



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes
de la Escuela Particular “Rafael María Arízaga”, Ecuador,
2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Aimacaña Buste, Sandra Gregoria (ORCID: 0000-0003-2684-2241)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar.

A mi padres, Segundo Aimacaña Narváez y Carmen Buste Posligua porque creyeron en mí, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera eso fue lo que me hizo ir hasta el final.

A mi esposo Danny, y mis hijos Jhon y Sarai que a través de su amor y paciencia me ayudaron a alcanzar mis objetivos.

A mi hermana Teresa y sobrina Génesis por su apoyo incondicional por estar siempre a mi lado.

Gracias a todos por su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento de mí.

Agradecimiento

Al director y docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arízaga” quienes me ayudaron en el desarrollo de mi proyecto.

A la Universidad César Vallejo quien nos recibió y nos brindó su apoyo para poder estudiar la maestría.

Mi gratitud a todos los docentes de la Universidad que supieron transmitir sus conocimientos y con mucho aprecio al Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides quien ha sido una guía y apoyo para el desarrollo de mi proyecto.

Índice de contenidos

Carátula.....	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Métodos de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Población de la investigación	19
Tabla 2 Características de la gestión institucional	23
Tabla 3 Características de la Responsabilidad Social	25
Tabla 4 La gestión institucional y responsabilidad social	27
Tabla 5 La gestión pedagógica y calidad de enseñanza	28
Tabla 6 Las competencias profesionales y la responsabilidad social	29
Tabla 7 Las habilidades técnicas y la responsabilidad social	30
Tabla 8 Las experiencias curriculares y responsabilidad social	31

RESUMEN

La investigación titulada Gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arízaga”, Ecuador, 2021, su objetivo es determinar la relación de gestión institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga”, Ecuador, 2021.

La investigación fue de tipo básica, diseño correlacional asociativa, con un enfoque cuantitativo y de variables cualitativas. Se consideró una muestra de 24 docentes y se realizó la recolección de datos para procesarlo de forma estadística mediante el software SPSS, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario para cada variable, validadas a través de juicio de 5 expertos y para la confiabilidad con el Alpha de Cronbach con 0,932 que equivale a alta confiabilidad para Gestión Institucional y 0,924 que equivale a alta confiabilidad para responsabilidad social.

En los resultados se muestra el valor de significación (sig.) 0,000 es menor a 0,05, y el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,745 dando una correlación positiva alta entre la variable gestión institucional y la responsabilidad social, conclusión existe una relación directa y significativa entre la gestión institucional y la responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga”.

Palabras claves: Gestión Institucional, responsabilidad social, resolución de conflictos, convivencia armónica.

ABSTRACT

The research entitled Institutional Management and social responsibility in the teachers of the “Rafael Maria Arízaga” Private School, Ecuador, 2021, its objective is to determine the relationship of institutional management and social responsibility in the teachers of the “Rafael Maria Arizaga” Private School, Ecuador, 2021.

The research was of a basic type, associative correlational design, with a quantitative approach and qualitative variables. A sample of 24 teachers was considered and data was collected to process it statistically using the SPSS software, the survey technique and the questionnaire instrument were used for each variable, validated through the judgment of 5 experts and for the reliability with Cronbach's Alpha with 0.932 which is equivalent to high reliability for Institutional Management and 0.924 which is equivalent to high reliability for social responsibility.

The results show the significance value (sig.) 0.000 is less than 0.05, and the Spearman correlation value (rho) is 0.745, giving a high positive correlation between the institutional management variable and social responsibility. Direct and significant relationship between institutional management and social responsibility in the teachers of the “Rafael Maria Arizaga” Private School.

Keywords: Institutional management, social responsibility, conflict resolution, harmonious coexistence.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión institucional y responsabilidad social en medio de acciones realizadas por cada uno de los integrantes de la comunidad educativa por medio de compromisos hacia el entorno y la sociedad esto implica la resolución de problemas a situaciones vinculadas con los acuerdos fijados en el bienestar entre niños, jóvenes y adultos sobre el medio ambiente y la preservación de los entornos ecológicos.

En los últimos tiempos en todo el mundo se tratan temas sobre lo que una institución educativa debe hacer frente a la responsabilidad social ya que se convierten en la base primordial para el fortalecimiento y desarrollo de las sociedades, se lo ha hecho debido a su acelerado proceso de pérdida de valores que sufre nuestros educandos y para lograrlo se trazan compromisos, que parten desde la gestión institucional en el desempeño de derechos y cumplimientos legales incorporados con las funciones que se desarrollan en todas las instituciones educativas que son reconocidas oficialmente.

La Responsabilidad Social dentro de sus ámbitos está la llamada universitaria que contempla al área educativa en la cual la institución recoge este compromiso declarado en la UNESCO que propone formar ciudadanos competentes, está enfocada específicamente a que la gestión de la institución cree un impacto como organización, aquí también se basan en los ODS y la Agenda del 2030, quienes se sostienen en dar una educación de calidad por medio de la Gestión institucional y debe enfocarse en los principios de la RS (Responsabilidad Social) que garantizan el respeto a los derechos humanos a través de las prácticas laborales igualitarias que se deben de dar dentro de una institución educativa.

Se presenta el ranking mundial de países que lideran las prácticas de la RS se encuentra Noruega ocupando los primeros lugares en educación, salud y en ejercer la libre expresión, en segundo lugar Dinamarca tuvo buenos resultados en Educación y en incluir la asignatura de Informática en sus planes de estudio, el tercer lugar para Canadá e Irlanda por un buen acceso a los estudios superiores que corresponden a la Universidad (Martínez & Porto, 2018).

En Ecuador las prácticas de RSU (Responsabilidad Social Universitaria) no se han manejado de forma satisfactorias en los últimos tiempos, en un estudio realizado por las Universidades que promueven la investigación de la realidad educativa del Ecuador mostraron datos que indican el 50% de las instituciones no conocen sobre la responsabilidad social, el 30% intenta acceder a proyectos para cumplir con acuerdos establecidos, el 15% tiene perspectiva de proyectos para hacerlo, y el 5% no le interesa participar, aludiendo que no conocen sus temáticas, esto repercute en que las prácticas en el sector educativo sean muy mínimas en cuanto a la participación de RS (UNEMI, 2017).

La Escuela Particular “Rafael María Arízaga” queda ubicada en una zona marginal donde los moradores y estudiantes son inmigrantes que vinieron a esta ciudad desde hace mucho tiempo y han hecho asentamiento en su zona, dentro de sus culturas presentan el dominio y practica de varios idiomas y costumbres, la problemática de la institución es que actualmente se encuentra administrada por personas que realmente no tienen ningún vínculo con la institución educativa y toman decisiones bajo el punto de vista empírico de ellos, muchas veces no respetan los derechos humanos de los docentes, no aprueban la libre expresión u opinión esto repercute en que la gestión institucional que realizan los directivos no sea efectiva y no ayude al mejoramiento de la institución, al de su entorno y al aporte que se debe hacer en la sociedad. Los docentes deben desarrollar con los estudiantes las competencias y el hecho de aprender a vivir en comunidad por medio de capacidades y competencias.

De acuerdo a las observaciones se planteó la siguiente interrogante ¿De qué manera se relaciona la gestión institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga”, Ecuador, 2021?, siendo los siguientes problemas específicos 1. ¿De qué manera se relaciona la dimensión dirección de la institución y la responsabilidad social en los docentes?; 2. ¿En qué medida se relaciona las competencias profesionales y la responsabilidad social en los docentes?; 3. ¿Cómo se relaciona la dimensión habilidades técnicas y la responsabilidad social en los docentes? y 4. ¿De qué manera se relaciona la dimensión experiencias curriculares y la responsabilidad

social en los docentes?

En la justificación del documento es conveniente porque en la actualidad las instituciones educativas cumplen un rol muy importante en la sociedad y sobre todo la gestión institucional debe generar compromisos con el entorno poner en marcha acciones de concienciación sobre la responsabilidad social, estas a su vez deben hacerlo mediante prácticas sistémicas y permanentes que estén apoyadas por la capacitación con recursos e insumos otorgados por entidades privadas y ONG, los resultados estarán enfocados al aporte para la sociedad y del país, además, el estudio es relevante porque se hizo un diagnóstico por medio de la observación que detectó todas las causas que originaron las problemáticas y necesidades que parten hacia la gestión institucional y que están vinculadas a la responsabilidad social, quien dará los insumos para que los docentes alcancen los objetivos necesarios que están alineados al Proyecto Educativo Institucional, es pertinente, porque mantiene una relación con la línea de investigación y sobre todo con los Objetivos del desarrollo sostenible que resaltan los derechos humanos, el compromiso con el medio ambiente, la formación de estudiantes como ciudadanos harán que la institución educativa tenga una visión completa de lo que se requiere sobre todo en generar aportes en temas actuales y modernos.

En cuanto al valor teórico, mediante la teoría de Sistemas que propone Ludwing Von Bertalanfly (1968) debido a que se basa en la organización y todos trabajan hacia un mismo sentido y la Teoría que propone Henry Mitzbert (1997) con el enfoque participativo, dentro de la gestión institucional es necesario conocer los objetivos para fortalecer la obligación de todos los que forman la comunidad educativa para la RS el enfoque, instrumental, político, integrador y ético y lo que aporta López & Contreras (2018). Es práctica porque toma en consideración las definiciones de las variables de estudio y de las dimensiones que conducen a encontrar una relación entre las mismas generando los compromisos que adquieren las destrezas necesarias para lograrla. En el ámbito metodológico, porque su desarrollo se guía de acuerdo a la estructura del método científico, hipotético deductivo que genera resultados y lleva a plantear la discusión necesaria, con los lineamientos emitidos por los organismos indicados, dejando resultados

para futuras investigaciones.

Para conducir a la investigación por la línea correcta se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación de la gestión institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga”, Ecuador, 2021, asimismo, los objetivos específicos: 1. Establecer la relación de la dimensión dirección de la institución y la responsabilidad social en los docentes; 2. determinar la relación de la dimensión competencias profesionales y la responsabilidad social en los docentes; 3. Identificar la relación de la dimensión habilidades técnicas y la responsabilidad social en los docentes y 4. Conocer la relación de la dimensión experiencias curriculares y la responsabilidad social en los docentes.

Con relación a la Hipótesis General: La gestión institucional se relaciona significativamente con la responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga”, Ecuador, 2021 y respectivamente su hipótesis nula, la gestión institucional no se relaciona significativamente con la responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga”, Ecuador, 2021, a continuación se detallan la siguientes hipótesis específicas 1. La dimensión dirección de la institución se relaciona significativamente con la responsabilidad social en los docentes; 2. La dimensión competencias profesionales se relaciona significativamente con la responsabilidad social con los docentes; 3. La dimensión habilidades técnicas se relaciona significativamente con la responsabilidad social de los docentes y 4. La dimensión experiencias curriculares se relacionan significativamente con la responsabilidad social en los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

En lo que respecta a la epistemología con fuente del conocimiento de la tesis se enfoca en la Administración educativa en el ámbito de la Gestión Humana, además la búsqueda de la información para las variables gestión institucional y responsabilidad social, se hizo en fuentes internacionales, nacionales y locales.

Arévalo (2017), en su trabajo de investigación “Responsabilidad social universitaria y la gestión institucional de la Universidad Nacional de San Martín sede Tarapotó en el año 2016” realizada en la Universidad César Vallejo en Perú, formuló como objetivo general determinar la relación que existe entre la responsabilidad social universitaria y la gestión institucional de la Universidad Nacional de San Martín sede Tarapotó en el año 2016. En lo que refiere a su metodología es de un diseño descriptivo correlacional. La muestra es de 237 y utilizó un muestreo probabilístico estratificado y utilizo la técnica que se realizó con una encuesta y como cuestionario el instrumento. Con un valor de 0.000, por tanto, se evidencia una relación positiva muy fuerte, con un coeficiente de correlación es de 0.807; este coeficiente, al ser elevado al cuadrado, muestra que la variable I incide o afecta en un 65.12% sobre la variable Como conclusión general del trabajo de investigación es la de determinar que existe una relación significativa entre las 2 variables.

Veliz de Villa (2019), en su tesis de maestría “Responsabilidad social y la gestión de los directores de educación primaria del distrito de villa el Salvador sustentada en la Universidad Nacional Federico Villarreal”, planteó como objetivo general Determinar la relación que existe entre la Responsabilidad Social y la Gestión de los directores de educación primaria del distrito de Villa El Salvador, Perú, en lo que cabe a la metodología es de tipo no experimental, el nivel fue el descriptivo y explicativo, descriptivo, con un diseño correlacional y utilizó un muestreo probabilístico estratificado de 85.directores, como conclusión mencionó que se aplicó el método de correlación de Pearson = ,644** lo cual se manifiesta como una correlación positiva media, y también es significativa porque el valor de $P > 0.05$, con estos valores se da como aceptada la hipótesis general; se concluye que existe relación significativa entre la variable responsabilidad social y la

gestión de los directores de educación primaria del distrito de Villa El Salvador-2016.

Así mismo, Severino, Martín y González (2019), en su artículo de revista titulado “Responsabilidad social. De la toma de decisiones a la educación del carácter de las percepciones de docentes y no docentes de un establecimiento educacional chileno.” en el presente artículo que fue resultado de un proceso de investigación pre-eliminar, con un tipo de estudio de tipo transaccional, descriptivo, positivista, micro sociológico y con enfoque cuantitativo. El informe de investigación se basa en los ejes y principios de la metodología cuantitativa. La información se la obtuvo de una fuente de tipo primaria de corte transversal, el muestreo que se utilizó es de tipo probabilístico que se llevó por conveniencia con una muestra de 39 sujetos y se seleccionó el instrumento del cuestionario y como técnica utilizó la encuesta. El trabajo de investigación evidencia una apreciación propicia en cuanto a aplicar estrategias que lleven a cumplir con la responsabilidad social y encaminada en la misma línea con el PEI y el Plan de convivencia, bajo esta normativa la gestión institucional debe involucrar a los docentes a implementar acciones ligadas con el derecho ciudadano, cooperación y libertad, así mismo con los principios y valores moralistas, por otra Como conclusiones es muy importante desarrollar aún más operaciones que lleven a la educación de individuos por medio de experiencias simultáneas, que los encaminen en su proceder hacia desarrollar los principios y valores decentes.

