia acciones.					
Comunicación	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
C1 10. El profesor se comunica con claridad al responder preguntas, explicar contenidos, etc.					
C3 11. Presenta sus avances, sugerencias, reportes, programaciones, pedidos o cualquier otra comunicación relevante mediante documentación escrita que permita acreditar la información emitida.					
Competencia Laboral	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
L1 12. Aplica las destrezas y conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones del empleo.					
L2 13. El docente es consistente entre lo que se le pide que realice y lo que entrega.					
Trabajo en Equipo	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
T1 14. Fomenta el trabajo en equipo entre los compañeros.					
T2 15. Tiene capacidad para integrarse y realizar actividades como parte de un equipo de trabajo.					

Anexo C – Validación del instrumento – Experto 1



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Johanna Alejandro Tapia con CI N.º 0912457890 Magister en Administración de Empresas, de profesión Ingeniera Comercial, desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad de Guayaquil.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de pautas y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 9 días del mes de diciembre del Dos mil Quince.



Mgtr. : Ing. Johanna Alejandro Tapia, MAE
DNI : 0912457890
Especialidad : Administración de empresas
E-mail : johanna.alejandrot@ug.edu.ec

Anexo D – Validación del instrumento – Experto 2



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Emilio Flores Villacrés con CI N° 0945696382 Magister Ciencias Sociales, de profesión Ingeniera Comercial, desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad de Guayaquil.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de pautas y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 9 días del mes de diciembre del Dos mil Quince.



Mgtr. : Ing. Emilio Flores Villacrés, MSc.
DNI : 0945696382
Especialidad : Metodología
E-mail : emilio.floresv@ug.edu.ec

Anexo E – Validación del instrumento – Experto 3



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Arturo Ordoñez Peña con CI N.º 1204152969 Magister en Administración de Empresas, de profesión Ingeniera Comercial, desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad de Guayaquil.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de pautas y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 9 días del mes de diciembre del Dos mil Quince.



Mgr. : Ing. Arturo Ordoñez Peña, MAE
DNI : 1204152969
Especialidad : Talento Humano / Administración
E-mail : arorpesa@gmail.com

Anexo F – Data de la variable estrategia de control

Colabora Dores	ITEM					
	1	2	3	4	5	TOTAL
1	4	4	1	2	2	13
2	4	2	5	4	5	20
3	4	4	3	2	1	14
4	4	2	1	4	2	13
5	4	3	1	2	5	15
6	4	4	2	3	1	14
7	4	5	4	3	3	19
8	4	4	5	4	2	19
9	4	5	4	2	5	20
10	4	4	2	4	4	18
11	4	5	5	5	2	21
12	4	4	5	2	5	20
13	5	4	3	4	2	18
14	4	2	1	4	1	12
15	4	4	5	2	3	18
16	4	5	5	4	3	21
17	5	3	2	4	3	17
18	4	5	5	5	3	22
19	4	3	5	3	5	20
20	4	4	1	3	3	15
21	5	3	4	3	3	18
22	3	3	3	3	3	15
23	4	3	3	3	3	16
24	4	2	5	3	3	17
25	4	4	3	4	2	17
26	5	5	5	5	1	21
27	3	2	3	3	3	14

28	3	4	3	4	4	18
29	4	3	5	4	4	20
30	3	3	3	3	3	15
31	5	5	3	3	3	19
32	4	4	5	2	3	18
33	3	3	5	4	3	18
34	5	2	3	5	3	18
35	4	4	4	2	4	18
36	3	3	2	3	3	14
37	5	5	3	3	5	21
38	4	4	5	5	3	21
39	3	4	4	3	4	18
40	5	3	3	4	5	20
41	3	3	2	3	3	14
42	4	4	5	3	4	20
43	3	3	4	3	4	17
44	5	5	1	2	5	18
45	4	4	5	5	4	22
46	4	4	3	4	2	17
47	5	4	1	2	4	16
48	4	5	1	2	2	14
49	2	4	2	3	4	15
50	4	5	5	3	3	20
51	5	4	5	5	4	23
52	4	4	4	4	2	18
53	5	4	2	5	4	20
54	4	2	5	5	2	18
55	4	4	2	5	4	19
56	5	4	3	4	2	18
57	4	4	5	2	4	19
58	2	4	4	5	3	18
59	4	4	5	5	5	23

60	5	5	2	2	3	17
61	4	3	5	5	3	20
62	5	5	2	3	2	17
63	4	4	5	3	3	19
64	5	3	5	3	3	19
65	4	3	3	3	3	16
66	4	5	3	3	3	18
67	5	4	4	3	5	21
68	4	4	3	4	4	19
69	5	5	5	5	2	22
70	3	4	3	3	3	16
71	3	4	3	4	4	18
72	5	3	4	4	4	20
73	3	5	3	3	3	17
74	5	3	3	3	3	17
75	4	4	2	2	3	15
76	3	3	5	4	3	18
77	5	5	3	5	3	21
78	4	4	5	4	2	19
79	3	5	4	3	3	18
80	5	4	3	4	4	20
81	4	4	2	5	3	18
82	3	4	5	3	4	19
83	4	3	3	4	5	19
84	3	5	4	4	3	19
85	3	5	2	3	4	17
86	3	3	5	4	5	20
87	4	4	4	3	4	19
88	5	3	3	4	3	18
89	3	5	5	3	3	19

