



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA  
UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Pepper Zamora, Xiomara Melisa (ORCID: 0000-0002-7919-464X)

**ASESOR:**

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa.

**PIURA – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

A mis hijas, mi esposo y mis padres, inspiración fundamental para seguir creciendo profesionalmente.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por darme la sabiduría y la oportunidad de poder continuar con mis estudios.

A mi esposo y a mis hijas, quienes a pesar de mi ausencia, fueron mi fuente de apoyo.

A mis padres, quienes han sido un aporte importante en mi vida.

Al Dr. César Ulloa, quien supo asesorarme integralmente en la realización de la presente.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	i
AGRADECIMIENTO .....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y Operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	1
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	1
3.5 Procedimiento .....	3
3.6 Método de análisis de datos .....	3
3.7 Aspectos éticos.....	3
IV. RESULTADOS .....	4
4.1. Análisis Descriptivo .....	4
V- DISCUSIÓN .....	19
VI. CONCLUSIONES.....	23
VII. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS .....	28

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población directivos, docentes y administrativos del Centro de Cuidado Diario Municipal de la Ciudad de Guayaquil, 2020 .....	1
Tabla 2 Muestra personal docente del Centro de Cuidado Diario Municipal de la Ciudad de Guayaquil, 2020.....	1
Tabla 3 Análisis relación variables.....	4
Tabla 4 Análisis Objetivo específico 1 .....	5
Tabla 5 Análisis Objetivo específico 2 .....	6
Tabla 6 Análisis Objetivo específico 3 .....	7
Tabla 7 Análisis Objetivo específico 4 .....	8
Tabla 8 Análisis Objetivo específico 5 .....	9
Tabla 9 Análisis Objetivo específico 6 .....	10
Tabla 11 Análisis Objetivo específico 7 .....	11
Tabla 12 Análisis Objetivo específico 8 .....	12
Tabla 15 Hipótesis General .....	13
Tabla 16 Hipótesis Específica 1 .....	13
Tabla 17 Hipótesis Específica 2 .....	14
Tabla 18 Hipótesis Específica 3 .....	14
Tabla 19 Hipótesis Específica 4 .....	15
Tabla 20 Hipótesis Específica 5 .....	16
Tabla 21 Hipótesis Específica 6 .....	16
Tabla 22 Hipótesis Específica 7 .....	17
Tabla 23 Hipótesis Específica 8 .....	17

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Análisis relación objetivo general.....	4
Ilustración 2 Representación objetivo específico 1 .....	5
Ilustración 3 Representación objetivo específico 2 .....	6
Ilustración 4 Representación objetivo específico 3 .....	7
Ilustración 5 Representación objetivo específico 4 .....	8
Ilustración 6 Representación objetivo específico 5 .....	9
Ilustración 7 representación objetivo específico 6 .....	10
Ilustración 8 Representación objetivo específico 7 .....	11
Ilustración 9 Representación objetivo específico 8 .....	12

## RESUMEN

La presente indagación tiene como objetivo general determinar la relación entre gestión institucional y desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020. El tipo de estudio es no experimental, transversal descriptivo, correlacional asociativo. La población está constituida por 70 personas entre directivos, docentes y personal administrativo; la muestra es de 50 docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil y el muestreo es no probabilístico por conveniencia. Se recopiló los datos a través de la encuesta, siendo el instrumento de recolección el cuestionario conformado de 24 ítems para las dos variables; Gestión institucional y Desempeño docente por medio de la escala de Likert, aplicados a la muestra del estudio realizado; se procedió la medición de las variables de estudio y se produjo la relación a través del método hipotético deductivo. Para validar los instrumentos se contó con el juicio profesional de expertos y para el grado de confiabilidad se utilizó la prueba de consistencia interna mediante el método estadístico Alfa de Cronbach el valor de  $\alpha=0.91$  confirmando que el instrumento consta de la confiabilidad necesaria.

**Palabras claves:** Gestión institucional, desempeño docente, gestión docente.

## ABSTRACT

The present investigation has as general objective to determine the relationship between institutional management and teaching performance in an educational unit in Guayaquil, 2020. The type of study is non-experimental, descriptive cross-sectional, associative correlational. The population is made up of 70 people, including managers, teachers and administrative personnel; the sample is of 50 teachers from an educational unit in the city of Guayaquil and the sampling is non-probabilistic for convenience. Data was collected through the survey, the collection instrument being the 24-item questionnaire for the two variables; Institutional management and teaching performance through the Likert scale, applied to the sample of the study carried out; the study variables were measured and the relationship was produced through the hypothetical deductive method. To validate the instruments, the professional judgment of experts was counted and for the degree of reliability, the internal consistency test was used by means of the Cronbach's alpha statistical method, the value of  $\alpha = 0.91$ , confirming that the instrument has the necessary reliability.

**Keywords:** Institutional management, teacher performance, teacher management.



## I.- INTRODUCCIÓN

Como es de conocimiento, la crisis sanitaria por la que atravesó el Ecuador y la gran mayoría de países de Sudamérica, afectó no solo el sistema sanitario, sino cada ámbito social, entre ellos se encontró la educación, perjudicando la asistencia presencial de los alumnos de las unidades educativas y a su vez exigiendo al equipo administrativo a realizar ajustes en su gestión institucional para organizar al personal docente y presentar nuevas técnicas que favorezcan los cambios pedagógicos.

El siguiente proyecto fue dirigido al personal directivo y desempeño docente de una unidad educativa para evitar el déficit de enseñanza por la nueva modalidad virtual resultado de la epidemia ocasionada por el COVID-19; se enfocó en el rol del personal directivo y la importancia de atender los procesos que se pudieron implementar a través del trabajo en red y desempeño del personal docente, para que así, no decaiga el prestigio de la institución, ni la calidad educativa de la misma.

Por ello, el coordinador responsable de cada nivel se vio forzado a realizar cambios en su modalidad de trabajo y planificar estrategias con nuevas ideas efectivas que permitieron sustentar las necesidades del docente e implementar espacios de interacción entre maestros, padres de familia y estudiantes; manteniendo de esta manera, un cronograma de supervisión y eficiente manejo en la pedagogía.

A pesar de que trabajaron desde la comodidad de los hogares, probablemente el personal docente no se enfocó totalmente a la enseñanza efectiva, esto pudo ser ocasionado a diferentes factores tales como familiares, emocionales, el poco manejo de las TIC's, entre otros; para esto la unidad educativa debió analizar las dificultades que presentaba su equipo docente y de esta manera pudo realizar las gestiones que se ajusten a sus necesidades logrando así cumplir cabalmente con su trabajo.

Se tuvo presente que no se pudo comparar el trabajo docente realizado directamente desde los centros educativos a el nuevo sistema de educación desde los

hogares, sobre todo para el coordinador a cargo de su equipo de docentes en los diferentes niveles.

Es por esto que fue necesario la implementación de acciones que ayudaron a organizar el sistema educativo por parte del equipo directivo y permitieron a los coordinadores de los diferentes niveles, supervisar las actividades que se realizaron desde los hogares, evaluar la calidad educativa y solventar los nuevos desafíos que surgieron con la pandemia.

El 11 de marzo del presente año, Tedros Adhanom Ghebreyesus, director de la OMS, nombró oficialmente la nueva enfermedad ocasionada por el Coronavirus Covid-19 como pandemia debido a los elevados casos de contagio a nivel mundial. Debido a esta declaratoria, el presidente Lenin Moreno declaró el 12 de marzo de 2020 la cuarentena en Ecuador con la interrupción en la asistencia a los centros educativos, programas de concurrencia masiva y aislamiento de viajeros procedentes del extranjero, evitando el incremento de contagio del Covid-19 (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Debido a esto los planteles educativos idearon una estrategia creando un conjunto de nuevas políticas y mecanismos para organizar el trabajo de todo su personal administrativo y docente para que cumplan sus funciones y logren los propósitos institucionales y los estudiantes no se vean perjudicados, pierdan clases y no se retrase el año lectivo en el país; siendo las clases virtuales, a través del uso de las diferentes plataformas, una alternativa para resolver este interrogante.

El presente estudio fue justificado debido a las prioridades que la unidad educativa tuvo que analizar, modificar e implementar para ajustarse a la nueva modalidad de trabajo en red y el funcionamiento que se delegaría a su equipo de docentes para que obtuviesen un buen desempeño en cada una de sus áreas.

Para la investigación se formuló el problema ¿Cuál es la relación entre Gestión Institucional y Desempeño Docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020? Como problemas específicos tenemos ¿Cuál es la relación entre la conducción de una institución y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020?;

¿Cuál es la relación entre el abordaje de problemas y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020?; ¿Cuál es la relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020?; ¿Cuál es la relación entre el proceso de cambio y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020?; ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y las acciones o prácticas inherentes en una unidad educativa de Guayaquil 2020?; ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el desarrollo de competencias en una unidad educativa de Guayaquil 2020?; ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y la responsabilidad social en una unidad educativa de Guayaquil 2020?; ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y las metodologías didácticas en una unidad educativa de Guayaquil 2020?.

Se obtuvo como objetivo general; Determinar la relación entre gestión institucional y desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020. Como objetivos específicos planteamos: determinar la relación entre la conducción de una institución y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020; determinar la relación entre el abordaje de problemas y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020; determinar la relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020; determinar la relación entre el proceso de cambio y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020; determinar la relación entre la gestión institucional y las acciones o prácticas inherentes en una unidad educativa de Guayaquil 2020; determinar la relación entre la gestión institucional y el desarrollo de competencias en una unidad educativa de Guayaquil 2020; determinar la relación entre la gestión institucional y la responsabilidad social en una unidad educativa de Guayaquil 2020; determinar la relación entre la gestión institucional y las metodologías didácticas en una unidad educativa de Guayaquil 2020.

El presente trabajo planteó como hipótesis general: Existe relación entre Gestión Institucional y Desempeño Docente en una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Se determinaron las hipótesis específicas, tales como: existe relación entre la conducción de una institución y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020; existe relación entre el abordaje de problemas y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020; existe relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020; existe relación entre el proceso de cambio y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020; existe relación entre la gestión institucional y las acciones o prácticas inherentes en una unidad educativa de Guayaquil 2020; existe relación entre la gestión institucional y el desarrollo de competencias en una unidad educativa de Guayaquil 2020; existe relación entre la gestión institucional y la responsabilidad social en una unidad educativa de Guayaquil 2020; existe relación entre la gestión institucional y las metodologías didácticas en una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Dentro de nuestras hipótesis nulas tuvimos: No existe relación entre Gestión Institucional y Desempeño Docente en una unidad educativa de Guayaquil 2020. No existe relación entre la conducción de una institución y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020; no existe relación entre el abordaje de problemas y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020; no existe relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020; no existe relación entre el proceso de cambio y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020; no existe relación entre la gestión institucional y las acciones o prácticas inherentes en una unidad educativa de Guayaquil 2020; no existe relación entre la gestión institucional y el desarrollo de competencias en una unidad educativa de Guayaquil 2020; no existe relación entre la gestión institucional y la responsabilidad social en una unidad educativa de Guayaquil 2020; no existe relación entre la gestión institucional y las metodologías didácticas en una unidad educativa de Guayaquil 2020.

## II. MARCO TEÓRICO.

Debido al surgimiento del COVID-19, muchos centros educativos se vieron forzados al cierre de sus actividades, puesto que fue una de las primordiales medidas que tomó el Gobierno Nacional para precaver la expansión del virus.

Como ilación la unidad educativa de la ciudad de Guayaquil se vio ineludible a enfocarse en una transición a nivel de gestión institucional, dado que esto estuvo de la mano con el desempeño del docente y generó discernimientos, habilidades y didáctica para que mejoren la correlación a través de las plataformas virtuales.

Para la presente investigación se determinó 2 variables, como nuestra primera variable planteamos la Gestión Institucional, a la que nos referimos como factores que repercuten dentro de la conducción de una institución; el abordaje de problemas en situaciones tanto administrativas, organizacionales, de planificación; permitiendo optimizar los procesos de enseñanza – aprendizaje.

De acuerdo a lo que nos manifestó Regalado 2016; nos refería que debemos realizar mejoras dentro de las prácticas pedagógicas y de la gestión. Y se debe tener en cuenta que se pueden establecer proyectos sencillos de liderazgo.

El director debía manejar correctamente los procesos de delegación y tener la capacidad de establecer su equipo de trabajo para que este colabore en la toma de decisiones y a su vez en el manejo de conflictos y llegar a una oportuna solución de problemas.

En el ámbito internacional, la COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN de Chile 2017, nos definió que los criterios a considerar en la evaluación del área de gestión son la organización e infraestructura institucional, considerando la distribución de funciones y el control; el sistema de gobierno se lo consideraría para la toma de decisiones realizando procesos de selección y desarrollo del personal dirigente, burócrata y escolástico.

El establecimiento fue el encargado de definir los mecanismos de diagnóstico, proyección, realización, seguimiento e inspección de los recursos tangibles, monetarios para cumplir los propósitos establecidos. Por su parte, García, Juárez, y Salgado en 2018, dedujeron el propósito de explicar los elementos afines, en el manejo de los establecimientos formativos mexicanos, derivado de la transformación de la educación en el 2015.