Menciona Garay (2017,) en su tesis de maestría con título de “Educación por competencias y responsabilidad social en docentes de la Red Educativa 11, UGEL 05 Lima 2017” sustentada en la Universidad César Vallejo en Perú, planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la educación por competencias y la responsabilidad social en docentes de la Red Educativa 11 de la UGEL 05, Lima 2017, por lo tanto el presente trabajo sigue el método hipotético deductivo, de tipo básica con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Por consiguiente la muestra fue de 54 docentes y se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0.444 con un nivel de significancia de 0.05, como conclusión de la investigación es que entre las variables educación por competencias y responsabilidad social,

existe una relación positiva de nivel moderado entre ambas variables.

También, Benítez (2017), en su tesis de maestría Diseño de un Modelo De Gestión Basado en Responsabilidad Social Universitaria. Caso: Universidad Internacional Del Ecuador "UIDE" En la Facultad de Ciencias Administrativas. El cual planteó como objetivo general diseñar un modelo de gestión basado en Responsabilidad Social Universitaria para la Universidad Internacional del Ecuador en la Facultad de Ciencias Administrativas Matriz Quito, en lo que refiere a la estructura del trabajo se hizo con el tipo de investigación descriptivo y los instrumentos de encuestas y entrevistas. Las conclusiones es que la Facultad de Ciencias Administrativas del Ecuador en la actualidad le faltan muchas cosas como aquella que no cuenta con un modelo de Responsabilidad Social Universitaria que lleva a interaccionar al proceso de investigación que llevan profesores y alumnos los docentes y estudiantes, con una extensión y gestión de procesos internos que aplique la normativa y reglamento legal.

Así mismo Montano y Guillén, (2019) en su artículo de revista Realidad y perspectiva de la Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad Metropolitana del Ecuador cuyo objetivo general era determinar la asociación entre la Responsabilidad Social Universitaria y el nivel de satisfacción de los estudiantes de la Universidad Metropolitana del Ecuador. En lo que respecta a la metodología el estudio asume un tipo de investigación experimental, que resultó clave el uso de métodos del nivel teórico, empírico y estadístico matemático, utilizo la técnica de la encuesta y se hizo un experimento (pre-experimento) con una muestra de 309 estudiantes. En los resultados se evidencia que las acciones ejecutadas que fueron elementos de la intervención llevaron a que se mejoren notablemente el nivel de satisfacción a partir del beneficio de la RSU en la UMET; en tal caso la significación evidenció que el p-valor (Significación) de la prueba fue de (.000) resultado menor que el valor prefijado ($< .05$) en tal caso se rechaza H_0 , y se acepta H_1 con estos resultados se confirma que hay diferencias significativas entre las variables estudiadas.

Para la variable gestión institucional se sustenta con la teoría de Sistemas que propone Ludwing Von Bertalanffy (1968) debido a que se basa en la organización

y todos trabajan hacia un mismo sentido, manteniendo el equilibrio que si afecta una parte se daña todo el sistema, para lograrlo se recurre en la creación de las herramientas de planificación para la administración de la institución, este principio se forja en el equilibrio que está compuesto por la sinergia y el clima organizacional.

Otra Teoría es la de enfoque participativo por Henry Mintzberg (1997), que se necesita para llevar a cabo la gestión institucional para fortalecer el encargo de todos los miembros de la comunidad educativa, así mismo se necesita desarrollar la capacidad en los directivos de la toma de decisiones, en fomentar las habilidades técnicas para el manejo del entorno laboral, en investigar los problemas en las actividades planificadas, en utilizar un proceso de diagnóstico, evaluar las diversas alternativas, proponer metas a largo plazo, avizorar el horizonte y el nivel de competitividad, generar la habilidad de aplicar la técnica de la observación, frente a los metas, retos y oportunidades que se dan por medio de un proceso dinámico (Galarza y Almuñías, 2015). La teoría es la de los sistemas de organización que propone Likert (1986), de acuerdo a lo mencionado es necesario tener un perfil organizacional que sirve para medir el rendimiento productivo de los patrimonios humanos que tiene una organización educativa sobre todo en llevarla hacia la consecución de los fines y metas del establecimiento.

Para definir a la variable gestión institucional Chávez (2015), la define como aquella acción en general implica llevar a cabo la orientación de la institución educativa hacia fines proyectados, para obtenerlo se debe realizar a través de conocimientos, destrezas y experiencias en el espacio educativo, relacionándose estrechamente con la administración, dirección y misión educativa (p.34).

Se define también como la agrupación de habilidades y componentes destinados a crear trabajos y recursos materiales, humanos y económicos del establecimiento, en relación de sus visión y metas planteados, considerando la formación y la orientación institucional como el ente regulador hacia el gobierno (Comisión Nacional de Acreditación, 2017). En otra opinión la mencionan como el conjunto de habilidades y unidades destinados a planear, crear, elaborar y

registrar las acciones y los recursos institucionales, en función de la misión, propósitos y fines del proyecto de desarrollo (Bernasconi & Rodríguez, 2018).

De acuerdo al modelo que propone Chávez (2015) considera cuatro dimensiones de estudio que son: dirección de la institución, las competencias profesionales, las habilidades técnicas y las experiencias curriculares.

La dimensión dirección de la institución según Bastida y Mora (2017) la definen como el trabajo dirigido de la organización y debe ser llevado por profesionales, por tanto, un dirigente, debe ser un guía idóneo para poder encaminar todos los proyectos y fomentar las bases para que la institución cuente con información inclinada a evaluar, recomendar y crear un estilo de trabajo, dicho de otra manera, un desenvolvimiento exitoso se verá en mejorar el desempeño de los estudiantes.

De acuerdo a García (2016) el guía idóneo es aquel docente o directivo que se relaciona con todos los colaboradores y los conduce hacia el cumplimiento de actividades, que por medio de la supervisión se enfocan hacia el perfeccionamiento de los métodos de instrucción y aprendizaje, esto es por medio de los docentes y estudiantes, así pues para convertirse en un verdadero guía, la gestión debe de trascender de acuerdo a las realidades presentes y en función de las metas propuestas, aquí cabe resaltar que la acción que se ejerza en función del liderazgo pedagógico debe ser hacia una labor transformadora, es decir que maneje y conozca todas las condiciones existentes y sobre todo las metas y objetivos educativos que sean aterrizados a las prácticas docentes en el aula.

Para definir una dirección de proyectos según Terribili, Bortoleto y Bentancor (2015), indican que se mantiene en la utilización de su formación en lo que respecta a los conocimientos, competencias, insumos y las técnicas de cómo se va a llevar un proyecto, ante esto, es necesario enfocar la satisfacción de las necesidades que han sido propuestas por medio de los objetivos y metas, para cumplirlo se deben manejar los cuatro procesos administrativo la planificación, organización, supervisión y control de todas las fases y características del proyecto que deben ser consideradas como un proceso continuo a fin de tener buenos resultados.

Según García (2016) define las metas y objetivos como el camino que deben seguir todos los que dirigen las instituciones educativas, debido a que se compone de sueños e ideales que una organización tiene y debe hacerlo realidad por medio de las actividades que están enfocadas en la obediencia de los fines y objetivos de la planificación estratégica. Es muy importante conocer que la mejora del desempeño se enmarca en la implementación, en el desarrollo y en la ejecución de actividades de la institución educativa, también es considerable atender a las diversas situaciones mediante propuestas interdisciplinarias y globalizadoras, se da en la forma de trabajar proyectos desde una acertada intervención de los docentes en el aula a través de grupos cooperativos que generen los acuerdos y compromisos que surjan, a través de los insumos de recursos y materiales que se pueda propiciar en el aula (Lamas, 2015).

Para los autores Ñañez y Lucas (2019) encargarse del establecimiento académico es de gran importancia ya que debe crearse unidades de seguridad ofertando la garantía educativa, reconociendo que los cambios y exigencias son a nivel mundial, los directivos deben estar formados con las competitividades necesarias para generar los cambios que se van a ir realizando desde sus prácticas de liderazgo en los espacios académico, administrativo, institucional y urbano, el objetivo será la satisfacción de aquellos que se acogen a este servicio. La autoridad no solo es un rector que gerencia recursos, sino un dirigente que viabiliza alternativas con individuos que lo lleven a certificar la dirección específica hacia un verdadero liderazgo.

Por otro lado, la definición de las competencias profesionales, de acuerdo a Becerril, Sosa, Delgadillo y Torres (2015) indican que son las habilidades que se reflejan en el trabajo por medio de sapiencias, destrezas, cualidades y valores, de una persona, así también, como su capacidad en las decisiones que se debe hacer para solucionar por medio de saberes y recursos epistemológicos para sobrellevar situaciones complejas y abiertas en varias escenas. Además las manifiestan como las capacidades de los maestros en cuanto al conjunto de saberes, habilidades, metodologías de enseñanza y rasgos particulares que a través de la organización, concentración y transmisión oportuna, le permite al catedrático perfeccionar la eficacia de los aprendizajes de sus estudiantes en un espacio delimitado del

conocimiento (Martínez, Álvarez y Gallego, 2017).

Es muy importante considerar dentro de las competencias profesionales del personal a las habilidades laborales y de acuerdo a Pompa y Pérez (2018), consideran que estas expresan el dominio de acciones que permiten cumplir eficientemente las funciones laborales en este entorno, en las temáticas pedagógicas que se deben dar el maestro debe aterrizarlas como acciones que el docente debe reflejar de una manera espontánea, que le permitan desenvolverse de forma adecuada, por lo tanto, se debe hacer conciencia sobre las competencias integrales de un docente, que debe reflejarse en la organización, por ende también se considera a los valores humanos que un individuo debe tener dentro de su perfil profesional, y se expresan como las cualidades que forman la personalidad del docente y que a su vez por medio de estos regulan la conducta, y permite que actúe de una forma correcta con las demás personas, también se los atribuye como los saberes de las personas que son adquiridos por medio de la cultura y que se vuelven parte de su esencia humana, para concluir los valores son conocimientos que interactúa con el desarrollo racional y emocional, intelectual y práctico (Arana, Acosta, Ibarra, & Huérfano, 2013).

Los conocimientos específicos y la capacidad de la toma de decisiones forman parte de las habilidades que debe poseer el sujeto que labora en la institución, el ejercer un buen dominio de los conocimientos lleva a un mejor desenvolvimiento y esto lo conduce a generar una buena toma de decisiones en momentos oportunos y que sean favorables, esto conlleva a que se de en un entorno natural o formal, es muy importante saber que el individuo podrá resolver o escoger dos alternativas, que lleve al cumplimiento de los objetivos, a resolver situaciones que necesitan un accionar de inmediato (Yangali, Rodríguez, Vásquez, & Chahuara, 2018).

La definición de la dimensión habilidades técnicas, según Oviedo & González (2016) son las destrezas tecnicistas que se necesitan para ejecutar acciones que contienen: métodos, procedimientos y técnicas evaluativas enfocadas en el área específica, son importantes en el perfil del docente, por tanto, se necesitan a fin de obtener la calidad del servicio educativo por medio de su trabajo eficiente.

Para comprender las habilidades técnicas que un profesional debe tener lo en cuanto a las destrezas tecnicistas, son las capacidades para manejar las herramientas, medios o insumos, en el cual el profesorado debe tener para cumplir con sus prácticas laborales eficiente y conservar en forma de experticia en la gestión institucional, esto se fusiona a las técnicas evaluativas que una institución maneja y a las estrategias que los directivos y docentes utilizan para recolectar la información de lo que se ha puesto en marcha y también de las evidencias generadas en relación al estudiante, es muy importante conocer todas las técnicas diferentes de acuerdo a las diferentes funciones y de los que participan o no en el proceso de evaluación (Hamodi, López, & López, 2015).

Es importante resaltar que una evaluación en el área específica ayudará a determinar por medio de las técnicas evaluativas las decisiones que serán necesarias para determinar los resultados de su avance o desfase esto requerirá hacer un proceso de retroalimentación de forma oportuna (Raposo & Martínez, 2014), esta evaluación permitirá manejar lo que es la calidad del servicio educativo y lo lleva a considerar como aquella característica o propiedad que pretende hacer una valoración con relación a los diferentes elementos, por tanto considerar una escuela de calidad o asegurar que el servicio que se ofrece tenga esa cualidad, todo lo expuesto se refleja en el progreso completo de los alumnos por medio de los logros intelectuales, morales, emocionales y éticos, a esto se atribuye que una gestión institucional eficiente es aquella que evidencia ante la comunidad la forma de alcanzar los resultados (García, Juárez, & Salgado, 2018).

En la definición de experiencias curriculares, son la base existencial que se genera en el aprendizaje, por medio de la aplicación de un programa de estudios que establece límites a la práctica educativa, el estudiante se convierte en sujeto activo, el mismo que aprende por medio del currículo vivido (Martín 2017).

Estas se expresan mediante las experiencias en el aula; en la que los protagonistas son los estudiantes, en la que se determina ¿Cómo desarrollar el programa?, ¿Qué metodología seguir? y ¿Cuáles serán las actividades, estrategias e instrumentos pertinentes? ante estas interrogantes, el micro currículo es la práctica real de los contenidos propuestos; en otros términos, la

praxis curricular representa el centro del trabajo docente, la producción de la comunicación, las relaciones de intercambio y la generación del aprendizaje.