Anexo G – Data de la variable eficiencia del desempeño de gestión

Colabora Dores	ITEM										
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL
1	2	2	1	2	1	1	2	4	5	5	25
2	1	5	5	2	2	2	5	2	2	3	29
3	5	4	4	2	1	4	5	3	5	5	38
4	2	5	5	5	2	2	5	4	5	5	40
5	5	1	1	2	1	3	2	4	4	5	28
6	2	5	5	3	1	1	5	2	5	4	33
7	5	2	5	3	3	4	2	1	2	1	28
8	2	5	2	2	2	2	5	1	5	5	31
9	5	2	2	2	1	3	1	2	1	5	24
10	1	5	5	2	1	2	5	5	2	5	33
11	2	2	5	1	1	1	5	1	1	3	22
12	5	5	2	2	2	1	5	4	3	5	34
13	2	2	4	2	2	1	3	4	5	5	30
14	5	5	5	2	1	4	3	5	5	4	39
15	2	5	5	2	3	2	5	2	5	5	36
16	5	4	5	1	1	3	3	3	4	4	33
17	4	4	4	1	5	2	3	4	3	4	34
18	1	4	5	2	3	4	3	5	5	5	37
19	5	3	5	3	2	2	4	2	5	5	36
20	2	5	5	3	5	1	5	4	1	5	36
21	4	4	4	3	3	1	4	4	3	4	34
22	4	4	3	3	5	2	3	5	3	5	37
23	5	3	4	3	1	1	3	2	3	4	29
24	2	2	4	3	1	2	5	4	3	5	31
25	4	5	4	1	1	4	5	5	3	5	37
26	5	5	5	2	2	2	5	2	5	5	38
27	4	4	4	3	1	1	4	3	5	4	33
28	3	4	3	4	4	1	3	4	3	5	34
29	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	35
30	3	4	4	3	1	1	4	3	3	4	30
31	5	3	3	3	3	5	4	4	3	4	37
32	2	5	5	2	5	1	3	3	4	5	35
33	3	4	4	5	1	1	4	4	3	4	33
34	4	5	4	2	1	1	4	5	5	4	35
35	5	5	5	1	2	1	3	3	3	5	33
36	3	3	5	3	3	1	3	1	3	4	29
37	1	5	3	3	1	1	4	5	3	5	31

38	2	5	4	4	4	1	5	3	3	4	35
39	4	4	4	3	4	1	3	4	3	5	35
40	2	4	4	4	1	1	4	3	3	4	30
41	3	3	5	3	1	1	4	5	4	2	31
42	3	5	5	3	1	4	3	4	3	4	35
43	3	4	5	3	2	1	5	2	4	5	34
44	2	5	5	2	2	1	5	5	2	5	34
45	1	5	5	2	1	2	5	2	5	3	31
46	1	5	4	1	1	3	5	3	5	5	33
47	2	5	5	2	2	2	5	3	4	5	35
48	5	1	5	1	2	4	2	5	5	5	35
49	5	1	2	5	1	1	5	2	5	3	30
50	2	4	5	3	5	2	5	1	2	3	32
51	4	5	5	1	2	5	5	1	5	5	38
52	5	5	4	1	2	3	1	1	1	5	28
53	5	5	5	2	2	4	5	2	2	5	37
54	5	5	5	1	1	1	5	1	4	3	31
55	2	5	2	1	1	1	5	5	3	5	30
56	4	2	3	2	2	1	4	3	4	5	30
57	5	5	5	1	2	2	3	2	5	4	34
58	2	5	5	1	1	3	5	4	4	5	35
59	2	2	5	1	4	4	3	3	5	2	31
60	4	4	4	4	1	2	4	3	3	4	33
61	1	4	5	1	3	5	4	5	2	5	35
62	5	3	2	3	1	3	3	2	5	5	32
63	2	5	5	3	4	1	5	4	1	5	35
64	4	3	4	5	1	1	4	4	4	3	33
65	3	4	4	3	1	2	3	2	3	5	30
66	1	4	3	3	1	1	5	1	3	5	27
67	2	1	4	3	3	3	5	5	4	5	35
68	4	5	3	1	2	5	5	2	3	5	35
69	5	5	5	2	2	2	5	4	4	5	39
70	4	2	4	3	3	1	4	3	4	4	32
71	3	4	3	5	4	1	5	3	3	4	35
72	4	4	4	4	4	1	3	3	3	5	35
73	4	4	4	3	1	1	4	3	4	4	32
74	5	3	3	3	1	2	5	3	3	3	31
75	2	1	5	1	3	1	4	3	1	5	26
76	3	4	4	4	1	3	3	3	3	4	32
77	5	2	3	4	1	1	4	2	5	5	32

78	4	5	5	1	2	1	3	3	3	5	32
79	3	3	2	3	3	1	4	1	4	4	28
80	1	5	4	3	2	1	5	2	3	5	31
81	5	5	5	2	3	3	2	3	4	4	36
82	3	4	4	3	4	1	3	4	3	5	34
83	5	3	4	4	1	1	1	3	3	4	29
84	3	4	5	3	1	1	3	2	4	5	31
85	4	5	5	5	1	2	3	3	3	4	35
86	3	3	4	3	2	1	5	2	3	5	31
87	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
88	1	4	4	4	3	1	1	3	3	5	29
89	3	3	5	3	5	1	3	5	5	4	37