Por otro lado Siabato en el año 2013, entabló en su escrito una publicación para evaluar las variaciones en las instituciones como secuela en la práctica del proyecto educativo líderes del siglo XXI, concluyendo que optar por el modelo de gestión integral se refiere; el argumento, las personas, requisitos e intereses de los miembros de la institución.

En conclusión, la gestión institucional nos ayudó a orientarnos sobre la planeación, programación, evaluación y rendición de cuentas ante la unidad educativa en todos los aspectos como recursos humanos, financieros, técnicos y materiales los cuales deben de ejecutarse con responsabilidad, por lo tanto entendimos que la gestión institucional ayuda a desarrollar acciones para garantizar correctos resultados proyectados con anterioridad, esto abarca el monitoreo y acompañamiento de quienes conforman la unidad educativa con el fin de mejorar su desempeño UNESCO, 2016.

Con respecto a lo que nos mencionó Martini 2018, deducimos que dentro de una institución se debe incrementar la autonomía para así poder obtener logros y de esta manera, capacitar y actualizar a su sistema de docentes.

Desde otro punto de vista tuvimos también a Acevedo y Valenti 2017, quienes propusieron en la ciudad de México desarrollar un programa para beneficiar a las instituciones promoviendo una mejor pedagogía curricular y de esta manera impulsar la actualización en el sistema educativo.

En otro contexto, Villareal 2009; Fierro, Tapia 2015 y Meza 2016, nos hablaron sobre impulsar la unificación de los padres de familia dentro de las actividades estudiantiles y así estructurar las labores conjuntas.

Dentro de lo internacional, lo investigado por Fullan 2006, hizo relación entre la gestión institucional y la educación en el sentido de que ambas trabajan conjuntamente, interviniendo en la pedagogía y aprendizaje en el salón de clases.

Una vez que se definió nuestra primera variable, determinamos cuatro dimensiones. Tomando en cuenta nuestra primera dimensión sobre la conducción de una institución, dijimos que es la aplicación de técnicas de gestión para desarrollar y alcanzar objetivos, al entrar en el tema de gestión y relacionarlo con la educación, se debe establecer distintos conceptos entre gestión educativa y escolar Azis, 2018.

Para nuestra segunda dimensión sobre abordaje de problemas, Referente a lo que mencionaron Piñeiro, Rodríguez, y Castro 2019, en su artículo; se concluyó que la formación docente es primordial en el desarrollo social; aunque aún exista escasa preparación por parte del docente con respecto a su enseñanza en la resolución de problemas.

Nuestra tercera dimensión hablaba acerca del planeamiento estratégico en el que nos referimos a un plan de acción que nos ayuda a definir objetivos por cumplir, sean estos a corto, mediano o largo plazo.

Para Sainz 2017, un plan estratégico de la organización, es hablar sobre un plan maestro donde se recopilan estrategias para tomar decisiones y conseguir satisfacer las expectativas.

Como cuarta dimensión nos referimos al proceso de cambio, el cual nos permite experimentar y explorar nuevos retos tanto para los directivos y el personal en general que conforman la organización.

Por lo tanto, en tiempos de transformación, recomendamos que los líderes desarrollen una historia de cambio que ayude a todas las partes interesadas a comprender hacia dónde se dirige la empresa, por qué está cambiando y por qué este cambio es importante. También es útil crear un circuito de retroalimentación para sentir cómo se recibe la historia. Estas historias de cambio no solo ayudan a difundir el mensaje, sino que también, según las investigaciones recientes, sirven como una

herramienta de influencia eficaz. Las historias son particularmente efectivas para vender marcas Marti, 2020.

Es necesario que la institución educativa proporcione las facilidades a su personal docente y este pueda ejercer con eficacia; en este contexto, es imprescindible que se cuente con una adecuada gestión institucional que permita solventar todas estas necesidades; para de esta manera ayudar el perfil del profesional para que pueda adaptarse y beneficiarse de los nuevos avances tecnológicos, para conseguir resultados positivos deben ir de la mano la gestión institucional y el desempeño docente brindando de este modo un servicio de calidad durante el ciclo escolar en los tiempos de pandemia.

En lo que respecta a nuestra segunda variable, el desempeño docente; Herrera 2017, lo enuncia como la habilidad de ejercer sus responsabilidades las cuales aportan en la formación de su alumnado.

Así como Tehseen 2015, también concluye en su trabajo Factors influencing teachers' performance and retention que no se puede ignorar la contribución de los profesores a la producción de estudiantes de buena calidad. Por lo tanto, es vital para cada escuela mantener su personal docente calificado. E identifica todos aquellos posibles factores motivacionales y otros que conducen a la satisfacción laboral y al buen desempeño del maestro. Y también esfuércese por investigar los factores que influyen en su retención en la escuela.

La literatura occidental ha identificado un sin número de elementos que interfieren en el ámbito profesional y la rotación de los profesores de escuela, entre ellos, las condiciones de trabajo, el apoyo administrativo y el comportamiento de los estudiantes se consideran los factores más influyentes. Sin embargo, estos factores pueden no ser considerados importantes por los profesores de escuelas de otros países. Por lo tanto, este trabajo sugiere explorar en detalle los factores más influyentes para retener a los profesores de escuela en diferentes países Ortiz, Fabara, & Villagómez, 2017.



Desde este punto de vista nos enfocamos que el rol del docente es de suma importancia, requiere de dedicación total y sobre todo paciencia y amor, no solo para la enseñanza, sino también para atravesar las diferentes competencias, un educador siempre debe estar en constante capacitación para su auto crecimiento, más aun ahora en la modalidad virtual para los niños de la unidad educativa, los cuales se ven forzados a atravesar el cambio de una enseñanza presencial a la nueva modalidad virtual Páez & Rondón, 2018.

Para esto la práctica del docente se ve forzada a ajustarse a tiempos más breves para poder impartir sus conocimientos solventando la necesidad del aprendizaje online con ideas claras, videos ilustrativos dinámicos, interacción docente-alumno Torres & Yépez, 2020.

En vista de que ocurrieron sucesos inesperados que los centros educativos debieron afrontar, rápidamente el docente tuvo que capacitarse y familiarizarse aún más con los avances tecnológicos para realizar contenidos digitales, presentar estrategias de enseñanza centradas y auténticas ante la nueva normalidad y tener presente que al enfrentar esta nueva experiencia virtual, debería mantenerse en constante innovación metodológica y abrir un espacio de interacción mediante plataformas, redes sociales en tiempos breves y no como normalmente se impartía la pedagogía presencial.

Como menciona Winters 2012, para obtener una enseñanza y aprendizaje efectivo, el docente debe estar involucrado en el ambiente en el que se desempeñan los alumnos, es decir, mostrar su preocupación y esto incentive para garantizar un aprendizaje efectivo.

Según Hanushek en 1992; Rivkin en el año 2005; Sanders & Rivers en 1996; Schacter & Thum 2003, tratan de resaltar la importancia de la participación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro del aula.

Dentro de las opiniones que presentan Severson en el año 2012; Hallinger & Heck en 1996; Zepeda 2012, citados en McCulla y Degenhardt en el año 2015, el docente debe aportar sus conocimientos con un excelente liderazgo para de esta

manera mejorar el ambiente de instrucción y obtener un rendimiento escolar óptimo (p. 559).

De acuerdo a lo que concluye Casanova 2012, el valor de lo que se enseña depende de lo que el alumno capta, procesa y absorbe durante el desarrollo del aprendizaje y todo esto se logra a través de la capacitación continua que debe tener el maestro.

En concordancia con Peña 2002, la labor del docente debe ejecutarse con pleno compromiso ya que de él depende impartir los conocimientos a los alumnos, garantizando de esta manera una educación de excelencia.

Mientras que Ponce 2005, refiere que el maestro debe direccionar el aula de clases a través de un correcto uso de sus capacidades formativas que permitan alinear, encaminar y calcular el desarrollo de estudio.

Surgida nuestra segunda variable, hemos determinado cuatro dimensiones; como primera dimensión nos referimos a las acciones o prácticas inherentes que según Louzano y Moriconi 2014, manifiestan que las acciones propias del docente se las relaciona al conocimiento para la enseñanza, los mismos que incluyen contenidos didácticos, pedagógicos y disciplinares. Manejándose de esta manera, el docente puede resolver y tomar decisiones para adaptarse a las necesidades educativas de sus alumnos. Así mismo está en la capacidad de utilizar diferentes recursos cognitivos para solucionar problemas de carácter educativo.

Para la segunda dimensión se ha tomado en cuenta el desarrollo de competencias según Faria, Reis y Peralta 2016, indican que la formación inicial y continua pertenecen al profesionalismo empleado en el desempeño docente, el cual debe afrontar cambios y demandas que lo direccionan para que obtenga una preparación constante para mejorar sus conocimientos y capacidades.

La tercera dimensión habla acerca de la responsabilidad social la cual es el compromiso y obligación que tiene la sociedad cuyo cumplimiento genera confianza, mejora la salud, la convivencia y establece beneficios mutuos.

Como cuarta dimensión obtenemos las metodologías didácticas, en este contexto, Mairena en 2015, elaboró su escrito acerca del acompañamiento pedagógico y desempeño docente, cuya conclusión refiere que en las secciones de Física y Tecnología Educativa, algunos maestros se encuentran inconformes con el acompañamiento pedagógico, puesto que no tiene una planificación que les ofrece algún seguimiento a los nuevos docentes y se debe considerar un plan para que potencien sus destrezas, capacidades y habilidades.

De acuerdo a lo que nos manifiesta el Ministerio de Educación en el año 2013 nos indica que las instituciones educativas deben garantizar que se obtendrán nuevos retos acorde a las necesidades que se demanden, esto involucra realizar y fortalecer lazos entre los directivos y los docentes, es decir, obtener liderazgo pedagógico e institucional y desarrollar un excelente proceso de enseñanza-aprendizaje para obtener resultados positivos y comprometerse con la institución Sierra, 2016.

De igual forma, la SENPLADES en el 2018 indica que el modelo educativo ecuatoriano, se dispone por las metodologías cuantitativas de la organización, cuyo objetivo fue encaminado al nombramiento de medios adiestrados a elevar el ofrecimiento educativo. A partir del patrón legal, advierte una apariencia futura. Teóricamente, el futuro es distintivo y cierto. Técnicamente la programación enlaza la consecución de modelos que van del presente hasta el futuro.

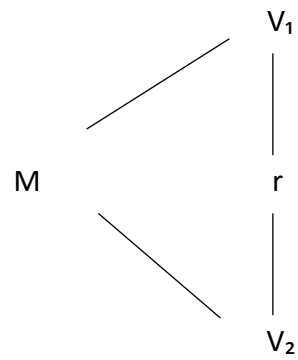
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Souza, Driessnack, & Costa en el año 2007, manifiestan que el diseño de investigación es el sistema u orientación para efectuar la organización, práctica y exploración del estudio. Es una manera de dar respuestas a las incógnitas o hipótesis de dicho análisis. Mediante el diseño de investigación podemos obtener resultados efectivos que nos ayudaran a despejar ciertas incógnitas y así llegaremos a la realidad y resolución de los problemas anteriormente planteados. Nuestro tipo de investigación es una investigación básica. Lozada en 2014, afirma que la investigación básica tiene por finalidad fortalecer el conocimiento mediante las bases teóricas, y en este sentido se debe observar y establecer aspectos los cuales se deben ajustar a la gestión institucional y el desempeño docente acorde a la enseñanza virtual consecuencia de la pandemia.

Según el diseño de investigación es no experimental, transversal descriptivo, correlacional asociativo ya que se detallará la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente para que se pueda establecer parámetros y analizar la relación entre nuestras variables y la importancia que tienen ambas para poder conllevar el correcto manejo dentro de una unidad educativa; según su naturaleza es investigación cualitativa ya que para recolectar datos se utilizará la observación y entrevistas; según su alcance temporal es transversal puesto que se la está realizando debido a lo que está pasando a nivel mundial, la pandemia por el Covid-19; según la orientación que asume es investigación orientada a la aplicación porque se realizarán cambios de gestión institucional y de esta manera se podrán aplicar estrategias que permitan un correcto desarrollo de una institución educativa en tiempo de pandemia.