Los programas de estudios según Pérez, Méndez, Pérez y García, 2016, son aquellos programa de contenidos que tengan los elementos con este plan serán lo que expresa el currículo, a fin de que se cumplan los aprendizajes, que se pretendan lograr, para consolidar la información sobre los programas se manejan documentos apropiados que contiene los medios, métodos, recursos, y tiempo, de duración de unidades entre otras, todo esto se lo realiza para llevar con éxito el desarrollo de la asignatura así lo sostiene (Gaceta Juchimán 2016), dentro de las prácticas educativas son aquellos conjuntos de acciones que son intencionadas mediante una estructura curricular que se manejan por procesos y de acuerdo al entorno que manejan los docentes, directivos y administradores de la educación que se reflejan en acciones formadas por la información, conocimiento, las teorías científicas, procesos curriculares y otros (Vergara, 2016).

En la sustentación de las teorías de la responsabilidad Social, según Cansino, C. y Morales, M. (2008) las Teorías instrumentales, por Friedman (1970) está basada en que la institución tenga su desarrollo, en la obligación moral, que parte de las actividades y dicho desarrollo debe ser de acuerdo al crecimiento y sustentabilidad con oportunidades laborales, atención al ecosistema y sobre todo en perfeccionar la eficacia de vida de los habitantes de la sección, otra Teoría Integradora de Carro (1979) hace énfasis a los aspectos económico, legal, ético y filantrópico que deben considerar las instituciones al momento de conformarse, así mismo en la Teorías de Carácter Político por Davis (1960) se basa en el poder social que tenga para influir en el entorno o lugar donde se desenvuelve y finalmente en la Teoría de la Ética y la Moral Freeman (1983) en los negocios, es la más reciente, se caracteriza por mantener los principios basados en la ética y moral en el accionar de las empresas de acuerdo a los diversos grupos focalizados (Navarro, 2016).

La variable Responsabilidad Social de acuerdo a Low (2015) la define como el compromiso que tiene una organización con el entorno: la rendición de cuentas, el manejo de procesos con transparencia, el comportamiento ético en la gestión

realizada, respeto a los intereses de los demás, cumplimiento a la legalidad en las normas y reglamentos, a los principios de normatividad de convivencia y al respeto de los derechos humanos, todo lo expuesto debe estar plasmado en proyectos y programas institucionales, además, cuando se trata del comportamiento ético abarca la honestidad, equidad e integridad de elementos requeridos para normar la convivencia.

Con respecto a la responsabilidad social, la UNESCO (2017) la define como el compromiso que tiene una organización con el entorno, enunciado de otra manera es el compromiso de manifestar ante la humanidad de forma universal y ante unos grupos en lo específico, siendo así, que se viabiliza o se vuelve efectiva con el aporte de propuestas de mejora, de contribución y desarrollo en problemáticas latentes que son de interés común que registran a perfeccionar la validez de vida de los individuos.

Por consiguiente, González, Medina y Pujol (2018), afirman que la RS es un compromiso adquirido en forma particular con los colaboradores que pertenecen a una institución y a su vez al grupo que los rodea, tal como se enfoca específicamente en el planteamiento de estrategias que se detallan en las líneas de acción de los líderes educativos, entre otros aspectos, estas aristas buscan el equilibrio dentro de la entidad y a su vez en la sociedad sin dejar a un lado los entornos sociales, económicos, empresariales y gubernamentales, por lo tanto, se manejan de forma analítica cada uno de los elementos de la filosofía institucional con el fin de cumplirla por medio de acciones propuestas que ayuden a atenuar los impactos dañinos en el ecosistema y las relaciones personales y sociales.

En otra opinión la RS es considerada como el aporte voluntario al avance general, financiero y ambiental de las asociaciones, con la finalidad de perfeccionar su evaluación profesional y su valor añadido para entregar bienes y servicios que manifiesten a las penurias de las personas, el comportamiento va más de cumplir los mínimos y la aplicación de todo lo que se exige, el integrar la ética impregnada en la toma de decisiones de todos los colaboradores, mantener condiciones favorables entre los trabajadores, y de respetar con entusiasmo del medio ambiente (Remache, Villacís y Guayta, 2018).

También se la precisa como un procedimiento por medio del cual se especifican propósitos, operaciones y resultados, con base al contenido existente, los principios moralistas que alinean la conducta humana e interacción social en conjunto con los demás, y sobre todo a qué y a quiénes buscamos como aquellos seres iguales y segmento de la humanidad, por tanto, todos somos comprometidos con lo que existe se manifiesta que la RS como ayuda para el entorno, fruto de un mandato enfocado a la ética y de forma eficiente, que excede el encargo organizacional, en comunicarse al entorno y conectarlo hacia los demás como el beneficio social, es un compromiso espontáneo y sensible ante las dificultades y la necesidades que tiene un grupo de personas que emerge una acción propositiva en la búsqueda constante y permanente de resoluciones que le permitan amenorar situaciones de riesgo en el entorno ambiental y la sociedad en general (Hernández, Alvarado y Luna, 2015).

De acuerdo al modelo que propone Low (2015) considera cuatro dimensiones de estudio que son: rendición de cuentas, el comportamiento ético, cumplimiento de las normas y reglamento, respeto de los derechos humanos.

En la ilustración de la dimensión, rendición de cuentas y de acuerdo al MEC (2019) es un informe primordial basado en que la comunidad tenga conocimiento y hagan la verificación de los trabajos realizados por la autoridades o persona encargada de una institución, la rendición debe tener el detalle de las acciones de acuerdo a las funciones y el ámbito legal mediante los artículos de la ley, los sujetos que acuden como oyentes verifican la información mediante la observación de los hechos certificando sus procesos ejecutados.

La rendición de cuentas está constituida por varias partes fundamentales: unos compromisos visiblemente específicos, la necesidad de dar informes estadísticos y la razón o justificación de como se ha llevado a cabo las actividades considerada como el descargo legal, político, general o decente de la obligación de rendir cuentas (UNESCO, 2017).

En la definición de la dimensión el comportamiento ético, promueve y forma condiciones de comportamientos profesionales por medio de actitudes y conductas con los valores humanos, por consiguiente cuando se desempeña un cargo

jerárquico, se hace énfasis en las normas generales como el compromiso de ciertos valores y agrado de las posibilidades generales (Colorado & Gairín, 2016).

Es muy importante que los valores humanos, son las cualidades intrínsecas que tiene las personas y que muchas veces la describen como las creencias, estados, o actitudes que son deseables, que coadyuven a manejar situaciones muy específicas, que guían y orientan la búsqueda de comportamientos que ayudan a evaluar las conductas (Abella, Lezcano y Casado, 2017). Otro aporte que dan los autores son Castillo, Pastrán, & Mendoza (2015), como la base en fundamentos en los valores que deben regir y guiar la vida social de los sujetos, ante esto se menciona como la libertad y la dignidad humana, que se especifica en los conceptos morales, el bienestar de todos, un espíritu caritativo, sentido igualitario y lo que es razonable, la ética le indica al colaborador lo que debe hacer por medio de principios y fines debidamente institucionalizado en la organización.

La definición de la dimensión cumplimiento a las normas y reglamentos de acuerdo a Núñez, Lescano, Ibarquén y Neyra (2019) son las acciones de llevar las legislaciones por medio de códigos, estatutos y prácticas de una colectividad, así como de las peticiones y escaseces que hay en un grupo, en primera instancia de las estrategias de RS será con la consecución de lo establecido mediante la acomodación penetrante y tolerante de las condiciones.

En las mismas ideas de los autores Núñez, Lescano, Ibarquén y Neyra (2019) lo detallan como los diversos instrumentos normativos como: leyes, reglamentos y manuales ellos maniobran en el desenvolvimiento del proceso de aprendizaje, conduciéndolo que se dé de forma de convivencia armónica, igualmente constan de códigos de convivencia escolares, que están normados por reglas de armonía para llevar un nivel de acuerdo que se da de manera adecuada; en los que se establecen se maneja de forma para que cada uno de sus integrantes corresponden a conducirse de la mejor manera para integrarse de forma efectiva, basados en el la obediencia, la reunión, la conformidad y la colaboración propositiva de los estudiantes, maestros, familiares y personal de apoyo, funcionarios y de servicios.

Para definir a la dimensión el respeto de los derechos humanos según Mena,

Bugueño, Valdés y Banz (2019) lo describen como la acción que las personas sean consideradas o toleradas iguales en dignidad humana, derecho a pensar, a tener argumentos, a ser saludados, a que se le asignen las responsabilidades y legitimados por las partes de la comunidad educativa, el acatamiento implica cuidado y atención a fin de satisfacer las necesidades de cada persona.

Según Escámez (2017) aporta que la tolerancia se identifica con la simpatía con quien la asimila a referencia a creencias o prácticas que se desarrolla como una virtud moral o cívica, que la promueven desde los proyectos nacionales y aterrizan en las prácticas en las aulas, este valor ayuda a la disminución de situaciones conflictivas o a entender propiamente dicha la situación de que su colaborador o docente este pasando, el significado de la palabra tolerancia es muy pertinente a la hora de actuar frente a las demás personas. Una de las prácticas de la responsabilidad social, se basa en manejar la dignidad humana y de acuerdo a Rodríguez, Soto y Morillo (2019) lo usan como el valor interno que se le da una persona que se lo considere y se lo respete como sujeto con todas sus dimensiones.

III. METODOLOGÍA

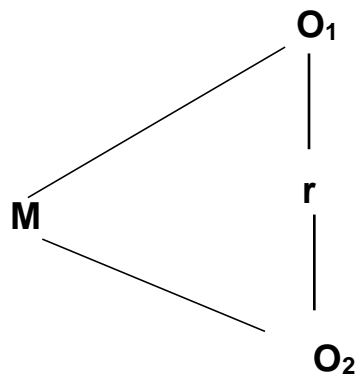
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

De acuerdo a la estructura del documento se inclinó hacia un tipo de investigación básica debido a que a través de las fundamentaciones teóricas de las variables y dimensiones se proyecta en aumentar el conocimiento, en la búsqueda de hechos que permiten describir, y explicar para establecer las relaciones entre las mismas, el proyecto de investigación es de carácter científico y asume el enfoque cuantitativo, debido a que hace uso de la estadística para presentar los datos con frecuencias y porcentajes expresadas en tablas (Fachelli & López, 2015).

Diseño

La investigación es de intención, correlacional asociativa, no experimental, que tiene por finalidad comparar como se relacionan las dos variables dentro de una investigación, es decir buscar la existencia de la relación asociativa entre ellas y de sus dimensiones que conlleva a expresar que el estudio asume el diseño correlacional. Hernández (2014) cuyo diagrama es el siguiente:



Dónde

M = Equivale a los 24 docentes de la Escuela Particular “Rafael Arizaga”

O₁ = Gestión institucional

O₂ = Responsabilidad social

r = Relaciones entre las 2 variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: gestión institucional

Dimensiones: dirección de la institución, competencias profesionales, habilidades técnicas y experiencias curriculares.

Variable 2: responsabilidad social

Dimensiones: rendición de cuentas, comportamiento ético, cumplimiento a las normas y reglamentos y respeto de los derechos humanos.

3.3 Población, muestra y muestreo.

Población

De acuerdo a la definición que proporciona Ventura (2017), manifiesta que la población está conformada por una totalidad de elementos que tienen características similares a las que se intenta estudiar, y está conformada por todos los sujetos de la unidad de estudio, es decir todos los docentes de la institución donde se realizará la investigación, considerando sus características de toda índole, que para el presente estudio solo corresponde para los 24 docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arízaga”, Ecuador, 2021, los que detallamos a continuación:

Tabla 1 Población de la investigación

Docentes	f	%
Varones	10	41,66%
Mujeres	14	58,34%
Total	24	100%

Fuente: Nómina de los docentes de la “EPRA” 2021

Muestra

En el estudio se tomó en consideración que el número de sujetos que forman la población es inferior a 50, por lo tanto, la población pasa a ser considerada como muestra y esta se convierte en muestra censal de la investigación, por lo tanto, los 24 sujetos son la muestra y la unidad de medida es el docente.

Muestreo

Fueron considerados que todos laboren en la institución, es decir la forma como se seleccionó la muestra, fueron de manera por conveniencia, considerados todos ya que son todos una población finita

Criterio de inclusión Todos los docentes de la institución serán parte de la investigación.

Criterio de exclusión Todo el personal que labora en el área administrativa, psicólogos y el personal de apoyo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

En cuanto a la técnica, se seleccionó a la encuesta, porque es aquella que permite formular interrogantes organizadas conforme a las variables y dimensiones de estudio, se la conoce como un procedimiento que se realiza para obtener información de primera fuente para la recolección de datos (Sánchez , Reyes y Mejía, 2019).

Instrumentos

Es una herramienta que tiene por objetivo recolectar los datos en la muestra referida, en la investigación se considerará la aplicación de 2 cuestionarios a través de un formato escrito a manera de interrogantes en el cual se obtendrá información acerca de las variables y dimensiones, se aplicará por medio del internet a los 24 docentes, son elaborados tomando como guía la matriz de operacionalización de variables sus indicadores.

El instrumento 1 Gestión institucional tiene 24 indicadores compuesto de la siguiente manera: Dimensión dirección de la institución posee 4 indicadores y tiene 9 ítems, las competencias profesionales tiene 4 indicadores con 7 ítems, las habilidades técnicas tiene 3 indicadores y 6 ítems, y sobre las experiencias curriculares tiene 3 indicadores con 3 ítems, basada en una escala de Likert de tipo Ordinal, en lo que respecta al resultado que surgió en la confiabilidad de

0,932 que equivale a alta confiabilidad.

El instrumento 2 Responsabilidad social, tiene un total de 24 ítems compuesto de la siguiente manera: la dimensión rendición de cuentas posee 3 indicadores con 5 ítems, el comportamiento ético tiene 4 dimensiones y 7 indicadores, la dimensión cumplimiento a las normas y reglamentos posee 3 indicadores 6 ítems, y la dimensión respeto de los derechos humanos posee 3 indicadores 6 ítems. Dio como resultado 0, 924 que equivale a alta confiabilidad

Validez y confiabilidad

Para validar los 2 instrumentos que son uno para cada variable, se acudió a solicitar el juicio de 5 expertos, que son los profesionales concedores del tema de la investigación científica a los cuales se les presentó una matriz de indicadores versada en el criterio de contenido como se expresa en los anexos, las mismas que se tomaran en cuenta para una mejor estructura y contenido (Salas, 2013).

Por consiguiente a los cuestionarios se los sometió al método estadístico que permite calcular su confiabilidad, aduciendo como la capacidad del instrumento para generar resultados consistentes cuando se utiliza por segunda vez los cuestionarios en condiciones parecidas a la inicial (Sánchez , Reyes y Mejía, 2019), Se lo determinará a través del coeficiente Alfa de Cronbach mediante el programa SPSS, se aplica este método cuando las respuestas del instrumento serán de tipo politómicos es decir con opciones de dos o más respuesta.

3.5. Procedimiento.

Se coordinó con la directora de la Institución educativa mediante un oficio de autorización para realizar la Investigación.

Poner en ejecución el cronograma, luego se aplicaran los dos cuestionarios a los 24 docentes que conforman la muestra.

Se informó a los pedagogos del establecimiento el objetivo de la investigación y la intención de las herramientas para el recojo de datos los mismos que se aplicaran mediante la modalidad online, correo electrónico, diseño del cuestionario y se les envió a la totalidad es decir los 24 individuos.

Después se consolidó los datos a través de una matriz en Excel para cada

variable, datos que se someterán al programa SPSS 25.

3.6. Método de análisis de datos

De acuerdo al propósito de ordenar los datos para realizar un mejor proceso de análisis e interpretación se recurrirá a Microsoft Office Excel, aquí se ordenará los datos mediante una matriz, luego de que se tenga ordenado será sometido al programa SPSS, en cuanto al análisis de los datos se utilizarán tablas de frecuencias que representan las veces que se repiten los valores y los porcentajes que permitirán hacer una interpretación todo lo antes expuesto se lo hará desde el programa SPSS, se trabajará con la estadística inferencial que permitirá corroborar los objetivos de la investigación y por medio de resultados aceptar o descartar las hipótesis planteadas (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

3.7 Aspectos éticos

Se consideró necesario, solicitar el permiso correspondiente a la autoridad educativa, antes de iniciar el proceso de elaboración del estudio, debiendo indicarle el propósito y los beneficios del estudio.

Otro aspecto, es el referido a guardar la identidad de los sujetos de estudio, es decir la confiabilidad de los resultados o las respuestas del cuestionario, característica o cualidad que debe comunicarse antes de la aplicación de los instrumentos.

Debe tomarse en cuenta el respeto a las indicaciones y estructura del trabajo que son orientados por la Universidad, en especial al esquema del estudio que corresponde, así como al respeto para citar los autores de acuerdo a las fuentes bibliográficas en estricto cumplimiento de las normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Objetivo específico 1: Identificar las características de la gestión institucional de los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arízaga”, Ecuador, 2021.

Tabla No. 2 Características de la gestión institucional

Dimensión	Indicador	Ítem	NUN	C.	A	C.	SIEMPRE	
			CA	NUNCA	VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	
			f	f	f	f	F	
			%	%	%	%	%	
Gestión institucional	Dimensión 1: Dirección de la institución	Indicador 1: Guía idóneo	¿En la gestión institucional se planifican acciones que guían a los miembros de la comunidad educativa?	1	2	3	18	
			¿Los directivos dirigen su trabajo de forma idónea e involucran a los docentes de forma organizada?	4,17%	8,33%	12,5%	75%	
				1	2	7	14	
				4,17%	8,33%	29,2%	58,3%	
		Indicador 2: Dirección de proyectos	¿Se dirigen acertadamente los proyectos institucionales?		2	2	20	
				8,33%	8,33%	83,3%		
		Indicador 3: Metas y objetivos	¿Los docentes analizan oportunamente el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución?		1	2	21	
				4,17%	8,33%	87,5%		
		Indicador 4: Mejora del desempeño	¿La gestión del directivo influye en la mejora del desempeño docente?		2	2	20	
				8,33%	8,33%	83,3%		
			¿En la institución se programan actividades formativas encaminadas a mejorar el desempeño?	1	2	3	18	
				4,17%	8,33%	12,5%	75%	
	Dimensión 2: Las competencias profesionales	Indicador 1: Habilidades laborales	¿Los docentes demuestran habilidades laborales eficientes en el desarrollo de su trabajo?		2	5	17	
					5,7%	31,4%	62,9%	
		Indicador 2: Valores humanos	¿Los docentes practican valores humanos dentro de las funciones que realizan?	1	2	1	20	
				4,17%	8,3%	4,17%	83,3%	
Indicador 3: Conocimientos específicos		¿Los docentes evidencian alto grado de dominio de contenidos específicos?	1	2	5	16		
			4,17%	8,33%	20,8%	66,7%		
Indicador 4: Toma de decisiones.		¿Los docentes poseen la capacidad de tomar decisiones de forma oportuna?	1	2	3	18		
			4,17%	8,33%	12,5%	75%		
			¿La toma de decisiones permite solucionar situaciones complejas?	1	2	3	18	
				4,17%	8,33%	12,5%	75%	
Dimensión 3: Habilidades técnicas	Indicador 1 Destrezas tecnicistas	¿Los docentes tienen la habilidad para usar método y técnicas acordes a las acciones que ejecutan?		2	4	18		
				8,33%	16,7%	75%		
	Indicador 2 Técnicas evaluativas	¿Los docentes conocen varias técnicas para evaluar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje?		1	4	19		
				4,17%	16,7%	79,2%		
Dimensión 3: Habilidades técnicas	Indicador 3 Evaluación en el área específica	¿A los docentes se los motiva para que participen de la evaluación en el área específica?	1	1	4	18		
			4,17%	4,17%	25,7%	62,9%		
Dimensión 4: Experiencias curriculares	Indicador 4 Calidad del servicio educativo.	¿La institución promueve acciones para la mejora de la calidad del servicio educativo?		2	7	15		
				8,33%	29,2%	62,5%		
	Indicador 1 Experiencia de aprendizaje	¿Los docentes propician experiencias de aprendizaje significativas?		1	2	21		
				4,17%	8,33%	87,5%		
Dimensión 4: Experiencias curriculares	Indicador 2 Programa de estudios	¿Los programas de estudios son actualizados y están articulados con el currículo nacional?		1	5	18		
			4,17%	20,8%	75%			

Fuente: Cuestionario de los docentes.

La Tabla 2 relacionada a la variable gestión institucional, se observa que 20 docentes representan el 83,3%, ellos opinan que siempre la gestión del directivo influye en la mejora del desempeño docente, también 2 profesores que simbolizan el 8,33% dice que casi siempre mejoran su desempeño y 2 docentes representa el 8,33% manifiesta que a veces cuenta con la influencia de la gestión del directivo. Así también 15 docentes que figuran el 62,5% manifiestan que siempre la institución mejora la calidad del servicio educativo, así también, 7 docentes que constituyen el 29,2% indican que casi siempre lo mejoran y 2 docentes que simbolizan el 8,33% indican que a veces lo hacen, seguidamente 21 docentes que representan el 87,5%, mencionan que siempre las experiencias de los aprendizajes son significativas, además 2 docentes que constituyen el 8,33% indican que casi siempre obtienen un aprendizaje significativo, 1 docente que representa el 4,17%, menciona que casi nunca cuentan con experiencias. Por consiguiente, 20 docentes representan el 83,3% indican que siempre dirigen acertadamente los proyectos institucionales, así mismo 2 se identifican con el 8,33% mencionaron que casi siempre lo analizan, además 2 profesionales que comprometen el 8,33% señala que a veces lo hace. Por consiguiente, 19 docentes que representan el 79,2% indican que siempre analizan oportunamente el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución, así mismo, 4 se identifican con el 16,7% y mencionaron que casi siempre lo analizan, además 1 profesional que compromete el 4,17% señalan que a veces lo hacen, seguidamente 20 docentes que comprenden el 83,3% describieron que siempre practican valores humanos dentro de las funciones que realizan, 1 educador representan el 4,17% casi siempre lo hacen, 2 docentes que figuran el 8,33% que a veces lo hacen y finalmente 1 docente representa el 4,17% enuncia que casi nunca practican valores humanos desde la gestión institucional, seguidamente 18 docentes representan el 75%, mencionan que siempre se programan actividades formativas encaminadas a mejorar el desempeño, 3 que figuran como el 12,5% indican que casi siempre lo hacen y 2 que son el 8,33%, a veces lo hacen y 1 que representa el 4,17% indica que nunca lo hacen, finalmente 17 docentes que representan el 62,9% mencionan que las habilidades laborales son eficientes en su trabajo, además 5 docentes con el 31,4% confirman que casi siempre lo hacen y 1 representa el 5,7% a veces demuestran sus habilidades.

Objetivo específico 2: Identificar las características de la responsabilidad social de los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arízaga”, Ecuador, 2021.

Tabla No. 3 Características de la responsabilidad social

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	C. NUNCA	A. VECES	C. SIEMPRE	SIEMPRE
				f	f	f	F
				%	%	%	%
Variable 2 Responsabilidad social	Dimensión 1: La rendición de cuentas	Indicador 1 Informe de cumplimiento	¿La institución fomenta la cultura de rendición de cuentas en todos los miembros de la comunidad educativa?	1 4,17%	3 12,5%	5 20,8%	15 62,5%
		Indicador 2 Detalle de actividades	¿En la rendición de cuentas se detallan las actividades cumplidas y las no cumplidas?	2 8,33%	2 8,33%	3 12,5%	17 70,8%
		Indicador 3 Funciones de acuerdo al ámbito legal	¿Los docentes conocen todas las funciones enmarcadas en el ámbito legal?	1 4,17%	1 4,17%	4 16,7%	18 75%
			¿Los docentes y directivos preparan su informe de rendición de cuentas enmarcada en las funciones que realizan?		1 4,17%	4 16,7%	19 79,2%
		Indicador 1 Actitudes y conductas	¿Las conductas de los miembros de la comunidad educativa tienen principios éticos?		3 12,5%	4 20,8%	17 70,8%
		Indicador 2 Valores Humanos	¿Los docentes fomentan la práctica de valores humanos para alcanzar un comportamiento ético adecuado?	1 4,17%	2 8,33%	6 25%	15 62,5%
		Indicador 3 Normas de convivencia	¿Las prácticas de las normas de convivencia mejoran las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa?	2 8,33%	2 8,33%	3 12,5%	17 70,8%
		Indicador 1 Código de convivencia	¿La institución cuenta con un código de convivencia actualizado y vigente?		1 4,7%	4 16,7%	19 79,2%
			¿Los miembros de la comunidad educativa utilizan el código de convivencia dentro de sus roles y funciones?	1 4,17%	1 4,17%	5 20,8%	17 70,8%
		Indicador 2 Ley y reglamento de educación	¿La institución promueve la socialización de las leyes y reglamentos de educación?		2 8,33%	4 16,7%	18 75%
	Dimensión 3: Cumplimiento a las normas y reglamentos		¿Los docentes cumplen con la ley y el reglamento de educación?		3 12,5%	5 20,8%	16 66,7%
		Indicador 3 Prácticas de convivencia en sociedad	¿Los docentes realizan prácticas de convivencia en sociedad?	1 4,17%	1 4,17%	5 20,8%	17 70,8%
			¿La institución fomenta prácticas que mejoren la convivencia de los estudiantes en la sociedad?		2 8,33%	5 20,8%	17 70,8%
		Indicador 2 Dignidad humana	¿Los directivos tratan a los docentes con dignidad humana?	1 4,17%	3 12,5%	5 20,8%	15 62,5%
			¿El trato con dignidad humana revaloriza las actitudes de los miembros de la comunidad educativa?		2 8,33%	5 20,8%	17 70,8%
		Indicador 3 Cuidado y atención de las necesidades	¿En la institución se promueve por medio de acciones el cuidado y la atención de las necesidades de cada uno de sus miembros?	1 4,17%	2 8,33%	5 20,8%	16 66,7%

Fuente: cuestionario de los docentes

En la Tabla 3, se evidencia que 17 docentes representan el 70,8% y mencionan que siempre en la rendición de cuentas se detallan las actividades cumplidas y las no cumplidas, 3 docentes que figuran el 12,5% indican que casi siempre lo hacen, 2 docentes que representan el 8,33% indican que a veces lo realizan y 1 docente con el 4,17% menciona que casi nunca lo hace, seguidamente 19 docentes representan el 79,2% responde que siempre la institución cuenta con un código de convivencia actualizado y vigente, 4 docentes que representan el 16,7% indican que casi siempre lo hacen y 1 educador representa el 4,7% opina que a veces lo hace, por consiguiente, 17 encuestados con el 70,8% siempre realizan prácticas de convivencia en sociedad, 5 docentes representan el 20,80% manifiestan que casi siempre lo hacen, 1 con el 4,17% a veces lo hacen, un docente con el 4,17% manifiesta que casi nunca lo hace, por consiguiente, 18 educadores se identifican con el 75% indican que siempre los docentes conocen todas las funciones enmarcadas en el ámbito legal, además 4 docentes que representan el 16,7% indican que casi siempre lo hacen, 1 docente con el 4,7% indica que a veces lo hace, y un docente con el 4,7% manifiesta que casi nunca lo hace, además 15 profesores que figuran el 62,5% siempre los docentes y directivos preparan su informe de rendición de cuentas enmarcada en las funciones que realizan, 5 sujetos representan el 20,8% casi siempre lo realizan, 3 docentes que figuran y 1 docente que registra el 4,17 como a veces lo hace, por consiguiente, 17 docentes que representan el 70,8% mencionan que siempre la institución fomenta prácticas que mejoren la convivencia de los estudiantes en la sociedad, 5 docentes se identifican con el 20,80% afirman que casi siempre lo hacen, 1 docente representan el 4,17%, y 1 docente que figura en el 4,17% indica que a veces lo hace y finalmente 17 docentes que figuran con el 70,80%, mencionan que siempre las conductas de los miembros de la comunidad educativa tienen principios éticos, 4 docentes que figuran con el 20,8% indican que casi siempre lo hacen y 3 docentes que representan el 12,5% indican que a veces manejan los principios éticos.