El diseño toma la siguiente forma:



Dónde:

M= Unidad Educativa en el año 2020

V<sub>1</sub>= Gestión institucional

V<sub>2</sub>= Desempeño docente

r= Relación entre la Gestión institucional y el Desempeño docente

### 3.2. Variables y Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición						
<b>Variable 1:</b>  <b>Gestión institucional</b>	La Comisión Nacional de Chile en el año 2013 menciona que es la herramienta para organizar las acciones dentro de una institución mediante recursos materiales y financieros para cumplir con un propósito establecido.	Establecer nuevas formas de organización, y realizar estrategias para el cambio, anticiparse a los problemas y obtener resultados acertivos.	<b>D1: Conducción de una institución</b>	Justicia curricular	Escala de Likert						
				Interacción dinámica							
				Racionalidad de recursos							
			<b>D2: Abordaje de problemas</b>	Generar soluciones		Ordinal					
				Propuesta pedagógica							
				Proveer vínculos							
			<b>D3: Planeamiento estratégico</b>	Acción constante	1. Totalmente de acuerdo						
				Construcción del futuro							
				Conseguir un resultado final							
			<b>D4: Proceso de cambio</b>	Ayuda a la organización		2. De acuerdo					
				Factor humano							
				Metas							
					3. Neutral						
											4. Desacuerdo

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición				
<b>Variable 2:</b>  <b>Desempeño docente</b>	Para Robalino en el año 2005, se refiere al proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su compromiso para relacionarse significativamente entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional participativa.	Se refiere a una acción, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente.	<b>D1: Acciones o prácticas inherentes</b>	Pedagogía	Escala de Likert				
				Desarrollo cognitivo y personal					
				Actividades críticas y aplicativas					
			<b>D2: Desarrollo de competencias</b>	Planificación de actividades de enseñanza		Ordinal			
				Ambientes de aprendizaje					
				Estrategia de trabajo					
			<b>D3: Responsabilidad social</b>	Compromiso			1. Totalmente de acuerdo		
				Valoración al impacto social				2. De acuerdo	
				Ética				3. Neutral	
			<b>D4: Metodologías didácticas</b>	Estrategias				4. Desacuerdo	
				Logro de objetivos					5. Totalmente desacuerdo
				Competencias para desarrollar					

Elaborado: Autor

### 3.3. Población, muestra y muestreo

En esta indagación, la población objeto de estudio, está constituido por 70 personas de ambos sexos entre directivos, personal administrativo y docentes del Centro Municipal de Cuidado Diario Infantil de la ciudad de Guayaquil.

*Tabla 1 Población directivos, docentes y administrativos del Centro de Cuidado Diario Municipal de la Ciudad de Guayaquil, 2020*

<b>Población</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Directivos	5	7%
Docentes	50	71%
Administrativos	15	21%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Para obtener la dimensión de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia dirigido al personal docente de la Unidad Educativa, teniendo como muestra los 50 docentes que conforman la unidad educativa.

*Tabla 2 Muestra personal docente del Centro de Cuidado Diario Municipal de la Ciudad de Guayaquil, 2020*

<b>Población</b>	<b>Muestra</b>	<b>Porcentaje</b>
Docentes	50	100%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas implementadas en esta indagación son la observación y la encuesta.

Los instrumentos necesarios para la ejecución de las técnicas de recolección de datos es el cuestionario respectivamente que de acuerdo a López y Sandoval en el año 2016 se refiere a la realización de preguntas, contestadas anónimamente



las cuales permitirán recopilar información que permitan dispersar las dudas investigadas.

En la realización de la presente indagación, se consideró un cuestionario con 24 ítems repartidos para nuestras 2 variables; para nuestra primera variable Gestión Institucional, la misma que consta de cuatro dimensiones; la dimensión conducción de una institución desde la pregunta 1 a la 3, la dimensión abordaje de problemas de la 4 a la 6, la dimensión planeamiento estratégico de la 7 a la 9 y la dimensión proceso de cambio desde la pregunta 10 a la 12. Así mismo para nuestra segunda variable Desempeño Docente, se consideraron 12 ítems repartidos en las cuatro dimensiones establecidas, para la primera dimensión acciones o prácticas inherentes desde la pregunta 13 a la 15, la dimensión desarrollo de competencias desde la 16 a la 18, la dimensión responsabilidad social desde la 19 a la 21 y la dimensión metodologías didácticas desde la 22 a la 24. Para la realización del cuestionario y medición de las variables se aplicó la escala de Likert: totalmente de acuerdo, de acuerdo, neutral, desacuerdo, totalmente desacuerdo.

Referente a la validación del instrumento, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista en 2014 alegan que validez es cuando se pueden medir las variables de estudio en un instrumento determinado. En este contexto, la validación de nuestro cuestionario fue elaborada por tres expertos de cuarto nivel académico con experiencia en el lineamiento de nuestra investigación.

En opinión de Hurtado en 2012, indicamos que la validez de un instrumento es cuantificar adecuada y significativamente las características del mismo; partiendo de este concepto, se usó el coeficiente Alfa de Cronbach para la validación de nuestro instrumento, obteniendo como consecuencia del cuestionario Gestión institucional y desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020 un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,91 que demuestra que nuestro instrumento consta de confiabilidad y permite aplicarlo en nuestra investigación.

### **3.5 Procedimiento**

- Realizar una solicitud al encargado del proyecto del Centro de Cuidado Diario Municipal para realizar una investigación a fin de realizar el informe para culminar mis estudios.
- Aprobación de la solicitud por las autoridades responsables.
- Recolección de información necesaria a través de textos físicos y digitales.
- Determinación de la población y muestra de la investigación.
- Realización del cuestionario.
- Análisis de datos

### **3.6 Método de análisis de datos**

Su enfoque cualitativo, encaminado en el método deductivo, ya que es la lógica sistemática hacia algo exclusivo. Rodríguez y Pérez (2017). También es correlacional asociativo ya que se detallará la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente.

### **3.7 Aspectos éticos**

Los aspectos éticos aplicados en esta investigación son los siguientes:

- Honestidad
- Veracidad
- Confidencialidad
- Coherencia
- Autenticidad

## IV. RESULTADOS

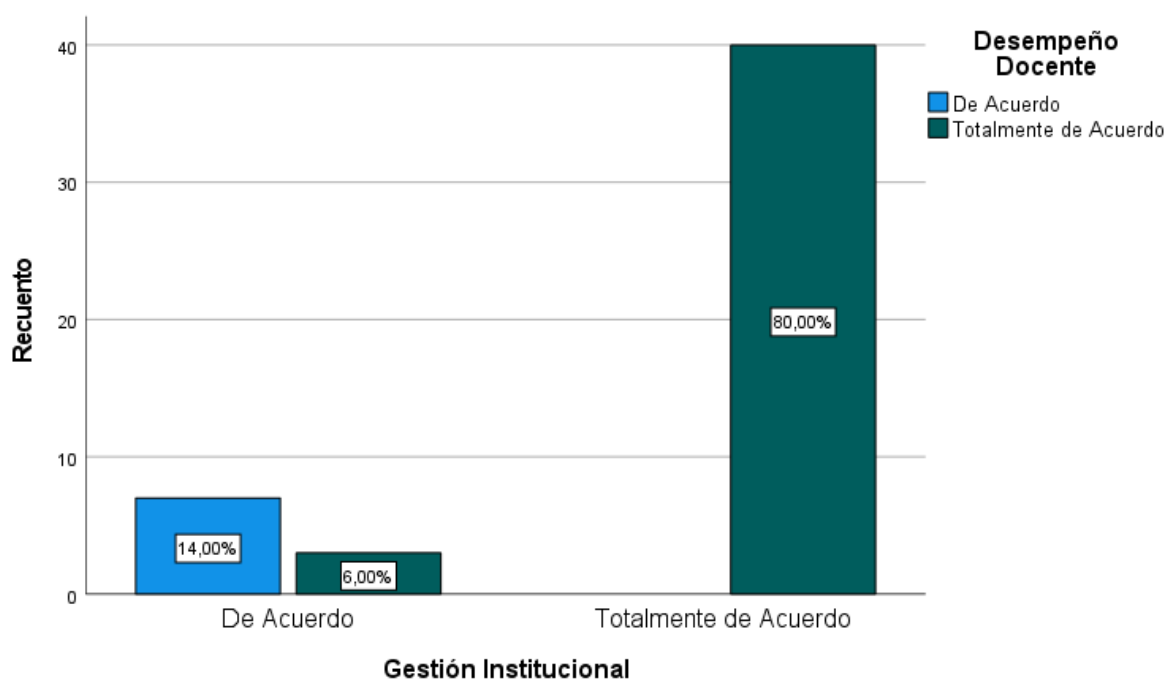
### 4.1. Análisis Descriptivo

**Objetivo General:** Determinar la relación entre gestión institucional y desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 3 Análisis relación variables

		Desempeño Docente					
		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		Total	
		N	%	N	%	N	%
Gestión Institucional	De Acuerdo	7	100,0%	3	7,0%	10	20,0%
	Totalmente de Acuerdo	0	0,0%	40	93,0%	40	80,0%
Total		7	100,0%	43	100,0%	50	100,0%

Ilustración 1 Análisis relación objetivo general



#### Descripción:

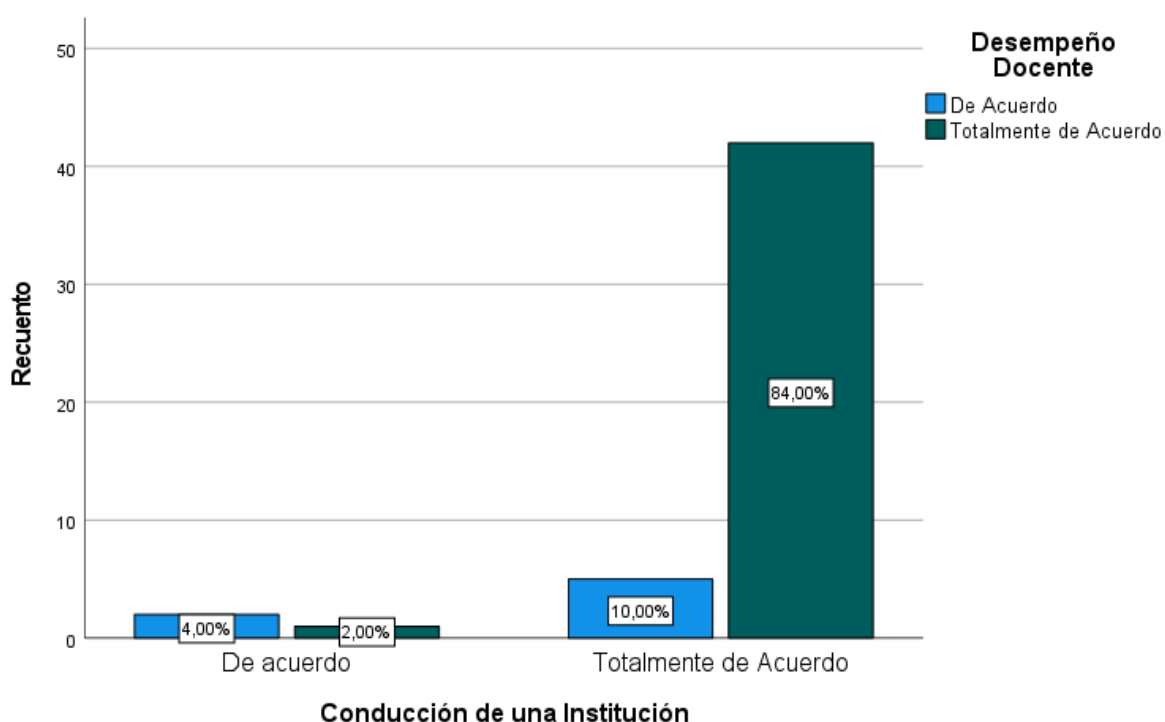
En la tabla 3 se evidencia que el 80% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que la gestión institucional y el desempeño docente están directamente relacionados para el correcto desempeño de una unidad educativa.

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación entre la conducción de una institución y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 4 Análisis Objetivo Específico 1

		Desempeño Docente					
		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		Total	
		N	%	N	%	N	%
Conducción de una Institución	De acuerdo	2	28,6%	1	2,3%	3	6,0%
	Totalmente de Acuerdo	5	71,4%	42	97,7%	47	94,0%
Total		7	100,0%	43	100,0%	50	100,0%

Ilustración 2 Representación objetivo específico 1



**Descripción:**

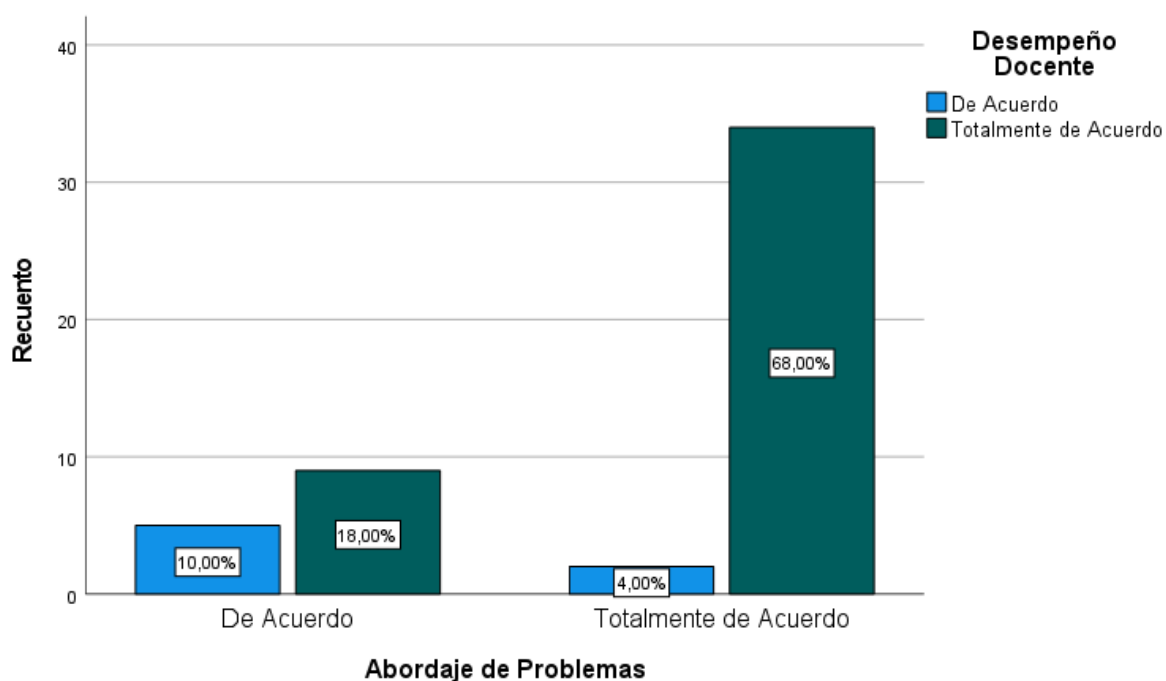
En la tabla 4 se puede evidenciar que el 84% de los encuestados, se encuentran totalmente de acuerdo en que la correcta administración de una unidad educativa, se ve reflejado en el desenvolvimiento de su personal docente.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre el abordaje de problemas y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 5 Análisis Objetivo específico 2