4.2 Estadística inferencial

Objetivo general

Determinar la relación de gestión institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga”, Ecuador, 2021

Comprobación de Hipótesis.

H_i: La gestión institucional se relaciona significativamente con la responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga”, Ecuador, 2021.

H_o: La gestión institucional no se relaciona significativamente con la responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga”, Ecuador, 2021.

Tabla No. 4 La gestión institucional y responsabilidad social

		Variable responsabilidad social	
Rho de	Variable Gestión	Coeficiente de correlación	,745**
Spearman	institucional	Sig. (bilateral)	,000
		N	24

La Tabla No.4 muestra que el valor de significación (sig.) es 0,000 es menor a 0,05 establecido por el estudio por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, y así también, el valor de correlación Spearman (rho) es 0,745 que se interpreta como una correlación positiva alta entre la variable gestión institucional y la variable responsabilidad social.

Objetivo específico 1

Establecer la relación de la dimensión dirección de la institución y la responsabilidad social en los docentes.

Comprobación de Hipótesis.

H_i: La dimensión dirección de la institución se relaciona significativamente con la responsabilidad social en los docentes.

H₀: La dimensión dirección de la institución no se relaciona significativamente con la responsabilidad social en los docentes.

Tabla No. 5 La gestión pedagógica y calidad de enseñanza

		Variable responsabilidad social	
Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de	,708**
	dirección de la	correlación	
	institución	Sig. (bilateral)	,000
		N	24

La Tabla 5 muestra que el valor de significación (sig.) es 0,000 es menor a 0,05 establecido por el estudio, por lo tanto, con este valor se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula por consiguiente, el valor de correlación Spearman (rho) es 0,708 que se interpreta como una correlación positiva alta entre la dimensión dirección y la variable responsabilidad social.

Objetivo específico 2

Determinar la relación de la dimensión competencias profesionales y la responsabilidad social en los docentes.

Comprobación de Hipótesis.

H_i: La dimensión competencias profesionales se relaciona significativamente con la responsabilidad social con los docentes.

H₀: La dimensión competencias profesionales no se relaciona significativamente con la responsabilidad social con los docentes

Tabla No. 6 Las competencias profesionales y la responsabilidad social

		Variable responsabilidad social	
Rho de Spearman	Dimensión competencias profesionales	Coeficiente de correlación	,785**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	24

La Tabla 6 evidencia que el valor de significación (sig.) es 0,000 es mayor a 0,05 establecido por el estudio, por lo tanto, con este valor se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador y por lo tanto, con el valor de correlación Spearman (rho) es de 0,785 que se interpreta como una correlación positiva alta entre la dimensión de competencias profesionales con la responsabilidad social.

Objetivo específico 3

Identificar la relación de la dimensión habilidades técnicas y la responsabilidad social en los docentes.

Comprobación de Hipótesis.

H1: La dimensión habilidades técnicas se relaciona significativamente con la responsabilidad social de los docentes

H0: La dimensión habilidades técnicas no se relaciona significativamente con la responsabilidad social de los docentes

Tabla No. 7 Las habilidades técnicas y la responsabilidad social

		Variable responsabilidad social		
Rho de Spearman	Dimensión habilidades técnicas	Coeficiente de correlación	de	,776**
		Sig. (bilateral)		,000
		N		24

La Tabla 7 muestra que el valor de significación (sig.) es 0,000 es menor a 0,05 establecido por el estudio y por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula y también el valor de correlación Spearman (rho) es 0,776 que se interpreta como una correlación positiva alta entre la dimensión habilidades técnicas con la variable responsabilidad social.

Objetivo específico 4

Conocer la relación de la dimensión experiencias curriculares y la responsabilidad social en los docentes.

Comprobación de Hipótesis.

H_i: La dimensión experiencias curriculares se relacionan significativamente con la responsabilidad social en los docentes

H_o: La dimensión experiencias curriculares no se relacionan significativamente con la responsabilidad social en los docentes

Tabla No. 8 Las experiencias curriculares y responsabilidad social

		Variable responsabilidad social	
Rho de Spearman	Dimensión experiencias curriculares	Coefficiente de correlación	,670**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	24

La Tabla 8 muestra que el valor de significación (sig.) es 0,000 es menor a 0,05 establecido por el estudio por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula y también, el valor de correlación Spearman (rho) es 0,670 que se interpreta como una correlación positiva moderada entre la dimensión experiencias curriculares y la variable responsabilidad social.

V. DISCUSIÓN

En lo que refiere al objetivo general: Determinar la relación de gestión institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga”, Ecuador, 2021, en lo que respecta a la Tabla No.4 muestra que el valor de significación (sig.) es 0,000 es menor a 0,05, y el valor de correlación Spearman (rho) es 0,745 que se interpreta como una correlación positiva alta entre la variable gestión institucional y la variable responsabilidad social, guarda similitud con el trabajo de investigación de Arévalo (2017) en los resultados de su investigación y dio un valor de significancia de 0.000 y un valor de correlación es de 0.807; obteniéndose una relación positiva muy fuerte. Guarda similitud con Chávez (2015) indica que la gestión institucional es la acción en general implica llevar a cabo la orientación de la institución educativa hacia los fines proyectados, por medio de conocimientos, destrezas y experiencias que se dan en los espacios educativos, tiene similitud con lo que propone la UNESCO (2017) e indica que debe haber una responsabilidad social, que parte desde la gestión institucional con el compromiso hacia el entorno, y de responder ante la sociedad ante la forma general y de los grupos específicos, llevándose a cabo por medio de propuestas de mejora, de contribución y desarrollo en problemáticas latentes que son de interés común que anotan a optimar la aptitud de vida de los individuos. En la gestión institucional se basa en la teoría de Sistemas que propone Ludwing Von Bertalanfly (1968) y es necesario que la institución educativa se maneje hacia un mismo sentido que si afecta una parte se daña todo el sistema y se recurra a herramientas para la administración de la institución, este principio ayuda a que el equilibrio, la sinergia y el clima organizacional, guarda similitud con Henry Mitzbert (1997) con el enfoque participativo, para llevar a cabo la gestión institucional se lo hace con el compromiso de todos los integrantes de la comunidad educativa, por medio de la capacidad de los directivos en la toma de decisiones, las habilidades técnicas, actividades planificadas, diagnóstico y la evaluación, que lo llevan hacia el nivel de competitividad, tiene semejanzas con Cansino, C. y Morales, M. (2008) por las teorías de la responsabilidad Social: instrumentales por Friedman 1970, integradoras Carrol 1979, teorías de carácter político Davis 1960 y por último la

teoría de la Ética y la Moral por Freeman 1983 están basadas en su desarrollo, obligación moral, crecimiento y sustentabilidad que proponga las oportunidades laborales, atención al ecosistema y sobre todo en mejorar la calidad de vida de los moradores, los aspectos económico, legal, ético, la capacidad del poder social, la influencia en el entorno o lugar mantener los principios basados en la ética y moral. También se respalda en los resultados descriptivos que se muestran a continuación gestión institucional, se observa que 20 docentes representan el 83,3%, ellos opinan que siempre la gestión del directivo influye en la mejora del desempeño docente, también 2 profesores que simbolizan el 8,33% dice que casi siempre mejoran su desempeño y 2 docentes representa el 8,33% manifiesta que a veces cuenta con la influencia de la gestión del directivo.

En lo que refiere al objetivo específico N° 1: Establecer la relación de la dimensión dirección de la institución y la responsabilidad social en los docentes. En La Tabla 5 muestra que el valor de significación (sig.) es 0,000 es menor a 0,05, y el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,708 da una correlación positiva alta entre la dimensión gestión curricular y la variable gestión pedagógica, tiene similitud con Veliz de Villa (2019) que de acuerdo a su investigación presentó los resultados a través del método de correlación de Pearson = ,644** lo cual se manifiesta como una correlación positiva media, y el valor de $P = 0.05$, y quedando de que existe una relación significativa entre la variable responsabilidad social y la gestión directiva. De acuerdo a la revisión teórica que propone Bastida y Mora (2017) sobre la gestión institucional y es la acción que dirige a la institución educativa y debe ser llevado por líderes institucionales profesionales con aras de ser el guía idóneo que encamine todos los proyectos la información inclinada a evaluar, recomendar y crear un estilo de trabajo, que permita mejorar el desempeño de los docentes en el rol que se desenvuelve, tiene semejanza con lo que propone Low (2015) sobre la responsabilidad social y el compromiso de la institución hacia el entorno, la misma que debe ofrecer una rendición de cuentas, procesos de transparencia, comportamiento ético, cumplimiento a la legalidad de las normas y reglamentos, principios de normatividad de convivencia y al respeto de los derechos humanos, la honestidad, equidad e integridad de elementos requeridos para normar la convivencia en la Unidad Educativa. Guarda semejanza

con García (2016) que un guía idóneo es aquel docente o directivo que se relaciona con todos los colaboradores y los conduce hacia el cumplimiento de actividades, por medio de la supervisión se enfocan hacia la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, así pues para convertirse en un verdadero guía su gestión debe trascender de acuerdo a las realidades presentes y en función de las metas propuestas, aquí cabe resaltar que la acción se ejerza en función del liderazgo pedagógico debe ser hacia una labor transformadora, es decir que maneje y conozca, concuerda con Terribili, Bortoleto y Bentancor (2015), indican que se da en los conocimientos, competencias, insumos y las técnicas de cómo se va a dirigir un proyecto o las actividades, ante esto, es necesario enfocar la satisfacción de las necesidades que han sido propuestas por medio de los objetivos y metas, para cumplirlo se deben manejar los cuatro procesos administrativo la planificación, organización, supervisión y control de todas las fases. Así también se respalda en lo que refiere a los resultados descriptivos, 20 docentes representan el 83,3% indican que siempre dirigen acertadamente los proyectos institucionales, así mismo 2 se identifican con el 8,33% mencionaron que casi siempre lo analizan, además 2 profesionales que comprometen el 8,33% señala que a veces lo hace.

En lo que refiere al objetivo específico N° 2: Determinar la relación de la dimensión competencias profesionales y la responsabilidad social en los docentes de acuerdo a la Tabla 6 evidencia que el valor de significación (sig.) es 0,000 es mayor a 0,05 y el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,785 que tiene una correlación positiva alta entre la dimensión competencias profesionales y la responsabilidad social, no tiene semejanzas con los resultados de Benítez (2017) ya que indica que en la unidad de estudio no manejan prácticas de responsabilidad social universitaria y en la investigación sobre las competencias profesionales que manejan los docentes, aquellas que no les permite interactuar con los estudiantes por medio de los principios éticos, el compromiso hacia el medio ambiente, el cumplimiento de la normatividad y la gestión institucional que se ha llevado a cabo. De acuerdo a las competencias profesionales Becerril, Sosa, Delgadillo y Torres (2015), manifiestan que las habilidades que tengan los directivos y docentes se evidencian por la utilización

de las sapiencias, destrezas, cualidades y valores así también, como su capacidad en la toma de decisiones en situaciones complejas y abiertas que les permiten mejorar la calidad de los aprendizajes de sus estudiantes, tiene mucha similitud con lo que propone Pompa y Pérez (2018) sobre las competencias que se expresan por el dominio de acciones que permiten cumplir eficientemente, desenvolverse de forma adecuada, organización, los valores humanos conducta, y los saberes que posea en cada una de las disciplinas. Concuere con lo expresado por Hernández, Alvarado y Luna (2015) que la refieren como un proceso, en el cual se concretan intenciones, acciones y consecuencias, con base al conocimiento existente, los principios éticos que orientan el comportamiento humano y social en relación con los otros, por lo cual todos somos responsables que nacen de la gestión institucional hacia ese compromiso de tener prácticas de responsabilidad social enfocadas en el servicio, fruto de una gestión ética y eficiente, que permitan disminuir los impactos negativos al medioambiente y a la sociedad, por tanto la Institución educativa debe estar presta a realizar los compromisos necesarios para retribuir a la sociedad lo necesario, También se sustenta en 18 docentes representan el 75%, mencionan que siempre se programan actividades formativas encaminadas a mejorar el desempeño, 3 que figuran como el 12,5% indican que casi siempre lo hacen y 2 que son el 8,33%, a veces lo hacen y 1 que representa el 4,17% indica que nunca lo hacen, finalmente 17 docentes que representan el 62,9% mencionan que las habilidades laborales son eficientes en su trabajo, además 5 docentes con el 31,4% confirman que casi siempre lo hacen y 1 representa el 5,7% a veces demuestran sus habilidades.

Con relación al objetivo específico N° 3: Identificar la relación de la dimensión habilidades técnicas y la responsabilidad social en los docentes, en la Tabla 7 muestra que el valor de significación (sig.) es 0,000 es menor a 0,05 establecido por el estudio y el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,776 que se interpreta como una correlación positiva alta entre la dimensión habilidades técnicas con la variable responsabilidad social, guarda semejanza con lo expresado por Garay (2017) en la investigación y de acuerdo a los resultados con el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.444 con un nivel de significancia de 0.05 entre las variables educación por competencias y responsabilidad social, que indica que

existe una relación positiva de nivel moderado entre ambas variables. Guarda semejanza con lo que respecta a la revisión teórica de las habilidades técnicas Oviedo & González (2016) se afianzan como aquellas destrezas tecnicistas que necesita un directivo o docente para ejecutar las acciones que contienen: métodos, procedimientos y técnicas evaluativas enfocadas al área específica en el perfil del docente, que se enfocan en la calidad del servicio educativo, también tiene similitud con lo expuesto por Remache, Villacís y Guayta (2018) sobre la RS como aquel compromiso que por medio de la Gestión institucional se haga hacia la mejora social, y ambiental de la Unidad Educativa, se lo hizo con la finalidad de mejorar su valoración competitiva y su valor añadido al servicio educativo que se ofrece y que responda a necesidades de las personas, por medio del comportamiento que exige, a integrar la ética impregnada en la toma de decisiones de todos los miembros de la comunidad educativa y de mantener las condiciones favorables, de respetar los derechos humanos y el compromiso del medio ambiente. se respaldan con los datos descriptivos de 18 educadores se identifican con el 75% indican que siempre los docentes conocen todas las funciones enmarcadas en el ámbito legal, además 4 docentes que representan el 16,7% indican que casi siempre lo hacen, 1 docente con el 4,7% indica que a veces lo hace, y un docente con el 4,7% manifiesta que casi nunca lo hace.

Con relación al objetivo específico N° 4: Conocer la relación de la dimensión experiencias curriculares y la responsabilidad social en los docentes de acuerdo a los resultados de la Tabla 8 muestra que el valor de significación (sig.) es 0,000 es menor a 0,05 establecido por el estudio y el valor de correlación Spearman (rho) es 0,670 que se interpreta como una correlación positiva moderada entre la dimensión experiencias curriculares y la responsabilidad social tiene semejanza con Martín y González (2019), en el resultado de la investigación evidencia una percepción favorable en cuanto a aplicar estrategias que lleven a cumplir con la responsabilidad social y se encuentra bajo la gestión institucional que se enmarca en una plan de convivencia, debe involucrar a los docentes, implementar acciones ligadas con la ciudadanía, participación y democracia, así mismo con los principios y valores éticos, la formación de individuos por medio de vivencias compartidas, que los encaminen en su comportamiento hacia desarrollar los

principios y valores éticos. Guardan similitud Martín (2017) sobre las experiencias curriculares como la base existencial que genera en el aprendizaje, por medio de la aplicación de un programa de estudios que establece la interdisciplinariedad en la práctica educativa sobre el aprendizaje, en el plan curricular y el currículo vivido con lo que proponen González, Medina y Pujol (2018) sobre lo proporcionado en la RS como un compromiso adquirido en cuanto al manejo de ejercer prácticas que sean llevadas por la interdisciplinariedad por sus colaboradores que pertenecen a una sola institución y a su vez al grupo que los rodea, estas aristas buscan el equilibrio entre lo curricular y lo que se maneja en la sociedad. Finalmente guarda relación con lo expresado por los docentes en 21 docentes que representan el 87,5%, mencionan que siempre las experiencias de los aprendizajes son significativas, además 2 docentes que constituyen el 8,33% indican que casi siempre obtienen un aprendizaje significativo, 1 docente que representa el 4,17%, menciona que casi nunca cuentan con experiencias.

VI. CONCLUSIONES

1. La variable gestión institucional y la variable responsabilidad social tienen una correlación positiva alta en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga” basados en el valor de correlación Spearman (ρ) de 0,745 y el valor de significación (sig.) de 0,000 siendo menor a 0,05 es altamente significativa establecido por el estudio.
2. La dimensión dirección y la variable responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga” tienen una correlación positiva alta sustentado en el valor de correlación Spearman (ρ) de 0,708 y el valor de significación (sig.) es 0,000 siendo menor a 0,05 es altamente significativa establecido por el estudio.
3. La dimensión de competencias profesionales y la responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga” tienen una correlación positiva alta dados con el valor de correlación Spearman (ρ) es de 0,785 y el valor de significación (sig.) es 0,000 es mayor a 0,05 es altamente significativa establecido por el estudio.
4. La dimensión habilidades técnicas y la variable responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga” tienen una correlación positiva alta así lo sustenta el valor de correlación Spearman (ρ) de 0,776 y el valor de significación (sig.) de 0,000 es menor a 0,05 es altamente significativa establecido por el estudio.
5. La dimensión experiencias curriculares y la variable responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga” tienen una correlación positiva moderada así lo sustenta el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,670 y el valor de significación (sig.) es de 0,000 es menor a 0,05 es altamente significativa establecido por el estudio.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los funcionarios del Distrito que promuevan las prácticas de Responsabilidad Social, por medio de capacitaciones y talleres que les permita vincular el cumplimiento total de los proyectos, metas y objetivos institucionales, es decir que implementen estrategias que permitan tener una influencia sobre los docentes, para alcanzar la calidad en el servicio educativo.
2. A los directivos que mantengan su gestión encaminada en una buena planificación y organización que los lleven al cumplimiento de los proyectos institucionales y sobre todo a la obtención de las metas y objetivos con la finalidad de mejorar significativamente la calidad del servicio educativo con el compromiso de todos los colaboradores.
3. Al subdirector que adquieran el compromiso de ayudar a fortalecer estas habilidades con el uso de la practicas responsivas en mejorar su desempeño profesional, además de crear estrategias que permitan monitorear si se ha dado cumplimiento o no practicas éticas y ecológicas, se lo debe de hacer mediante un trabajo colaborativo a fin de que sea asumido por toda la institución.
4. A los miembros de la Junta Académica que fortalezcan por medio de sus competencias y facultades como organismo, las experiencias curriculares por medio de las situaciones de aprendizajes que se den en el trabajo de los docentes en sus competencias profesionales, a partir de lo que ellos planteen se llevaran un aprendizaje responsivo.
5. A los docentes de todas las áreas que sigan mejorando sus habilidades y competencias profesionales enmarcadas en el dominio científico que sumado a las prácticas de RS deben tener para la sociedad y el entorno donde se desenvuelven.

REFERENCIAS

- Abella, V., Lezcano, F., & Casado, R. (2017). Evaluación de la jerarquía de los valores humanos de Schwartz en la adolescencia: diferencias de género e implicaciones educativas. *Revista Brasileira de Educação*, 22(68), 123-146. <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/s5KcN6Dxh7VbMMKtydNhqHb/?lang=es&format=pdf>
- Arana, M., Acosta, C., Ibarra, V., & Huérfano, J. (2013). La formación de valores de responsabilidad y trabajo cooperativo en equipo, en el proceso de investigación para el trabajo de grado. *Revista Científica General José María Córdova*, 11(12), 129-158. <https://www.redalyc.org/pdf/4762/476248925007.pdf>
- Arévalo, L. (2017). Responsabilidad social universitaria y la gestión institucional de la Universidad Nacional de San Martín sede Tarapotó en el año 2016 (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo: Tarapotó. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16665/Ar%c3%a9valo_ALD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Bastida, L., & Mora, E. (2017). La dirección educacional y la dirección en la escuela: sus especificidades. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 34-38. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n3/rus05317.pdf>
- Becerril, C., Sosa, G., Delgadillo, M., & Torres, S. (2015). Competencias Básicas de un Docente Virtual. *Revista de Sistemas y Gestión Educativa*, 2(4), 882-887. http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sistemas_y_Gestion_Educativa/vol2num4/18.pdf
- Benítez, D. (2017). Diseño de un Modelo de Gestión Basado En Responsabilidad Social Universitaria. Caso: Universidad Internacional Del Ecuador "Uide" En La Facultad De Ciencias Administrativas. (Tesis de Maestría). Universidad internacional del Ecuador: Quito. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/1911/1/T-UIDE-1435.pdf>
- Cansino, J. Y Morales, M. (2008). Responsabilidad Social Empresarial. Santiago: departamento Control de gestión y Sistemas de información de la Facultad

de Economía y negocios de la universidad de Chile.
file:///C:/Documents%20and%20Settings/Administrador/
Mis%20documentos/Downloads/53f1a1f50cf23733e815be14%20(1). pdf

- Castillo, A., Pastrán, F., & Mendoza, J. (2015). El liderazgo ético del docente universitario en la formación del ethos del futuro profesional en el contexto de la sociedad del Siglo XXI. *Revista Andina de Educación*, 4(1), 55-64.
<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/ree/article/view/1554/2309>
- Colorado, S., & Gairín, J. (2016). La ética organizacional en los centros educativos. Análisis de concepciones y prácticas educativas. *Perspectiva Educativa*, 56(1), 127-146.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5828787>
- Comisión Nacional de Acreditación. (2017). Guía para la Autoevaluación Interna Acreditación Institucional. Chile.
<https://www.cnachile.cl/SiteAssets/Lists/Acreditacion%20Institucional/AllItems/Gui%CC%81a%20para%20la%20autoevaluacio%CC%81n%20interna%20Universidades.pdf>
- Escámez, S. (2017). ¿Qué debemos entender por tolerancia? *Revista Riuma*.
<https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/14465/S%20Esc%C3%A1mez%20Qu%C3%A9%20debemos%20entender%20por%20tolerancia%20Salamanca%20Flacso%202017.pdf?sequence=1>
- Galarza, J., & Almuiñas, J. (2015). La gestión de los riesgos de planificación estratégica en las instituciones de educación superior. *Revista Cubana de Educación Superior* (2), 45-53.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v34n2/rces05215.pdf>
- Garay, S. (2017). Educación por competencias y responsabilidad social en docentes de la Red Educativa 11, UGEL 05 Lima 2017. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo: Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25673/Garay_NS.pdf?sequence=1
- García, F., Juárez, S., & Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana Educación Superior*, 37(2), 206-216.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>

- García, J. (2016). El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 2(Extra 2), 269-279. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5761559>
- González, P., Medina, A., & Pujol, L. (2018). Responsabilidad Social en Escuelas de Educación Primaria en Chile: Tensiones y Desafíos. *Encuentros*, 16(2), 11-22. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/84900/CONICET_Digital_Nro.2f63735b-822d-49bb-8654-f0cfedac7a17_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Hamodi, C., López, V., & López, A. (2015). Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior. *Perfiles Educativos*, 37(147), 146-161. <https://www.redalyc.org/pdf/132/13233749009.pdf>
- Hernández, R., Alvarado, J., & Luna, J. (2015). Responsabilidad social en la relación universidad-empresa-Estado. *Educación y Educadores*, 18(1), 95-110. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83439194006.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill C. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Ciudad de México: McGraw-Hill. https://www.academia.edu/38885436/Hern%C3%A1ndez_Fern%C3%A1ndez_y_Baptista_2014_Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n
- Lamas, H. (2015). School Performance. *Propósitos y Representaciones*, 3(1), 313-386. <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/74/153>
- Low, M. P. (2015). The Divergent Influence of Social Responsibility on Employee Engagement through the Lens of Marital Status: Evidence from Higher Education Institutions. *RBGN REVISTA BRASILEIRA DE GESTÃO DE*

NEGÓCIOS, 2015 - 231. <https://www.scielo.br/pdf/rbgn/v22n2/1983-0807-rbgn-22-02-205.pdf>

- Martín, D. (2017). Currículo como experiencia vivida. Indagación narrativa sobre El Proceso de creación curricular con Alumnas De Educación Secundaria. <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/14091/Diego%20Marti%CC%81n%20Curriculum%20Como%20Experiencia%20Vivida.pdf?sequence=1>
- Martínez, L., & Porto, L. (2018). Creación del Observatorio de Responsabilidad Social Educativa en América Latina. *Revista iberoamericana de educación superior*, IX (26). <https://www.redalyc.org/atsRepo/2991/299158444011/299158444011.pdf>.
- Martínez, M., Álvarez, C., & Gallego, L. (2017). Competencias profesionales del profesorado de educación obligatoria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 74, 171-192. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie74a07.pdf>
- Mena, I., Bugueño, X., Valdés, A., & Banz, C. (2019). Gestión Institucional “Una gestión democrática para el desarrollo de Comunidades de Aprendizaje y formación socio afectiva”. *Valoras UC*, 1-12. https://www.centroderecursos.educarchile.cl/bitstream/handle/20.500.12246/710/201103041347280.Valoras%20UC.Gestion_Institucional_Una_gestion_democratica_para_el_desarrollo_de_Comunidades_de_Aprendizaje.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2019). Informe Rendición de Cuentas. Quito. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/12/Informe-Rendion-de-Cuentas-MinEduc-2019.pdf>
- Montano, f., & Guillén, I. (2019). Realidad y perspectiva de la Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad Metropolitana del Ecuador. *Revista espacios*, 40(26), 17-33. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n26/a19v40n26p17.pdf>
- Navarro, L. (2016). La Responsabilidad Social Empresarial: Teorías que

- Fundamentan su Aplicabilidad en Venezuela. *Sapienza Organizacional*, 3(6), 167-186. <https://www.redalyc.org/journal/5530/553056828011/html/>
- Núñez, L., Lescano, G., Ibarguen, F., & Huamani, L. (2019). Consideraciones teóricas en torno a la Responsabilidad Social de la Educación. *Revista venezolana de Gerencia*, 725 - 735.
- Ñañez, M., & Lucas, G. (2019). Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional: un reto en la educación actual. *Investigación y Postgrado*, 34(1), 167-180. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6931371>
- Oviedo, J., & González, M. (2016). Formación y desarrollo de habilidades técnicas en el bachillerato técnico. *Didasc@lia: Didáctica Y educación* ISSN 2224-2643, 7(3), 245-258. <http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/508>
- Pérez, A., Méndez, C., Pérez, P., & García, J. (2016). Los programas de estudio en la educación superior: Orientaciones para su elaboración. *Perspectivas docentes* (62), 21-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6349281>
- Pompa, Y., & Pérez, I. (2018). El desarrollo de la comunicación, desde su condición de habilidad profesional, en estudiantes de carreras pedagógicas. *Revista Conrado*, 14(61), 45-52. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n61/rc076118.pdf>
- Raposo, M., & Martínez, E. (2014). Evaluación educativa utilizando rúbrica: un desafío para docentes y estudiantes universitarios. *Educación y Educadores*, 17(3), 499-513. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83433781006.pdf>
- Remache, M., Villacís, S., & Guayta, N. (2018). La responsabilidad social empresarial vista desde un enfoque teórico. *Ciencias económicas y empresariales*, 4(1), 550 - 568. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaResponsabilidadSocialEmpresarialVistaDesdeUnEnfo-6313247.pdf>
- Rodríguez, Soto, & Morillo (2019). Aproximación teórica al concepto de Dignidad Humana. *Revista Saperes Universitas*, 2(3), 164-178.