		Desempeño Docente					
		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		Total	
		N	%	N	%	N	%
Abordaje de Problemas	De Acuerdo	5	71,4%	9	20,9%	14	28,0%
	Totalmente de Acuerdo	2	28,6%	34	79,1%	36	72,0%
Total		7	100,0%	43	100,0%	50	100,0%

Ilustración 3 Representación objetivo específico 2



**Descripción:**

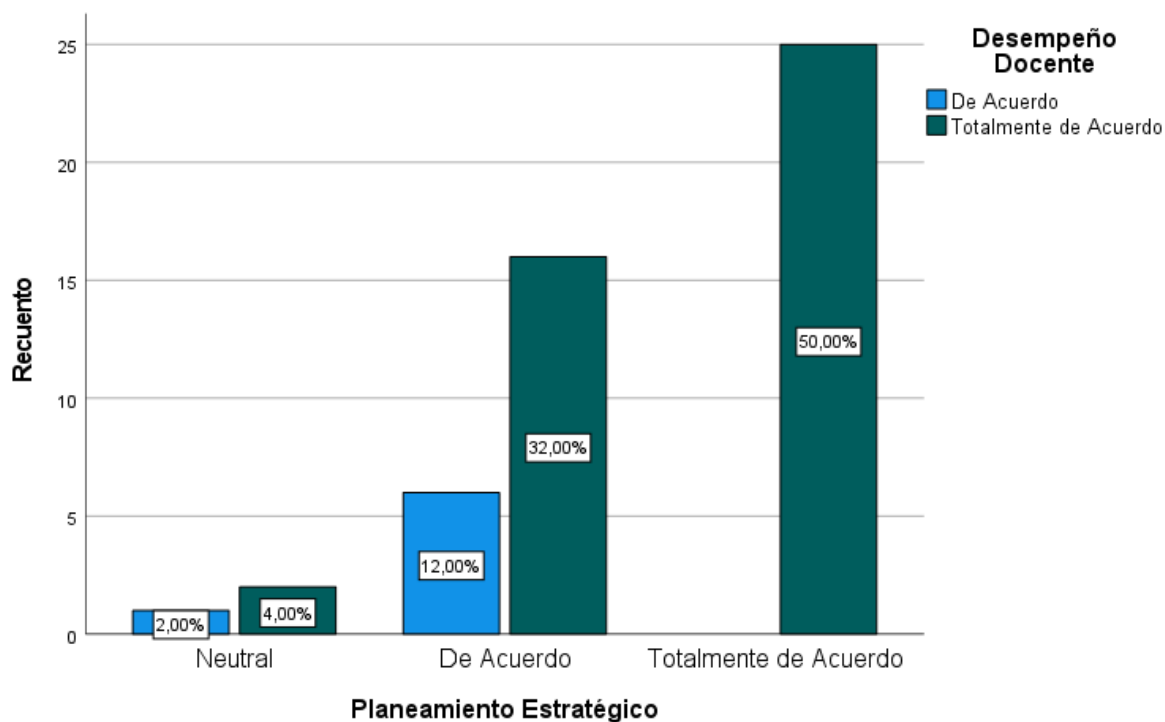
En la tabla 5 se refleja que el 68% de los encuestados están de acuerdo en que para lograr el óptimo desenvolvimiento en el campo laboral y personal del docente, se deben solucionar los diferentes inconvenientes que se pueden suscitar dentro o fuera de la institución educativa.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 6 Análisis Objetivo específico 3

		Desempeño Docente					
		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		Total	
		N	%	N	%	N	%
Planeamiento Estratégico	Neutral	1	14,3%	2	4,7%	3	6,0%
	De Acuerdo	6	85,7%	16	37,2%	22	44,0%
	Totalmente de Acuerdo	0	0,0%	25	58,1%	25	50,0%
Total		7	100,0%	43	100,0%	50	100,0%

Ilustración 4 Representación objetivo específico 3



**Descripción:**

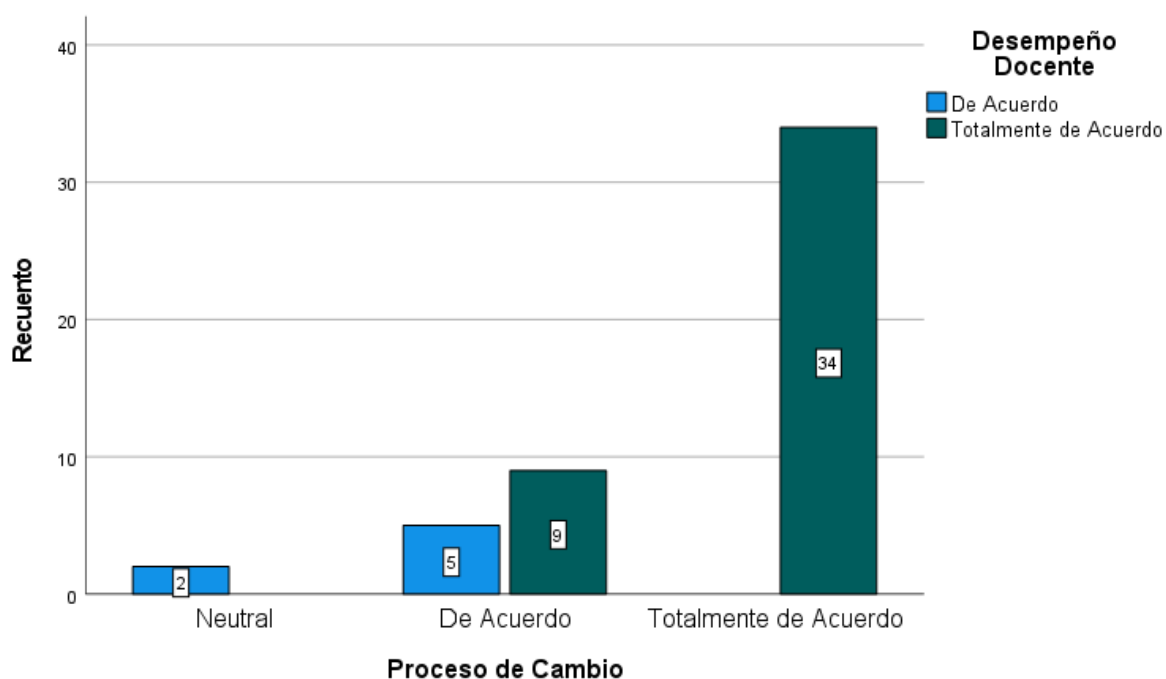
Por otra parte la tabla 6 advierte la necesidad de la planificación para que el docente pueda impartir sus conocimientos de manera óptima y oportuna.

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación entre el proceso de cambio y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 7 Análisis objetivo específico 4

Proceso de Cambio		Desempeño Docente					
		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		Total	
		N	%	N	%	N	%
Proceso de Cambio	Neutral	2	28,6%	0	0,0%	2	4,0%
	De Acuerdo	5	71,4%	9	20,9%	14	28,0%
	Totalmente de Acuerdo	0	0,0%	34	79,1%	34	68,0%
Total		7	100,0%	43	100,0%	50	100,0%

Ilustración 5 Representación objetivo específico 4



**Descripción:**

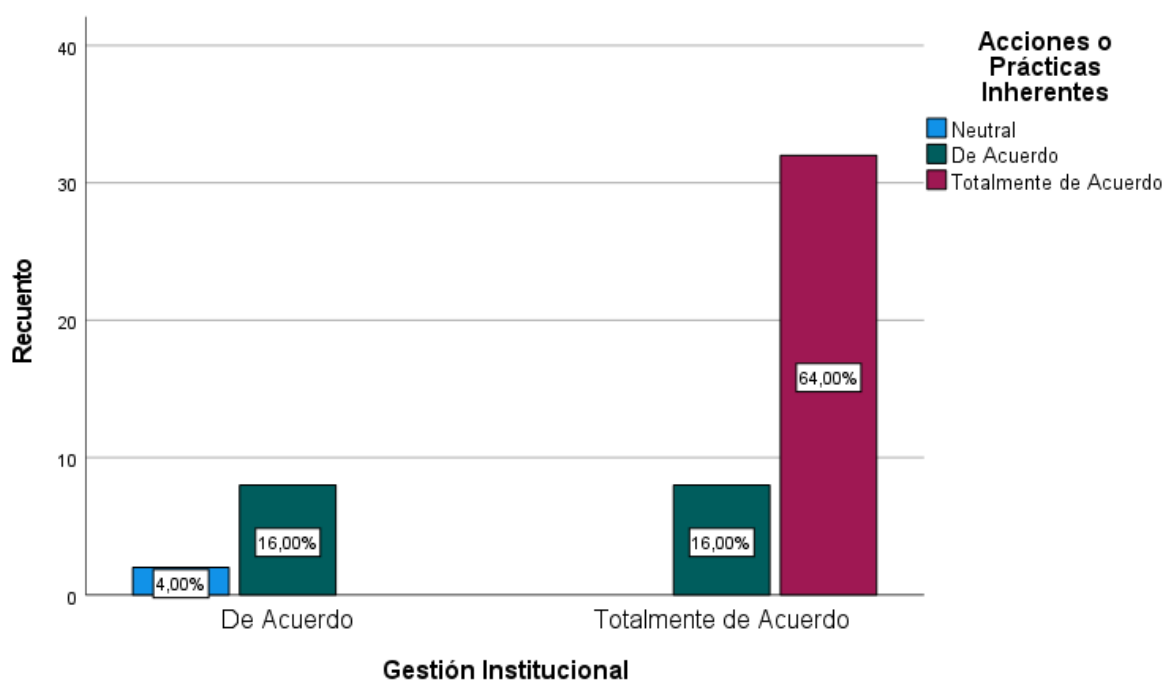
La tabla 7 refleja la necesidad que según el 79,1% de los encuestados tienen porque sucedan cambios que favorezca su crecimiento personal y por ende el de la institución a las que pertenecen.

**Objetivo específico 5:** Determinar la relación entre la gestión institucional y las acciones o prácticas inherentes en una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 8 Análisis objetivo específico 5

		Acciones o Prácticas Inherentes							
		Neutral		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Gestión Institucional	De Acuerdo	2	100,0%	8	50,0%	0	0,0%	10	20,0%
	Totalmente de Acuerdo	0	0,0%	8	50,0%	32	100,0%	40	80,0%
Total		2	100,0%	16	100,0%	32	100,0%	50	100,0%

Ilustración 6 Representación objetivo específico 5



**Descripción:**

La tabla 8 nos indica que el 64% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que la auto preparación e innovación por parte de los docentes, hará que se sientan más cómodos y seguros al momento de impartir sus conocimientos.