https://www.researchgate.net/publication/337658043_Aproximacion_teorica_al_concepto_de_Dignidad_Humana_Telefono_1_800_3416744_Revista_Saperes_Universitas

- Sánchez, Reyes y Mejía, (2019). Manual de términos de Investigación científica, tecnológica y Humanística. Lima. Perú: Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>.
- Severino, p., Martín, v., & González, n. (2019). Responsabilidad social. De la toma de decisiones a la educación del carácter: percepciones de docentes y no docentes de un establecimiento educacional chileno. *Estudios sobre educación*, 37, 69-90. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/58385/1/35313-109570-1-PB.pdf>.
- Terribili, A., Bortoleto, A., & Bentancor, A. (2015). Gestión de proyectos de innovación en las instituciones educativas privadas en San Pablo. *REXE: Revista de estudios y experiencias en educación*, 14(27), 85-103. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5287426>
- UNESCO. (2017). *Accountability in education: meeting our commitments; Global education monitoring report, 2017/8*. Paris: Global Education Monitoring Report team. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259338>
- UNESCO. (2017). Cadena de valor universitaria como eje de responsabilidad social. *Revista educación superior y sociedad: nueva época*, 29. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265536>
- Vélez, X., & Cano, E. (2016). Los diferentes tipos de responsabilidad social y sus implicaciones éticas. *Revista Científica: Dominio de las ciencias.*, 2(3), 117-126. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/297/pdf>
- Veliz de Villa, E. (2019). Responsabilidad social y la gestión de los directores de educación primaria del distrito de villa el salvador (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villareal: Lima. http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3415/unfv_veliz_de_villa_soto_eleodoro_hugo_maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Ventura, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 647-249. <https://www.redalyc.org/pdf/214/21453378014.pdf>.
- Vergara, M. (2016). La práctica docente. Un estudio desde los significados. *Revista Cumbres*, 2(1), 73-99. <http://investigacion.utmachala.edu.ec/revistas/index.php/Cumbres/article/view/39>
- Yangali, J., Rodríguez, J., Vásquez, M., & Chahuara, J. (2018). La relación de la toma de decisiones y la gestión educativa en docentes gestores de la universidad. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 60-76. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/758/829>

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arízaga”, Ecuador, 2021

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 gestión institucional	<p>Variable 1 Gestión institucional</p> <p>Según Chávez (2015) La define como aquella acción en general implica llevar a cabo la orientación de la institución educativa hacia fines proyectados, para obtenerlo se debe realizar a través de conocimientos, destrezas y experiencias en el espacio educativo, relacionándose estrechamente con la administración, dirección y misión educativa (p.34)</p>	<p>La gestión institucional con las siguientes dimensiones de la institución, competencias profesionales, habilidades técnicas y experiencias curriculares basada en la escala de Likert y es de tipo ordinal.</p>	<p>Dimensión 1: Dirección de la institución</p> <p>Para Bastida y Mora (2017) la definen como el trabajo dirigido de la organización y debe ser llevado por profesionales, por tanto, un dirigente, debe ser un guía idóneo para poder encaminar todos los proyectos y fomentar las bases para que la institución cuente con información inclinada a evaluar, recomendar y crear un estilo de trabajo, dicho de otra manera, un desenvolvimiento exitoso se verá en mejorar el desempeño de los estudiantes.</p>	<p>Indicador 1: Guía idóneo</p>	De intervalo
			<p>Indicador 2: Dirección de proyectos</p>	<p>Indicador 3: Metas y objetivos</p>	
			<p>Indicador 4: Mejora del desempeño</p>	<p>Indicador 1: Habilidades laborales</p>	
			<p>Indicador 2: Valores humanos</p>	<p>Indicador 3: Conocimientos específicos</p>	
			<p>Dimensión 2: Las competencias profesionales</p> <p>De acuerdo a Becerril, Sosa, Delgadillo y Torres (2015) indican que son las habilidades que se reflejan en el trabajo por medio de sapiencias, destrezas, cualidades y valores, de una persona, así también, como su capacidad en la toma de decisiones para solucionar por medio de saberes y recursos epistemológicos para sobrellevar situaciones complejas y abiertas en varias escenas y lugares.</p>	<p>Indicador 4: Toma de decisiones.</p>	
			<p>Dimensión 3: Habilidades técnicas</p>	<p>Indicador 1 Destrezas tecnicistas</p>	

			De acuerdo a Oviedo & González (2016) son las destrezas tecnicistas que se necesitan para ejecutar acciones que contienen: métodos, procedimientos y técnicas evaluativas enfocadas en el área específica, son importantes en el perfil del docente por tanto se necesitan a fin de apuntar a la calidad del servicio educativo por medio de su trabajo de forma eficiente.	Indicador 2 Técnicas evaluativas	
				Indicador 3 Evaluación en el área específica	
				Indicador 2 Calidad del servicio educativo.	
			Dimensión 4 Experiencias curriculares La experiencia es la base existencial que se genera en el aprendizaje, por medio de la aplicación de un programa de estudios que establece límites a la práctica educativa, el estudiante se convierte en sujeto el mismo que aprende en el plan curricular por medio del currículo vivido (Martín 2017)	Indicador 1 Experiencia de aprendizaje	
				Indicador 2 Programa de estudios	
				Indicador 3 Prácticas educativas	
Variable 2 La responsabilidad social.	Variable 2 Responsabilidad social de acuerdo a Low (2015) la define como el compromiso que tiene una organización con el entorno son: la rendición de cuentas, el manejo de procesos con transparencia, el comportamiento ético en la gestión realizada, respeto a los intereses de los demás, cumplimiento a la legalidad en las normas y reglamentos, a los principios de normatividad de convivencia y al respeto	La responsabilidad social dimensiones de rendición de cuentas, comportamiento ético, cumplimiento a las normas y reglamentos y respeto de los derechos humanos expresadas mediante una escala de Likert y	Dimensión 1 La rendición de cuentas De acuerdo al MEC (2019) es un informe primordial basado en que la comunidad tenga conocimiento y verifique los trabajos realizados por la autoridades o persona encargada de una institución, la rendición debe tener el detalle de las acciones de acuerdo a las funciones y el ámbito legal mediante los artículos de la ley, los sujetos que acuden como oyentes verifican la información mediante la observación de los hechos certificando sus procesos ejecutados.	Indicador 1 Informe de cumplimiento	De intervalo
				Indicador 2 Detalle de actividades	
				Indicador 3 Funciones de acuerdo al ámbito legal.	
			Dimensión 2 El comportamiento ético Promueve y forma condiciones de comportamientos profesionales por medio de actitudes y conductas con valores humanos,	Indicador 1 Actitudes y conductas	
				Indicador 2 Valores Humanos	

<p>de los derechos humanos, todo lo expuesto debe estar plasmado, en proyectos y programas institucionales, además, cuando se trata del comportamiento ético abarca la honestidad, equidad e integridad de elementos requeridos para poder normar la convivencia.</p>	<p>son de tipo ordinal</p>	<p>cuando se desempeña un cargo jerárquico, se hace énfasis en las normas generales como el compromiso con ciertos valores y agrado de las posibilidades generales. (Colorado & Gairín, 2016)</p>	<p>Indicador 3 Cumplimiento de normas generales</p>	
			<p>Indicador 4 Valores humanos</p>	
		<p>Dimensión 3 Cumplimiento a las normas y reglamentos Según Núñez, Lescano, Ibarguen, y Neyra, 2019) es la acción de llevar las legislaciones por medio de códigos, estatutos y prácticas de una sociedad, así como de las peticiones y carencias existentes en una comunidad, un primer nivel de las estrategias de responsabilidad social será el cumplimiento de lo establecido mediante la adaptación inteligente y comprensiva de las realidades.</p>	<p>Indicador 1 Habilidades técnicas</p>	
			<p>Indicador 2 Metodología de enseñanza</p>	
			<p>Indicador 3 Cumplimiento de las funciones</p>	
			<p>Indicador 4 Comportamiento ético</p>	
		<p>Dimensión 4 Respeto de los derechos humanos Según Mena, Bugueño, Valdés y Banz (2019) es la acción de ser considerados o tolerados iguales en dignidad humana, derecho a pensar, a tener argumentos, a ser saludados, a ser responsabilizados y legitimados, por todos los miembros de la comunidad educativa, el respeto implica cuidado y atención a fin de que se satisfagan las necesidades de cada persona.</p>	<p>Indicador 1 Tolerancia</p>	
<p>Indicador 2 Dignidad humana</p>				
<p>Indicador 3 Cuidado y atención de las necesidades</p>				

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga”, Ecuador, 2021			
VARIABLE 1	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
Gestión institucional Chávez (2015)	<p style="text-align: center;">Problema General</p> ¿De qué manera se relaciona gestión institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga”, Ecuador, 2021	<p style="text-align: center;">Objetivo General</p> Determinar la relación de gestión institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga”, Ecuador, 2021	<p style="text-align: center;">Hipótesis General</p> Gestión institucional se relaciona significativamente con la responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaga”, Ecuador, 2021
Dirección de la institución	<p style="text-align: center;">Problema específico</p> ¿De qué manera se relaciona la dimensión dirección de la institución y la responsabilidad social en los docentes?	<p style="text-align: center;">Objetivo específico</p> Establecer la relación de la dimensión dirección de la institución y la responsabilidad social en los docentes	<p style="text-align: center;">Hipótesis específica</p> La dimensión dirección de la institución se relaciona significativamente entre la responsabilidad social en los docentes.
Competencias profesionales	¿En qué medida se relaciona las competencias profesionales y la responsabilidad social en los docentes?	Determinar la relación de la dimensión competencias profesionales y la responsabilidad social en los docentes	La dimensión competencias profesionales se relaciona significativamente con la responsabilidad social en los docentes
Habilidades técnicas	¿Cómo se relaciona la dimensión habilidades técnicas y la responsabilidad social en los docentes?	Identificar la relación de la dimensión habilidades técnicas y la responsabilidad social en los docentes.	La dimensión habilidades técnicas se relaciona significativamente con la responsabilidad social en los docentes.
Experiencias curriculares	¿De qué manera se relaciona la dimensión experiencias curriculares y la responsabilidad social en los docentes?	Conocer la relación de la dimensión experiencias curriculares y la responsabilidad social en los docentes	La dimensión experiencias curriculares se relacionan significativamente con la responsabilidad social en los docentes.
Variable 2 Responsabilidad social (Low 2015)			
Rendición de cuentas, Comportamiento ético, Cumplimiento a las normas y reglamentos, Respeto de los derechos humanos,			



Ficha técnica de instrumento 1

Ficha Técnica del Cuestionario de Gestión institucional

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión institucional	
2	Autora	Aimacaña Buste, Sandra Gregoria	
3	Fecha	2021	
4	Objetivo	Medir Gestión institucional mediante la opinión de los docentes de la institución.	
5	Dirigida a	Docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arízaga”, Ecuador	
6	Administración	Electrónica	
7	Aplicación	Directa	
8	Duración	25 minutos	
9	Tipo de ítems	Enunciados	
10	N° de ítems	24	
11	Distribución	<p>Dimensiones:</p> <p>D1: Dirección de la institución: 9 ítems</p> <p>D2: Las competencias profesionales 7 ítems</p> <p>D3: Habilidades técnicas : 5 ítems</p> <p>D4: Experiencias curriculares : 3 ítems</p>	
12	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		A veces	3
		Casi siempre	4
		Siempre	5

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE GESTION INSTITUCIONAL

Instrucciones:

Estimado (a) docente, las preguntas que a continuación se formulan, forman parte de una investigación dirigida a analizar la gestión institucional, para lo cual necesito de su colaboración y apoyo, respondiendo de manera sincera. Luego de ello, coloca una X en el recuadro que considera conveniente.

1= Nunca / 2= Casi nunca / 3= Algunas veces / 4= Casi siempre / 5= Siempre

N°	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		N u n c a	C a s i n u n c a	A l g u n a s v e c e s	C a s i s i e m p r e	S i e m p r e
Dimensión 1: Dirección de la institución						
1	¿En la gestión institucional se planifican acciones que guían a los miembros de la comunidad educativa?					
2	¿Los directivos dirigen su trabajo de forma idónea e involucran a los docentes de forma organizada?					
3	¿Los docentes muestran su profesionalismo a la hora de ejecutar las actividades planificadas?					
4	¿Se dirigen acertadamente los proyectos institucionales?					
5	¿Los directivos promueven acertadamente el cumplimiento de actividades contempladas en los proyectos?					
6	¿Todos los miembros de la comunidad educativas son informados sobre las metas y objetivos institucionales?					
7	¿Los docentes analizan oportunamente el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución?					
8	¿La gestión del directivo influye en la mejora del desempeño docente?					
9	¿En la institución se programan actividades formativas encaminadas a mejorar el desempeño?					
Dimensión 2: Las competencias profesionales						
10	¿Los docentes demuestran habilidades laborales eficientes cuando desarrollan su trabajo?					
11	¿Los docentes practican valores humanos dentro de las funciones que realizan?					
12	¿Los valores humanos son parte del perfil profesional de los docentes?					

13	¿Los docentes evidencian alto grado de dominio de contenidos específicos?					
14	¿Los docentes actualizan sus conocimientos específicos de forma constante?					
15	¿Los docentes poseen la capacidad de tomar decisiones de forma oportuna?					
16	¿La toma de decisiones les permite solucionar situaciones complejas?					
Dimensión 3: Habilidades técnicas						
17	¿Los docentes tienen la habilidad para usar método y técnicas acordes a las acciones que ejecutan?					
18	¿Los docentes conocen varias técnicas para evaluar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje?					
19	¿La institución considera varias técnicas de evaluación para valorar las capacidades de los docentes?					
20	¿A los docentes se los motiva para que participen de la evaluación en el área específica?					
21	¿La institución promueve acciones para la mejora de la calidad del servicio educativo?					
Dimensión 4: Experiencias curriculares						
22	¿Los docentes propician experiencias de aprendizaje significativas?					
23	¿Los programas de estudios son actualizados y están articulados con el currículo nacional?					
24	¿Las prácticas educativas se derivan de la planificación curricular realizada por los docentes?					