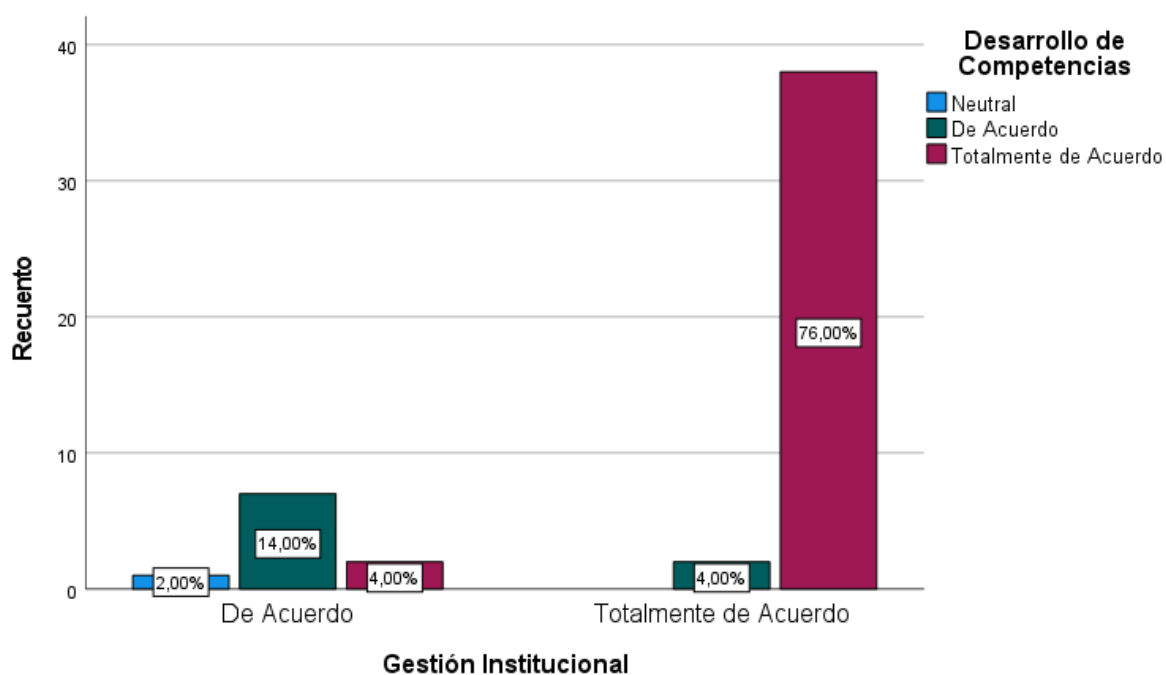


**Objetivo específico 6:** Determinar la relación entre la gestión institucional y el desarrollo de competencias en una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 9 Análisis objetivo específico 6

		Desarrollo de Competencias							
		Neutral		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Gestión Institucional	De Acuerdo	1	100,0%	7	77,8%	2	5,0%	10	20,0%
	Totalmente de Acuerdo	0	0,0%	2	22,2%	38	95,0%	40	80,0%
Total		1	100,0%	9	100,0%	40	100,0%	50	100,0%

Ilustración 7 representación objetivo específico 6



**Descripción:**

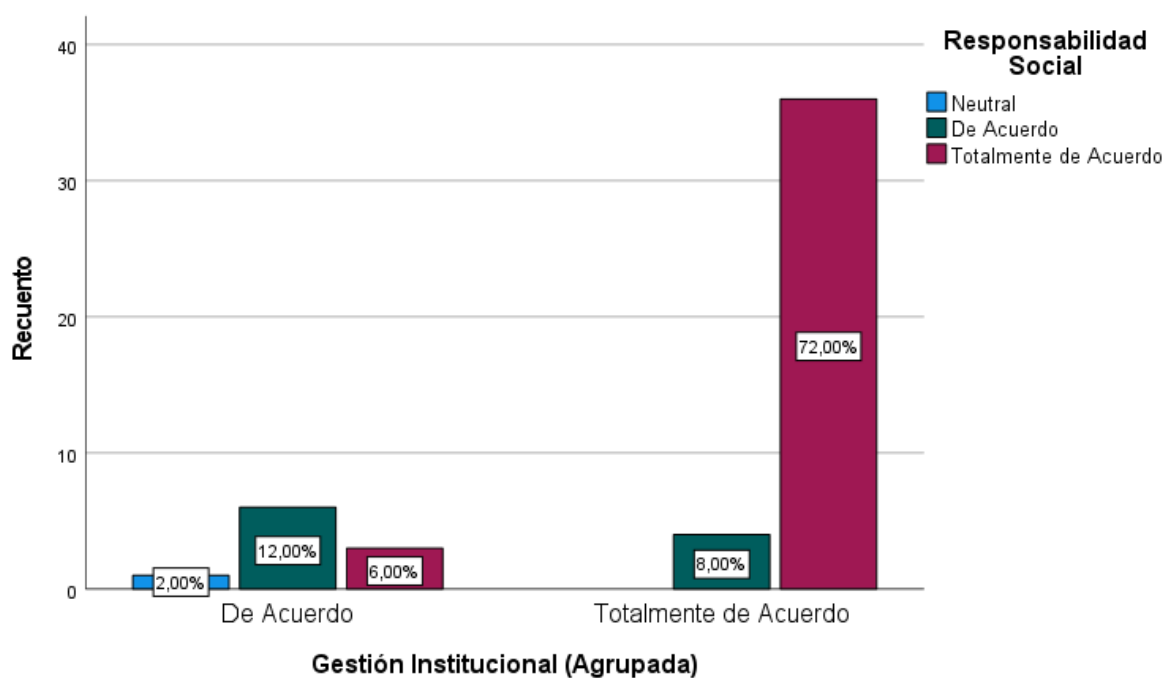
La tabla 9 nos indica que el 64% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que la auto preparación e innovación por parte de los docentes, hará que se sientan más cómodos y seguros al momento de impartir sus conocimientos.

**Objetivo específico 7:** Determinar la relación entre la gestión institucional y la responsabilidad social en una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 10 Análisis objetivo específico 7

		Responsabilidad Social						Total	
		Neutral		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Gestión Institucional	De Acuerdo	1	100,0%	6	60,0%	3	7,7%	10	20,0%
	Totalmente de Acuerdo	0	0,0%	4	40,0%	36	92,3%	40	80,0%
Total		1	100,0%	10	100,0%	39	100,0%	50	100,0%

Ilustración 8 Representación objetivo específico 7



**Descripción:**

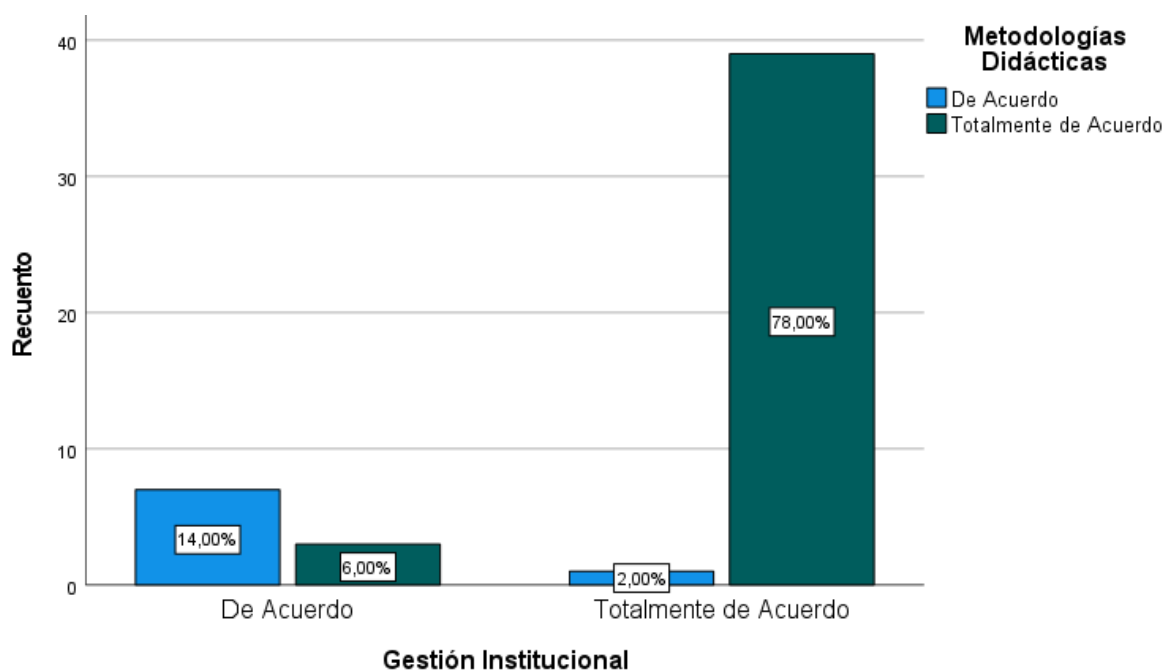
La tabla 9 manifiesta que el 72% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que las instituciones educativas deben involucrarse más con sus alumnos y ayudar a solventar algún problema con los mismos.

**Objetivo específico 8:** Determinar la relación entre la gestión institucional y las metodologías didácticas en una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 11 Análisis objetivo específico 8

		Metodologías Didácticas				Total	
		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		N	%
		N	%	N	%		
Gestión Institucional	De Acuerdo	7	87,5%	3	7,1%	10	20,0%
	Totalmente de Acuerdo	1	12,5%	39	92,9%	40	80,0%
Total		8	100,0%	42	100,0%	50	100,0%

Ilustración 9 Representación objetivo específico 8



**Descripción:**

La tabla 12 advierte que el 78% de los encuestados están totalmente de acuerdo que la preparación en materia educacional debe ser constante y encaminada a los nuevos desafíos por los que atraviesa la sociedad en general.

**Hipótesis General:** Existe relación entre Gestión Institucional y Desempeño Docente en una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 12 Hipótesis General

			Gestión Institucional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

De acuerdo a los valores obtenidos en la correlación Rho de Spearman =0,812 entre las dos variables Gestión Institucional y Desempeño docente, se determina que es una hipótesis positiva alta, afirmando que Existe relación entre Gestión Institucional y Desempeño Docente en una unidad educativa de Guayaquil 2020.

**Hipótesis Específica 1:** Existe relación entre la conducción de una institución y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 13 Hipótesis Específica 1

			Conducción de una Institución	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Conducción de una Institución	Coeficiente de correlación	1,000	,383**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	50	50
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,383**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	50	50

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

De acuerdo a los valores obtenidos en la correlación Rho de Spearman =0,383 entre la dimensión Conducción de una institución y la variable Desempeño docente, se determina que es una correlación positiva baja, afirmando que Existe relación

entre la conducción de una institución y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.

**Hipótesis Específica 2:** Existe relación entre el abordaje de problemas y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 14 Hipótesis Específica 2

			Abordaje de Problemas	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Abordaje de Problemas	Coefficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	50	50
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	50	50

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

Referente a los valores obtenidos en la correlación Rho de Spearman =0,390 entre la dimensión Abordaje de problemas y la variable Desempeño docente, se determina que es una correlación positiva baja, afirmando que Existe relación entre el abordaje de problemas y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.

**Hipótesis Específica 3:** Existe relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 15 Hipótesis Específica 3

			Planeamiento Estratégico	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Planeamiento Estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,402**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	50	50
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,402**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.

N	50	50
---	----	----

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

Mencionando los valores obtenidos en la correlación Rho de Spearman =0,402 entre la dimensión Planeamiento estratégico y la variable Desempeño docente, se determina que es una correlación positiva moderada, afirmando que Existe relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.

**Hipótesis Específica 4:** Existe relación entre el proceso de cambio y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 16 Hipótesis Específica 4

			Proceso de Cambio	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Proceso de Cambio	Coefficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Gracias a los valores obtenidos en la correlación Rho de Spearman =0,627 entre la dimensión Proceso de cambio y la variable Desempeño docente, se determina que es una correlación positiva moderada, afirmando que Existe relación entre el proceso de cambio y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.

**Hipótesis Específica 5:** Existe relación entre la gestión institucional y las acciones o prácticas inherentes en una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 17 Hipótesis Específica 5

			Gestión Institucional	Acciones o Prácticas Inherentes
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Acciones o Prácticas Inherentes	Coeficiente de correlación	,693**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Puesto que los valores obtenidos entre la variable Gestión institucional y la dimensión Acciones o prácticas inherentes en la correlación Rho de Spearman arrojaron un resultado de  $Rho=0,693$ , se determina que es una correlación positiva moderada, afirmando que Existe relación entre la gestión institucional y las acciones o prácticas inherentes de una unidad educativa de Guayaquil 2020.

**Hipótesis Específica 6:** Existe relación entre la gestión institucional y el desarrollo de competencias en una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 18 Hipótesis Específica 6

			Gestión Institucional	Desarrollo de Competencias
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desarrollo de Competencias	Coeficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Los valores obtenidos en la correlación Rho de Spearman  $=0,753$  entre la variable Gestión institucional y la dimensión Desarrollo de competencias, determinan que es una correlación positiva alta, afirmando que Existe relación entre la gestión

institucional y el desarrollo de competencias de una unidad educativa de Guayaquil 2020.

**Hipótesis Específica 7:** Existe relación entre la gestión institucional y la responsabilidad social en una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 19 Hipótesis Específica 7

			Gestión Institucional	Responsabilidad Social
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Responsabilidad Social	Coeficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

La correlación Rho de Spearman =0,588 entre la variable Gestión institucional y la dimensión Responsabilidad social, determinan que es una correlación positiva moderada, afirmando que Existe relación entre la gestión institucional y la responsabilidad social de una unidad educativa de Guayaquil 2020.

**Hipótesis Específica 8:** Existe relación entre la gestión institucional y las metodologías didácticas en una unidad educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 20 Hipótesis Específica 8

			Gestión Institucional	Metodologías Didácticas
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Metodologías Didácticas	Coeficiente de correlación	,736**	1,000



	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

Este valor de Rho de Spearman =0,736 entre la variable Gestión institucional y la dimensión Metodologías didácticas, determinan que es una correlación positiva alta, afirmando que Existe relación entre la gestión institucional y las metodologías de una unidad educativa de Guayaquil 2020.

## V. DISCUSIÓN

Con referencia al objetivo específico, Determinar la relación entre la conducción de una institución y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020, la tabla número 3 nos dice que el 80% de las personas encuestadas están totalmente de acuerdo con que exista la justicia curricular en la conducción de una institución educativa; del mismo modo, la tabla 4 nos informa que el 68% se muestra totalmente de acuerdo en promover la interacción dinámica para mejorar la calidad de trabajo del equipo docente; la tabla número 5 advierte que el 78% de las personas encuestadas creen que es necesario que la institución educativa racionalice los recursos en esta pandemia para no perjudicar a su personal. Lo que da a notar que sí existe una relación significativa entre la conducción de una institución y el desempeño docente. Estos resultados están acorde con lo relatado por Acevedo y Valenti en 2017 resaltando la necesidad de promover una mejor justicia curricular en las instituciones educativas y de este modo incrementar la calidad de la educación actual.

Con respecto al objetivo específico, Determinar la relación entre el abordaje de problemas y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020, la tabla número 6 refleja que tan solo el 54% del personal encuestado piensa que el equipo de trabajo aporta siempre de manera proactiva para generar soluciones ante alguna dificultad dentro de su institución educativa; la tabla 7 nos relata que el 56% de los encuestados participan con la presentación de propuestas pedagógicas innovadoras cada cierto tiempo en su institución educativa; del mismo modo, la tabla 8 indica que el 64% de los encuestados informan siempre a la institución las necesidades que se tienen día a día. En este contexto, Piñero, Rodríguez y Castro en 2019 recalcan en su artículo que la participación proactiva del docente es primordial para que puedan solucionarse los diferentes inconvenientes que acarrearán en las instituciones educativas, más aun en el contexto actual.

Para el objetivo específico, Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020, la tabla 9 nos dice que el 60% actuó con acción constante con eficiencia y eficacia en el contexto de la pandemia; la tabla número 10 indica que el 78% del personal encuestado está totalmente de acuerdo en que se debe realizar un plan educativo anual innovador que se ajuste a la nueva enseñanza – aprendizaje on-line; en la tabla 11 el 26% está totalmente de acuerdo que la institución se maneje de manera precipitada para conseguir resultados inmediatos. Así como Sainz en 2017 advierte que un plan estratégico es la consecución de diferentes decisiones a través de técnicas y tácticas necesarias y, con mucha más razón en la actualidad, con el nuevo sistema educativo a través de plataformas informáticas.

Analizando el objetivo específico, Determinar la relación entre el proceso de cambio y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020, la tabla 12 manifiesta que el 26% están totalmente de acuerdo en que los cambios ocasionados durante este año 2020 en la educación, han aportado significativamente para el crecimiento de la institución; en la tabla número 13, el 36% está totalmente de acuerdo en que es indispensable el factor humano en el proceso de cambio de la institución educativa; en la tabla 14, el 70% del personal encuestado está totalmente de acuerdo en que se deben proyectar metas específicas para afrontar los nuevos cambios que se van a dar dentro de la institución. Así como Torres y Yépez en este año concuerdan que las prácticas docentes deben ajustarse a los problemas actuales, aprovechando las diferentes plataformas interactivas para de este modo poder llegar al entendimiento por parte de los alumnos.

De acuerdo al objetivo específico, Determinar la relación entre la gestión institucional y las acciones o prácticas inherentes en una unidad educativa de Guayaquil 2020, la tabla número 15 indica que el 40% está totalmente de acuerdo en que la didáctica para trabajar online con los estudiantes está correctamente diseñada con su pedagogía; la tabla 16 denota que el 80% de los encuestados

están totalmente de acuerdo en que es importante innovar para mejorar el desarrollo cognitivo y personal; y, en la tabla 17 los resultados arrojan que el 60% desarrolla actividades críticas y aplicativas en su desempeño docente. De esta manera Severson en 2012, Hallinger & Heck en 1996 y Zepeda en 2012 citados en McCulla y Degenhardt en 2015 advierten que el aporte del docente a través de sus conocimientos, preponderando su liderazgo para asumir el rol que desempeña; logrando de esta manera que el alumno absorba los conocimientos necesarios que le permitan desenvolverse en la sociedad.

Para el objetivo específico, Determinar la relación entre la gestión institucional y el desarrollo de competencias en una unidad educativa de Guayaquil 2020, la tabla número 18 indica que el 62% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que se desarrolla la planificación de actividades de enseñanza basándose a la malla curricular; en la tabla número 19 se evidencia que el 72% está totalmente de acuerdo en que el ambiente de aprendizaje virtual se debe manejar acorde a las necesidades estudiantiles; como indica la tabla 20, el 62% implementa junto con sus compañeros estrategias de trabajo para mejorar su crecimiento profesional. Estos resultados afirman lo mencionado por Faria, Reis y Peralta en el 2016 quienes recalcan que el profesionalismo del docente se debe reforzar con la preparación constante de acuerdo a la malla curricular y a la situación actual con la cual atraviesa el país.

Con relación al objetivo específico Determinar la relación entre la gestión institucional y la responsabilidad social en una unidad educativa de Guayaquil 2020, la tabla número 21 refleja que el 66% está totalmente de acuerdo que al actuar muestra compromiso en su responsabilidad social; la tabla 22 indica que el 60% considera importante la valoración al impacto social; mientras que la tabla 23 refleja que el 72% de los encuestados están totalmente de acuerdo que la ética tiene relevancia en la responsabilidad social. En este caso Winters en 2012 afirma que la participación activa del docente de acuerdo al ambiente social o cultural en el que se desenvuelven es necesaria para que se garantice el correcto aprendizaje,

exista participación común y de esta manera ayude a mejorar la gestión institucional.

Para hablar del objetivo específico, Determinar la relación entre la gestión institucional y las metodologías didácticas en una unidad educativa de Guayaquil 2020, la tabla número 24 indica que el 78% está totalmente de acuerdo en que es importante aplicar estrategias de enseñanza y aprendizaje actuales; mientras que la tabla 25 nos da a entender que el 72% están totalmente de acuerdo en que es necesario innovar la metodología didáctica para lograr la consecución de los objetivos planteados; la tabla 26 indica que el 66% de los encuestados creen que es importante tener competencias para desarrollar entre todo el equipo de docentes. Mismo que concuerda con lo mencionado por Martini en 2018 que se refiere a incrementar la autonomía y de esa manera poder alcanzar metas institucionales a través de la capacitación docente; así mismo el Ministerio de Educación en 2013 incitó a las instituciones educativas a fortalecer los lazos entre los docentes y las instituciones educativas.

## VI. CONCLUSIONES

Por lo consiguiente, podemos concluir que: Es imprescindible que la gestión institucional vaya de la mano con el desempeño docente porque sin una buena planeación y administración no se podría conseguir que la implementación pedagógica obtenga a corto y largo plazo buenos resultados.

Se pudo observar que sí existe relación entre la conducción de una institución y el desempeño docente de una unidad educativa puesto que la manera como se maneja una institución influye en la participación de su personal docente.

Es necesario que se solucionen los problemas actuales para que el personal docente de las instituciones educativas pueda desempeñarse correctamente.

Si con anticipación no se realiza una buena planificación para manejarse durante todo el año lectivo, no se podrá instruir correctamente, menoscabando el trabajo docente.

Es bueno tener presente que los cambios dentro de una institución educativa, pueden influir de manera positiva o negativa en las actividades del personal docente.

Es de suma importancia que la gestión institucional maneje de manera óptima la modalidad de trabajo para el eficaz desenvolvimiento de las actividades inherentes de las mismas.

Dentro de la unidad educativa debe existir la motivación necesaria para que el personal docente crezca profesional y personalmente.

La participación activa del docente de acuerdo al ambiente social en el que se desenvuelve su alumnado es primordial para ganar prestigio en la institución educativa y formar correctamente a sus estudiantes.

La institución debe abarcar todo lo correspondiente a su crecimiento, en el ámbito administrativo y más aún en la preparación de su personal docente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Coordinar acciones conjuntas entre el personal docente y administrativo de una institución educativa para lograr la excelencia.

Administrar correctamente la institución educativa, para lograr la resolución de problemas.

Planificar acordemente las actividades a realizar con su personal.

Manejar mejoras dentro de la institución educativa que favorezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Optimizar la modalidad de trabajo para que facilite el desempeño de su personal docente.

Motivar de manera constante a quienes conforman la institución para de esta manera contribuir con la responsabilidad social.

Incentivar a los docentes a participar activamente en las actividades educativas.

Preparar al personal docente a través de seminarios, charlas, reuniones que permitan su crecimiento profesional.

## REFERENCIAS

- Acevedo, C., & Valentini, G. y. (2017). Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México. *Calidad en la educación, julio 2017* (46), 53 - 95. Obtenido de [file:///C:/Users/Camaras/Downloads/Gestion\\_institucional\\_involucramiento\\_docente\\_y\\_de.pdf](file:///C:/Users/Camaras/Downloads/Gestion_institucional_involucramiento_docente_y_de.pdf)
- Azis, C. (2018). *Gestión del cambio, creencias y teorías de acción para la mejora escolar*. Chile: Centro de Liderazgo pra la Mejora Escolar. Chile.
- Chile, C. N. (2017). *Cuenta Pública*. Santiago: CNA. Obtenido de [https://www.cnachile.cl/Biblioteca%20Documentos%20de%20Interes/CNA\\_Cuenta%20Publica%202017.pdf](https://www.cnachile.cl/Biblioteca%20Documentos%20de%20Interes/CNA_Cuenta%20Publica%202017.pdf)
- Fullan, M. (2006). *Change theory A force for school improvemet*. Australia: Centre for Strategic Education, Victoria, 2006. Obtenido de <http://michaelfullan.ca/wp-content/uploads/2016/06/13396072630.pdf>
- García, F., & Juárez, S. y. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 206 - 216.
- Marti, J. (2020). Sociedad digital: gestión organizacional tras el COVID-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(20), 1 - 12. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29063559021/29063559021.pdf>
- Martini, H., & Castillo, P. y. (2018). *Innovación Educativa: perspectivas y desafíos*. Valpñaraíso: Universidad de Valparaíso. Obtenido de <file:///C:/Users/Camaras/Downloads/Dialnet-InnovacionEducativaPerspectivasYDesafios-719973.pdf>
- Meza, J., & Paez, R. (2016). *Familia, Escuela y Desarrollo Humano*. Bogotá: Editorial Kimpres S.A.S. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20161116033448/FamiliaEscuelaYDesarrolloHumano.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (20 de Diciembre de 2020). *Ayude a combatir el Covid-19*. Obtenido de <https://covid19responsefund.org/es/?gclid=Cj0KCQiAifz->



BRDjARIsAEELYGLY9TfNmjVwxTkzKcVn9OH1QzMcnlcLLqvcWqvVMO4Y4  
hpKOfJNY9YaAtb0EALw\_wcB

- Ortiz, M., Fabara, E., & Villagómez, M. e. (2017). *La formación y el trabajo docente en Ecuador*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14919/1/La%20formacion%20y%20el%20trabajo%20docente%20en%20el%20Ecuador.pdf>
- Páez, R., & Rondón, G. y. (2018). *Formación docente y pensamiento crítico en Paulo Freire*. Buenos Aires: CLACSO. Obtenido de [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20181113025736/Formacion\\_docente\\_Paulo\\_Freire.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20181113025736/Formacion_docente_Paulo_Freire.pdf)
- Piñeiro J, C. E. (2019). Componentes de conocimiento del profesor para la enseñanza de la resolución de problemas en educación primaria. *Revista de investigación en didáctica de la matemática*, 104-129.
- Piñeiro, J., & Rodríguez, E. y. (2019). Componentes de conocimiento del profesor para la enseñanza de la resolución de problemas en educación primaria. *Revista de investigación y didáctica de la matemática*, 13(2), 104 - 129. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/331047396\\_Componentes\\_de\\_conocimiento\\_del\\_profesor\\_para\\_la\\_ensenanza\\_de\\_la\\_resolucion\\_de\\_problemas\\_en\\_educacion\\_primaria](https://www.researchgate.net/publication/331047396_Componentes_de_conocimiento_del_profesor_para_la_ensenanza_de_la_resolucion_de_problemas_en_educacion_primaria)
- Sáinz, J. (2017). Alianzas para garantizar la competitividad. *Harvard Deusto Marketing y Ventas*(141), 48 - 54. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=1959>
- SENPLADES. (2018). *Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida*. Quito: SENPALDES.
- Siabato, M. (2013). Gestión Integral y Desarrollo educativo. *Cooperativismo y Desarrollo*, 35 - 48.
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Escuela de administración de negocios, Julio - Diciembre*(81), 111-128. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>
- Tapia, A. y. (2015). Desigualdad educativa y desigualdad social en México. Nuevas evidencias desde las primarias generales de los estados. *Revista Perfiles*

- Educativos IIESU-UNAM*, 151(38), 32-54. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n46/0718-4565-caledu-46-00053.pdf>
- Tehseen, S., & Ramayah, T. (2015). Competencias empresariales y éxito empresarial de las pymes: el papel contingente de la integración externa. *Revista Mediterránea de Ciencias Sociales*, 6(1), 1 - 13. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/272641875\\_Entrepreneurial\\_Competencies\\_and\\_SMEs\\_Business\\_Success\\_The\\_Contingent\\_Role\\_of\\_External\\_Integration](https://www.researchgate.net/publication/272641875_Entrepreneurial_Competencies_and_SMEs_Business_Success_The_Contingent_Role_of_External_Integration)
- Torres, M., & Yépez, D. y. (2020). La reflexión de la práctica docente. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*(10), 1 - 10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5717/571763429006/571763429006.pdf>
- UNESCO. (2016). *Recomendaciones de Políticas Educativas en América Latina en Base al Tercer*. París: UNESCO. Obtenido de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Recomendaciones-de-Políticas-Educativas.pdf>
- Villarreal, J. (2009). El proyecto de cambio escolar: una opción para mejorar la educación básica. *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, 31(2), 84-100. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4575/457545097004.pdf>

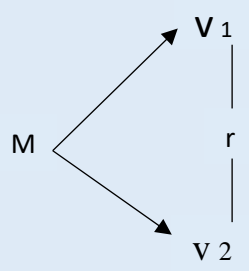
## **ANEXOS**

### Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL 2020

**ESTUDIANTE:** LCDA. XIOMARA PEPPER ZAMORA

**PROGRAMA:** \_\_\_\_\_

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<b>¿Cuál es la relación entre Gestión Institucional y Desempeño Docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?</b>	<b>GENERAL:</b> Determinar la relación entre gestión institucional y desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020	<b>GENERAL:</b> Existe relación entre Gestión Institucional y Desempeño Docente en una unidad educativa de Guayaquil 2020	VARIABLE 1 Gestión institucional	<b>DISEÑO:</b> La investigación tiene un esquema correlacional asociativo    <b>Dónde:</b> M= Unidad Educativa en el año 2020	<b>POBLACIÓN:</b> 70 Personas entre directivos, personal administrativo y docentes.
	<b>ESPECÍFICOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre la conducción de una institución y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.</li> <li>Determinar la relación entre el abordaje de problemas y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.</li> </ul>	<b>ESPECÍFICAS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación entre la conducción de una institución y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.</li> <li>Existe relación entre el abordaje de problemas y el desempeño docente de una</li> </ul>	VARIABLE 2 Desempeño docente		<b>MUESTRA:</b> 50 Docentes

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.</li> <li>• Determinar la relación entre el proceso de cambio y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.</li> <li>• Determinar la relación entre la gestión institucional y las acciones o prácticas inherentes en una unidad educativa de Guayaquil 2020.</li> <li>• Determinar la relación entre la gestión institucional y el desarrollo de competencias en una unidad educativa de Guayaquil 2020.</li> </ul>	<p>unidad educativa de Guayaquil 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.</li> <li>• Existe relación entre el proceso de cambio y el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020.</li> <li>• Existe relación entre la gestión institucional y las acciones o prácticas inherentes en una unidad educativa de Guayaquil 2020.</li> <li>• Existe relación entre la gestión institucional y el desarrollo de</li> </ul>		<p>V<sub>1</sub>= Gestión institucional</p> <p>V<sub>2</sub>= Desempeño docente</p> <p>r= Relación entre la Gestión institucional y el Desempeño docente</p>	
--	---	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la gestión institucional y la responsabilidad social en una unidad educativa de Guayaquil 2020.</li> <li>• Determinar la relación entre la gestión institucional y las metodologías didácticas en una unidad educativa de Guayaquil 2020</li> </ul>	<p>competencias en una unidad educativa de Guayaquil 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre la gestión institucional y la responsabilidad social en una unidad educativa de Guayaquil 2020.</li> <li>• Existe relación entre la gestión institucional y las metodologías didácticas en una unidad educativa de Guayaquil 2020.</li> </ul>			
--	---	---	--	--	--

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

**TÍTULO:** TÍTULO: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL 2020

**ESTUDIANTE:** LCDA. XIOMARA PEPPER ZAMORA

**PROGRAMA:** \_\_\_\_\_

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE I:</b>  <b>Gestión institucional</b>	Conducción de una institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Justicia curricular</li> <li>• Interacción dinámica</li> <li>• Racionalidad de recursos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es importante que exista la justicia curricular en la conducción de una institución educativa.</li> <li>• Usted promueve la interacción dinámica para mejorar la calidad de trabajo del equipo docente.</li> <li>• Es necesario que la institución educativa racionalice los recursos en esta pandemia para no perjudicar a su personal.</li> </ul>	Cuestionario	Escala de Likert

	Abordaje de problemas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar soluciones</li> <li>• Propuesta pedagógica</li> <li>• Proveer vínculos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El equipo de trabajo aporta siempre de manera proactiva para generar soluciones ante alguna dificultad dentro de su institución educativa.</li> <li>• Usted participa con la presentación de propuestas pedagógicas innovadoras cada cierto tiempo.</li> <li>• Informas siempre a la institución las necesidades que se tienen día a día.</li> </ul>		
	Planeamiento estratégico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acción constante</li> <li>• Construcción del futuro</li> <li>• Conseguir un resultado final</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usted actuó con acción constante con eficiencia y eficacia en el contexto de la pandemia.</li> <li>• Se debe realizar un plan educativo anual innovador</li> </ul>		



			<p>que se ajuste a la nueva enseñanza – aprendizaje On-line.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Está de acuerdo que la institución se maneje de manera precipitada para conseguir resultados inmediatos.</li> </ul>		
	Proceso de cambio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuda a la organización</li> <li>• Factor humano</li> <li>• Metas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los cambios ocasionados durante este año 2020 en la educación, han aportado significativamente para el crecimiento de la institución.</li> <li>• Es indispensable el factor humano en el proceso de cambio de la institución educativa.</li> <li>• Se deben proyectar metas específicas para</li> </ul>		

			afrontar los nuevos cambios que se van a dar dentro de la institución.		
<b>VARIABLE II:</b>  <b>Desempeño docente</b>	Acciones o prácticas inherentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogía</li> <li>• Desarrollo cognitivo y personal</li> <li>• Actividades críticas y aplicativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La didáctica para trabajar online con los estudiantes está correctamente diseñada con su pedagogía.</li> <li>• Es importante innovar para mejorar el desarrollo cognitivo y personal.</li> <li>• Desarrolla actividades críticas y aplicativas en su desempeño docente.</li> </ul>	Cuestionario	Escala de Likert
	Desarrollo de competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de actividades de enseñanza</li> <li>• Ambientes de aprendizaje</li> <li>• Estrategia de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se desarrolla la planificación de actividades de enseñanza basándose a la malla curricular.</li> </ul>		

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• El ambiente de aprendizaje virtual se debe manejar acorde a las necesidades estudiantiles.</li> <li>• Usted implementa junto con sus compañeros estrategias de trabajo para mejorar su crecimiento profesional.</li> </ul>		
	Responsabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso</li> <li>• Valoración al impacto social</li> <li>• Ética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al actuar muestra compromiso en su responsabilidad social.</li> <li>• Considera importante la valoración al impacto social.</li> <li>• Cree usted, que la ética tiene relevancia en la responsabilidad social.</li> </ul>		
	Metodologías didácticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias</li> <li>• Logro de objetivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cree usted que es importante aplicar estrategias de enseñanza y</li> </ul>		

		<ul style="list-style-type: none"><li>• Competencias para desarrollar</li></ul>	<p>aprendizaje actuales.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Es necesario innovar la metodología didáctica para lograr la consecución de los objetivos planteados.</li><li>• Es importante tener competencias para desarrollar entre todo el equipo de docentes.</li></ul>		
--	--	---	--	--	--

## Anexo 2. Instrumento de investigación

<b>CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2020.</b>						
Estimado (a) docente la presente encuesta está direccionada en conocer varios aspectos acerca de la gestión institucional y desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020.						
Marque con una X en el casillero que crea conveniente.						
N°	Ítems	Escala				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
<b>Variable 1: Gestión institucional</b>		5	4	3	2	1
<b>Conducción de una institución</b>						
<b>Indicador: Justicia curricular</b>						
1	Es importante que exista la justicia curricular en la conducción de una institución educativa.					
<b>Indicador: Interacción dinámica</b>						
2	Usted promueve la interacción dinámica para mejorar la calidad de trabajo del equipo docente.					
<b>Indicador: Racionalidad de recursos</b>						
3	Es necesario que la institución educativa racionalice los recursos en esta pandemia para no perjudicar a su personal.					
<b>Abordaje de problemas</b>						
<b>Indicador: Generar soluciones</b>						
4	El equipo de trabajo aporta siempre de manera proactiva para generar soluciones ante alguna dificultad dentro de su institución educativa.					
<b>Indicador: Propuesta pedagógica</b>						
5	Usted participa con la presentación de propuestas pedagógicas innovadoras cada cierto tiempo.					
<b>Indicador: proveer vínculos</b>						
6	Informas siempre a la institución las necesidades que se tienen día a día.					
<b>Dimensión planeamiento estratégico</b>						
<b>Indicador: Acción constante</b>						
7	Usted actuó con acción constante con eficiencia y eficacia en el contexto de la pandemia.					
<b>Indicador: construcción del futuro</b>						
8	Se debe realizar un plan educativo anual innovador que se ajuste a la nueva enseñanza – aprendizaje On-line					

<b>Indicador: conseguir un resultado final</b>						
9	Está de acuerdo que la institución se maneje de manera precipitada para conseguir resultados inmediatos					
<b>Dimensión: Proceso de cambio</b>						
<b>Indicador: Ayuda a la organización</b>						
10	Los cambios ocasionados durante este año 2020 en la educación, han aportado significativamente para el crecimiento de la institución.					
<b>Indicador: Factor humano</b>						
11	Es indispensable el factor humano en el proceso de cambio de la institución educativa					
<b>Indicador: Metas</b>						
12	Se deben proyectar metas específicas para afrontar los nuevos cambios que se van a dar dentro de la institución					
<b>Variable 2: Desempeño Docente</b>						
<b>Dimensión: Acciones o prácticas inherentes</b>						
<b>Indicador: Pedagogía</b>						
13	La didáctica para trabajar online con los estudiantes está correctamente diseñada con su pedagogía.					
<b>Indicador: Desarrollo cognitivo y personal</b>						
14	Es importante innovar para mejorar el desarrollo cognitivo y personal.					
<b>Indicador: Actividades críticas y aplicativas</b>						
15	Desarrolla actividades críticas y aplicativas en su desempeño docente.					
<b>Dimensión: Desarrollo de competencias</b>						
<b>Indicador: Planificación de actividades de enseñanza</b>						
16	Se desarrolla la planificación de actividades de enseñanza basándose a la malla curricular.					
<b>Indicador: Ambientes de aprendizaje</b>						
17	El ambiente de aprendizaje virtual se debe manejar acorde a las necesidades estudiantiles.					
<b>Indicador: Estrategia de trabajo</b>						
18	Usted implementa junto con sus compañeros estrategias de trabajo para mejorar su crecimiento profesional.					
<b>Dimensión: Responsabilidad social</b>						
<b>Indicador: Compromiso</b>						
19	Al actuar muestra compromiso en su responsabilidad social.					
<b>Indicador: Valoración al impacto social</b>						
20	Considera importante la valoración al impacto social.					

<b>Indicador: Ética</b>						
21	Cree usted, que la ética tiene relevancia en la responsabilidad social.					
<b>Dimensión: Metodologías didácticas</b>						
<b>Indicador: Estrategias</b>						
22	Cree usted que es importante aplicar estrategias de enseñanza y aprendizaje actuales.					
<b>Indicador: Logro de objetivos</b>						
23	Es necesario innovar la metodología didáctica para lograr la consecución de los objetivos planteados.					
<b>Indicador: Competencias para desarrollar</b>						
24	Es importante tener competencias para desarrollar entre todo el equipo de docentes.					

### Anexo 3. Validación primer experto

#### Matriz de Validación por criterio de jueces

Tema: Gestión institucional y desempeño docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala					Criterios de evaluación								Observaciones
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la escala		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión Institucional	Conducción de una institución	Justicia Curricular	Es importante que exista la justicia curricular en la conducción de una institución educativa.						X		X		X		X		
		Interacción dinámica	Usted promueve la interacción dinámica para mejorar la calidad de trabajo del equipo docente.						X		X		X		X		
		Racionalidad de recursos	Es necesario que la institución educativa racionalice los recursos en esta pandemia para no perjudicar a su personal.						X		X		X		X		
	Abordaje de problemas	Generar soluciones	El equipo de trabajo aporta siempre de manera proactiva para generar soluciones ante alguna dificultad dentro de su institución educativa.						X		X		X		X		
		Propuesta pedagógica	Usted participa con la presentación de propuestas pedagógicas innovadoras cada cierto tiempo.						X		X		X		X		
		proveer vínculos	Informas siempre a la institución las necesidades que se tienen día a día.						X		X		X		X		



Desempeño docente	Planeamiento estratégico	Acción constante	Usted actuó con acción constante con eficiencia y eficacia en el contexto de la pandemia.					X		X		X		X		
		Construcción del futuro	Se debe realizar un plan educativo anual innovador que se ajuste a la nueva enseñanza – aprendizaje On-line					X		X		X		X		
		Conseguir un resultado final	Está de acuerdo que la institución se maneje de manera precipitada para conseguir resultados inmediatos					X		X		X		X		
	Acción o prácticas inherentes	Pedagogía	La didáctica para trabajar online con los estudiantes está correctamente diseñada con su pedagogía.					X		X		X		X		
		Desarrollo cognitivo y personal	Es importante innovar para mejorar el desarrollo cognitivo y personal.					X		X		X		X		
		Actividades críticas e inherentes	Desarrolla actividades críticas y aplicativas en su desempeño docente.					X		X		X		X		
	Desarrollo de competencias	Planificación de actividades de enseñanza	Se desarrolla la planificación de actividades de enseñanza basándose a la malla curricular.					X		X		X		X		
		Ambientes de aprendizaje	El ambiente de aprendizaje virtual se debe manejar acorde a las necesidades estudiantiles.					X		X		X		X		
		Estrategia de trabajo	Usted implementa junto con sus compañeros estrategias de trabajo para mejorar su crecimiento profesional.					X		X		X		X		

Responsabilidad social	Compromiso	Al actuar muestra compromiso en su responsabilidad social.						X		X		X		X		
	Valoración al impacto social	Considera importante la valoración al impacto social.						X		X		X		X		
	Ética	Cree usted, que la ética tiene relevancia en la responsabilidad social.						X		X		X		X		
Metodologías didácticas	Estrategias	Cree usted que es importante aplicar estrategias de enseñanza y aprendizaje actuales.						X		X		X		X		
	Logro de objetivos	Es necesario innovar la metodología didáctica para lograr la consecución de los objetivos planteados.						X		X		X		X		
	Competencias para desarrollar	Es importante tener competencias para desarrollar entre todos el equipo de docentes.						X		X		X		X		



Mg. Casusol Moreno Fernando Elías Manuel

Evaluador

**MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de gestión institucional y desempeño docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta la gestión educativa y el desempeño profesional docente.

**DIRIGIDO A:** Docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Casusol Moreno Fernando Elías Manuel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
x				



---

**Mg. Casusol Moreno Fernando Elías Manuel**

**Evaluador**

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Datos informativos:**

**Nombre del evaluador:** Mg. Casusol Moreno Fernando Elías Manuel

**Tipo de documento:** Cuestionario de gestión institucional y desempeño docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

**Tema:** Gestión institucional y desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVA CIONES	
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100		
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X				



## Anexo 4. Validación segundo experto


### Matriz de Validación por criterio de jueces

Tema: Gestión institucional y desempeño docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala					Criterios de evaluación								Observaciones
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la escala		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión Institucional	Conducción de una institución	Justicia Curricular	Es importante que exista la justicia curricular en la conducción de una institución educativa.						X		X		X		X		
		Interacción dinámica	Usted promueve la interacción dinámica para mejorar la calidad de trabajo del equipo docente.						X		X		X		X		
		Racionalidad de recursos	Es necesario que la institución educativa racionalice los recursos en esta pandemia para no perjudicar a su personal.						X		X		X		X		
	Abordaje de problemas	Generar soluciones	El equipo de trabajo aporta siempre de manera proactiva para generar soluciones ante alguna dificultad dentro de su institución educativa.						X		X		X		X		
		Propuesta pedagógica	Usted participa con la presentación de propuestas pedagógicas innovadoras cada cierto tiempo.						X		X		X		X		
		proveer vínculos	Informas siempre a la institución las necesidades que se tienen día a día.						X		X		X		X		

Desempeño docente	Planeamiento estratégico	Acción constante	Usted actuó con acción constante con eficiencia y eficacia en el contexto de la pandemia.					X		X		X		X		
		Construcción del futuro	Se debe realizar un plan educativo anual innovador que se ajuste a la nueva enseñanza – aprendizaje On-line					X		X		X		X		
		Conseguir un resultado final	Está de acuerdo que la institución se maneje de manera precipitada para conseguir resultados inmediatos					X		X		X		X		
	Acción o prácticas inherentes	Pedagogía	La didáctica para trabajar online con los estudiantes está correctamente diseñada con su pedagogía.					X		X		X		X		
		Desarrollo cognitivo y personal	Es importante innovar para mejorar el desarrollo cognitivo y personal.					X		X		X		X		
		Actividades críticas e inherentes	Desarrolla actividades críticas y aplicativas en su desempeño docente.					X		X		X		X		
	Desarrollo de competencias	Planificación de actividades de enseñanza	Se desarrolla la planificación de actividades de enseñanza basándose a la malla curricular.					X		X		X		X		
		Ambientes de aprendizaje	El ambiente de aprendizaje virtual se debe manejar acorde a las necesidades estudiantiles.					X		X		X		X		
		Estrategia de trabajo	Usted implementa junto con sus compañeros estrategias de trabajo para mejorar su crecimiento profesional.					X		X		X		X		

Responsabilidad social	Compromiso	Al actuar muestra compromiso en su responsabilidad social.						X		X		X		X		
	Valoración al impacto social	Considera importante la valoración al impacto social.						X		X		X		X		
	Ética	Cree usted, que la ética tiene relevancia en la responsabilidad social.						X		X		X		X		
Metodologías didácticas	Estrategias	Cree usted que es importante aplicar estrategias de enseñanza y aprendizaje actuales.						X		X		X		X		
	Logro de objetivos	Es necesario innovar la metodología didáctica para lograr la consecución de los objetivos planteados.						X		X		X		X		
	Competencias para desarrollar	Es importante tener competencias para desarrollar entre todos el equipo de docentes.						X		X		X		X		

  
**Mg. Valentín Proaño Cabanilla**  
**Evaluador**





**MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de gestión institucional y desempeño docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta la gestión educativa y el desempeño profesional docente.

**DIRIGIDO A:** Docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
X				



**Mg. Valentín Proaño Cabanilla**

**Evaluador**



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Datos informativos:**

**Nombre del evaluador:** Mg. Valentín Proaño Cabanilla

**Tipo de documento:** Cuestionario de gestión institucional y desempeño docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

**Tema:** Gestión institucional y desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		X			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		



## Anexo 5. Validación tercer experto

### Matriz de Validación por criterio de jueces

Tema: Gestión institucional y desempeño docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala					Criterios de evaluación								Observaciones
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la escala		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión Institucional	Conducción de una institución	Justicia Curricular	Es importante que exista la justicia curricular en la conducción de una institución educativa.						X		X		X		X		
		Interacción dinámica	Usted promueve la interacción dinámica para mejorar la calidad de trabajo del equipo docente.						X		X		X		X		
		Racionalidad de recursos	Es necesario que la institución educativa racionalice los recursos en esta pandemia para no perjudicar a su personal.						X		X		X		X		
	Abordaje de problemas	Generar soluciones	El equipo de trabajo aporta siempre de manera proactiva para generar soluciones ante alguna dificultad dentro de su institución educativa.						X		X		X		X		
		Propuesta pedagógica	Usted participa con la presentación de propuestas pedagógicas innovadoras cada cierto tiempo.						X		X		X		X		
		proveer vínculos	Informas siempre a la institución las necesidades que se tienen día a día.						X		X		X		X		

Desempeño docente	Planeamiento estratégico	Acción constante	Usted actuó con acción constante con eficiencia y eficacia en el contexto de la pandemia.					X		X		X		X		
		Construcción del futuro	Se debe realizar un plan educativo anual innovador que se ajuste a la nueva enseñanza – aprendizaje On-line					X		X		X		X		
		Conseguir un resultado final	Está de acuerdo que la institución se maneje de manera precipitada para conseguir resultados inmediatos					X		X		X		X		
	Acción o prácticas inherentes	Pedagogía	La didáctica para trabajar online con los estudiantes está correctamente diseñada con su pedagogía.					X		X		X		X		
		Desarrollo cognitivo y personal	Es importante innovar para mejorar el desarrollo cognitivo y personal.					X		X		X		X		
		Actividades críticas e inherentes	Desarrolla actividades críticas y aplicativas en su desempeño docente.					X		X		X		X		
	Desarrollo de competencias	Planificación de actividades de enseñanza	Se desarrolla la planificación de actividades de enseñanza basándose a la malla curricular.					X		X		X		X		
		Ambientes de aprendizaje	El ambiente de aprendizaje virtual se debe manejar acorde a las necesidades estudiantiles.					X		X		X		X		
		Estrategia de trabajo	Usted implementa junto con sus compañeros estrategias de trabajo para mejorar su crecimiento profesional.					X		X		X		X		

Responsabilidad social	Compromiso	Al actuar muestra compromiso en su responsabilidad social.						X		X		X		X		
	Valoración al impacto social	Considera importante la valoración al impacto social.						X		X		X		X		
	Ética	Cree usted, que la ética tiene relevancia en la responsabilidad social.						X		X		X		X		
Metodologías didácticas	Estrategias	Cree usted que es importante aplicar estrategias de enseñanza y aprendizaje actuales.						X		X		X		X		
	Logro de objetivos	Es necesario innovar la metodología didáctica para lograr la consecución de los objetivos planteados.						X		X		X		X		
	Competencias para desarrollar	Es importante tener competencias para desarrollar entre todos el equipo de docentes.						X		X		X		X		


---

**César E. Ulloa Parravicini**  
 Doctor en Administración de la Educación

**Documento Nacional de Identidad (DNI) 43650898**

### MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de gestión institucional y desempeño docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta la gestión educativa y el desempeño profesional docente.

**DIRIGIDO A:** Docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Casusol Moreno Fernando Elías Manuel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
	x			



.....  
**César E. Ulloa Parravicini**  
Doctor en Administración de la Educación

Documento Nacional de Identidad (DNI) 43650898

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Datos informativos:**

**Nombre del evaluador:** Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini

**Tipo de documento:** Cuestionario de gestión institucional y desempeño docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

**Tema:** Gestión institucional y desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVA CIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	X				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			





## Anexo 6. Coeficiente Alfa Cron Bach

TIPO DE DOCUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA GUAYAQUIL, 2020																									
VARIABLE 1												VARIABLE 2													
Encuestados	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Suma
Sujeto 1	5	4	5	3	4	3	4	5	3	2	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	99
Sujeto 2	5	4	5	4	4	4	3	5	2	3	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	103
Sujeto 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
Sujeto 4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	107
Sujeto 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
Sujeto 6	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	105
Sujeto 7	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	110
Sujeto 8	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	113
Sujeto 9	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	101
Sujeto 10	5	4	3	4	4	4	4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	101
Sujeto 11	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	112
Sujeto 12	4	5	5	4	4	5	5	5	2	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	108
Sujeto 13	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	103
Sujeto 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
Sujeto 15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114
Sujeto 16	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	111
Sujeto 17	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
Sujeto 18	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
Sujeto 19	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117
Sujeto 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
Sujeto 21	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	2	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	108
Sujeto 22	5	5	5	4	5	5	4	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	109
Sujeto 23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
Sujeto 24	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	5	2	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	93

TIPO DE DOCUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA GUAYAQUIL, 2020																									
Encuestados	VARIABLE 1												VARIABLE 2												Suma
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	
Sujeto 25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
Sujeto 26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	117
Sujeto 27	4	4	5	3	4	5	3	5	1	2	4	4	2	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	95
Sujeto 28	5	5	5	5	5	4	3	5	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
Sujeto 29	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	5	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	92
Sujeto 30	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
Sujeto 31	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	110
Sujeto 32	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	86
Sujeto 33	5	4	5	3	4	5	4	5	1	1	4	4	1	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	89
Sujeto 34	4	5	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	79
Sujeto 35	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	107
Sujeto 36	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	107
Sujeto 37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	116
Sujeto 38	4	5	4	4	4	4	4	2	2	3	5	4	3	5	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	90
Sujeto 39	5	5	5	5	3	4	4	5	2	2	4	4	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	93
Sujeto 40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	116
Sujeto 41	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117
Sujeto 42	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	113
Sujeto 43	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117
Sujeto 44	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114
Sujeto 45	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	111
Sujeto 46	5	5	4	4	5	5	5	4	2	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	4	102
Sujeto 47	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	106
Sujeto 48	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
Sujeto 49	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
Sujeto 50	5	4	5	4	4	3	3	5	1	2	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	99
Varianzas	0,16	0,2176	0,3216	0,4836	0,4096	0,5296	0,5284	0,3616	2,0116	1,2916	0,5104	0,2576	1,3876	0,2116	0,4096	0,4084	0,4756	0,3664	0,4036	0,3684	0,48	0,2224	0,25	0,36	5387

### INTERPRETACIÓN DE CONFIABILIDAD

Tabla: Escala de Valoración del Alfa de Cronbach

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
[0.95 a + >	Muy elevada o Excelente
[0.90 – 0.95 >	Elevada
[0.85 – 0.90 >	Muy buena
[0.80 – 0.85 >	Buena
[0.75 – 0.80 >	Muy respetable
[0.70 – 0.75 >	Respetable
[0.65 – 0.70 >	Mínimamente aceptable
[0.40 – 0.65 >	Moderada
[0.00 – 0.40 >	inaceptable

Fuente: De Vellis (1991)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$\Sigma$ (Símbolo sumatoria)	
$\alpha$ (Alfa)=	0,91
K (Número de ítems=	24
$\Sigma Vi$ (Sumatoria varianza de cada ítem)=	12,43
Vt (Varianza total)=	97,91

### Gestión institucional y desempeño docente

Alfa de Cron Bach	Nº elementos
0,91%	50