Gracias por su participación

ANEXO 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha técnica de instrumento 2

Ficha Técnica del Cuestionario de Responsabilidad Social

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Responsabilidad Social
2	Autora	Aimacaña Buste, Sandra Gregoria
3	Fecha	2021
4	Objetivo	Medir la Responsabilidad Social mediante la opinión de los docentes de la institución.
5	Dirigida a	Docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arízaga”, Ecuador
6	Administración	Electrónica
7	Aplicación	Directa
8	Duración	25 minutos
9	Tipo de ítems	Enunciados
10	N° de ítems	24
11	Distribución	Dimensiones: D1: La rendición de cuentas : 5 ítems D2: Comportamiento ético 7 ítems D3: Cumplimento a las normas y reglamentos : 6 ítems D4: Respeto de los derechos humanos: 6 Ítems
12	Escala valorativa	Escalas Likert: Valor: Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5

Fuente: Elaboración propia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Instrucciones:

Estimado (a) docente, las preguntas que a continuación se formulan, forman parte de una investigación dirigida a analizar la responsabilidad social, para lo cual necesito de su colaboración y apoyo, respondiendo de manera sincera. Luego de ello, coloca una X en el recuadro que considera conveniente.

1= Nunca / 2= Casi nunca / 3= Algunas veces / 4= Casi siempre / 5= Siempre

N°	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		N u n c a	C a s i n u n c a	A l g u n a s v e c e s	C a s i s i e m p r e	S i e m p r e
Dimensión 1: La rendición de cuentas						
1	¿La institución fomenta la cultura de rendición de cuentas en todos los miembros de la comunidad educativa?					
2	¿Los docentes, directivos y colaboradores presentan el informe de cumplimiento al terminar actividades y proyectos de la institución?					
3	¿En la rendición de cuentas se detallan las actividades cumplidas y las no cumplidas?					
4	¿Los docentes conocen todas las funciones enmarcadas en el ámbito legal?					
5	¿Los docentes y directivos preparan su informe de rendición de cuentas enmarcada en las funciones que realizan?					
Dimensión 2: Comportamiento ético						
6	¿Las actitudes del personal de la institución están basadas en los valores?					
7	¿Las conductas de los miembros de la comunidad educativa tienen principios éticos?					
8	¿Los docentes fomentan la práctica de valores humanos para alcanzar un comportamiento ético adecuado?					
9	¿Los valores humanos influyen en el comportamiento ético de los miembros de la comunidad educativa?					
10	¿La institución educativa promueve las normas de convivencia para mejorar la interacción social?					
11	¿Las prácticas de las normas de convivencia mejoran las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa?					
12	¿La institución genera acciones para realizar compromisos en la preservación del medio ambiente?					
Dimensión 3: Cumplimiento a las normas y reglamentos						
13	¿La institución cuenta con un código de convivencia actualizado y vigente?					

14	¿Los miembros de la comunidad educativa utilizan el condigo de convivencia dentro de sus roles y funciones?					
15	¿La institución promueve la socialización de las leyes y reglamentos de educación?					
16	¿Los docentes cumplen con la ley y el reglamento de educación?					
17	¿Los docentes realizan prácticas de convivencia en sociedad?					
18	¿La institución fomenta prácticas que mejoren la convivencia de los estudiantes en la sociedad?					
Dimensión 4: Respeto de los derechos humanos						
19	¿El valor de la tolerancia es usado para respetar las opiniones vertidas por los miembros de la comunidad educativa?					
20	¿El valor de la tolerancia ha mejorado las relaciones interpersonales y evita que se generen los conflictos?					
21	¿Los directivos tratan a los docentes con dignidad humana?					
22	¿El trato con dignidad humana revaloriza las actitudes de los miembros de la comunidad educativa?					
23	¿En la institución se promueve por medio de acciones el cuidado y la atención de las necesidades de cada uno de sus miembros?					
24	¿La institución promueve el respeto en todos los miembros de la comunidad educativa?					

Gracias por su participación

Ficha de Validación

Gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arizaqa”. Ecuador. 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES			
				NUNCA	CASI NUNCA A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
								SI	No	SI	No	SI	No	SI	No					
Gestión institucional de acuerdo a Chávez (2015) como aquella acción en general implica llevar a cabo la orientación de la institución educativa hacia fines proyectados, para obtenerlo se debe realizar a través de conocimientos, destrezas y experiencias en el espacio educativo, relacionándose estrechamente con la administración, dirección y misión educativa	Dimensión 1: Dirección de la institución Para Bastidas y Mora (2017) la definen como el trabajo dirigido de la organización y debe ser llevado por profesionales, por tanto, un dirigente, debe ser un guía idóneo para poder encaminar todos los proyectos y fomentar las bases para que la institución cuente con información inclinada a evaluar, recomendar y crear un estilo de trabajo, dicho de otra manera, un desenvolvimiento exitoso se verá en mejorar el desempeño de los estudiantes	Indicador 1: Guía idóneo	1. ¿En la gestión institucional se planifican acciones que guían a los miembros de la comunidad educativa?											X		X				
			2. ¿Los directivos dirigen su trabajo de forma idónea e involucran a los docentes de forma organizada?										X			X		X		
			3. ¿Los docentes muestran su profesionalismo a la hora de ejecutar las actividades planificadas?													X		X		
		Indicador 2: Dirección de proyectos	4. ¿Se dirigen acertadamente los proyectos institucionales?								X					X		X		
			5. ¿Los directivos promueven acertadamente el cumplimiento de actividades contempladas en los proyectos?													X		X		
		Indicador 3: Metas y objetivos	6. ¿Todos los miembros de la comunidad educativas son informados sobre las metas y objetivos institucionales?													X		X		
			7. ¿Los docentes analizan oportunamente el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución?													X		X		
		Indicador 4: Mejora del desempeño	8. ¿La gestión del directivo influye en la mejora del desempeño docente?													X		X		
			9. ¿En la institución se programan actividades formativas encaminadas a mejorar el desempeño?													X		X		
		Dimensión 2: Las competencias profesionales De acuerdo a Becerril, Sosa, Delgado y Torres (2015) indican que son las habilidades que se reflejan en el trabajo por medio de sapiencias, destrezas, cualidades y valores, de una persona, así también, como su capacidad en la toma	Indicador 1: Habilidades laborales	10. ¿Los docentes demuestran habilidades laborales eficientes en el desarrollo de su trabajo?												X		X		
	Indicador 2: Valores humanos			11. ¿Los docentes practican valores humanos dentro de las funciones que realizan?												X		X		
			12. ¿Los valores humanos son parte de las competencias profesionales de los docentes?													X		X		
	Indicador 3: Conocimientos específicos		13. ¿Los docentes evidencian alto grado de dominio de contenidos específicos?													X		X		
		14. ¿Los docentes actualizan sus conocimientos específicos de forma constante?													X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "GESTIÓN INSTITUCIONAL"

OBJETIVO:

Medir la gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular "Rafael María Arizaga". Ecuador. 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: __ALVARADO LEÓN BEATRIZ LOURDES

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: __MSC. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
MGS. EN GESTIÓN EDUCATIVA**

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
X				



Evaluador/a

Ficha de Validación

Gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arízaga”. Ecuador. 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta				Criterios de evaluación						OBSERVACIONES			
				NUNCA		CASI SIEMPRE		RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								Si	No	Si	No	Si	No		S	No	
Variable 2 Responsabilidad social De acuerdo a Low (2015) la define como el compromiso que tiene una organización con el entorno son: la rendición de cuentas, el manejo de procesos con transparencia, el comportamiento ético en la gestión realizada, respeto a los intereses de los demás, cumplimiento a la legalidad en las normas y reglamentos, a los principios de normatividad de convivencia y al respeto de los derechos humanos, todo lo expuesto debe estar plasmado, en proyectos y programas institucionales, además, cuando	Dimensión 1: La rendición de cuentas De acuerdo al MEC (2019) es un informe primordial basado en que la comunidad tenga conocimiento y verifique los trabajos realizados por la autoridades o persona encargada de una institución, la rendición debe tener el detalle de las acciones de acuerdo a las funciones y el ámbito legal mediante los artículos de la ley, los sujetos que acuden como oyentes verifican la información mediante la observación de los hechos certificando sus procesos ejecutados	Indicador 1 Informe de cumplimiento	1. ¿La institución fomenta la cultura de rendición de cuentas en todos los miembros de la comunidad educativa?								X		X				
			2. ¿Los docentes, directivos y colaboradores presentan el informe de cumplimiento al terminar actividades y proyectos de la institución?							X			X		X		
		Indicador 2 Detalle de actividades	3. ¿En la rendición de cuentas se detallan las actividades cumplidas y las no cumplidas?						X			X		X		X	
			Indicador 3 Funciones de acuerdo al ámbito legal	4. ¿Los docentes conocen todas las funciones enmarcadas en el ámbito legal?									X		X		
				5. ¿Los docentes y directivos preparan su informe de rendición de cuentas enmarcada en las funciones que realizan?							X			X		X	
	Dimensión 2: Comportamiento ético Promueve y forma condiciones de comportamientos profesionales por medio de actitudes y conductas con valores humanos, cuando se desempeña un cargo jerárquico, se hace énfasis en las normas generales como el compromiso con ciertos valores y agrado de las posibilidades	Indicador 1 Actitudes y conductas	6. ¿Las actitudes del personal de la institución están basadas en los valores?									X		X			
			7. ¿Las conductas de los miembros de la comunidad educativa tienen principios éticos?								X		X		X		
		Indicador 2 Valores Humanos	8. ¿Los docentes fomentan la práctica de valores humanos para alcanzar un comportamiento ético adecuado?						X			X		X			
			9. ¿Los valores humanos influyen en el comportamiento ético de los miembros de la comunidad educativa?							X		X		X			
		Indicador 3 Normas de convivencia	10. ¿La institución educativa promueve las normas de convivencia para mejorar la interacción social?														
			11. ¿Las prácticas de las normas de convivencia mejoran las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa?						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "RESPONSABILIDAD SOCIAL"

OBJETIVO:

Medir la gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular "Rafael María Arízaga", Ecuador, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: __ALVARADO LEÓN BEATRIZ LOURDES

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: __ MSC. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
MGS. EN GESTIÓN EDUCATIVA**

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
X				



Evaluador/a

Hoja de vida personal

Datos personales:

Apellidos y nombres: Alvarado León Beatriz Lourdes
Cédula de Identidad: 0917757825
Fecha de Nacimiento: 03 De octubre 1979
Estado Civil: Divorciada
Dirección Domiciliaria: Cdla. Las Tejas Mz. 1733 Villa 5
Teléfono Fijo: 042-504963
Teléfono Celular: 0969705230
Correo Electrónico: Balvaradoleon@Hotmail.com



FORMACIÓN ACADÉMICA:

Nivel Superior

Cuarto Nivel

Universidad Internacional de Perú "Cesar Vallejo"
Estudios del programa de Doctorado en Educación (actualmente)

Universidad UESS:

Título Obtenido: Magister en Gestión Educativa

Universidad Internacional de Perú "Cesar Vallejo"

Título Obtenido: Máster en Administración de la Educación

Tercer Nivel

Universidad de Guayaquil

Título obtenido: Licenciada en ciencias de la Educación: Mención – Informática

Universidad de Guayaquil

Título Obtenido: Licenciada en Ciencias de La Educación: Mención – Administración y Supervisión Educativa.

Universidad de Guayaquil

Título Obtenido: Profesora de Educación de 2da. Enseñanza: Mención Informática

Universidad de Guayaquil –

Título obtenido: Tecnóloga Pedagógica en Informática

Secundaria

Institución Colegio Nacional técnico en Administración "Francisco de Orellana"

Título Obtenido Bachiller en Comercio y Administración

Especialización: "Contabilidad"

IDIOMAS:

IDIOMA INGLÉS NIVEL A1

I. EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Hoja de vida personal

Unidad Educativa “Leónidas Ortega Moreira “

Profesora de Computación 2000- 2001

Unidad Educativa “Teniente Hugo Ortiz Garcés “

Profesora de Computación 2001 – 2005

Unidad Educativa “Noma Pompillio Llona “

Profesora de Computación 2003

Unidad Educativa “Internacional School “

Profesora de Computación 2003

Unidad Educativa “Plaza Sésamo”

Profesora de computación 2008 – 2012

Unidad Educativa “Provincia de Cotopaxi “

Vicerrectora Académica 2010

Profesora de Computación- Emprendimiento- Contabilidad-

Recursos Humanos – Administración – Lengua _ Marketing- Atención al Cliente

Desde el 2004 – hasta la actualidad.

Coordinadora Pedagógica 2015 hasta el 2019

2. REFERENCIAS PERSONALES:

Econ. Washignton Chalén Gerardi

Subgerente Cooperativa “LA FINCA” - INEC

Teléf. 0986521625

Leda. Bella Coello Castro

Docente De Historia Y Ciencias Sociales

Teléf. 0985719994

Magister Mayra Gallardo

Rectora de la Unidad Educativa “Jaime Roldós Aguilera”

0986464840

Cursos, Seminarios

Seminario Taller de Inducción a la Educación y Seguridad Vial

Lugar: Colegio Guayaquil

Fecha: 8 de Marzo al 27 de Marzo del 2010

Ciudad: Guayaquil

Seminario: Actualización curricular de Lengua y Literatura 8vo. A 10mo.

Fecha: Abril del 2012

Lugar: Instituto Tecnológico Formación “Rita Lecumberri”

Ciudad: Guayaquil

Seminario: Actualización curricular de Matemática 2do. A 7mo.

Fecha: Mayo del 2013

Lugar: Universidad Católica

Ciudad: Guayaquil

Hoja de vida personal

Seminario: Actualización de AFCEB en Lengua y Literatura 2do. A 7mo.
Fecha: Julio del 2012
Lugar: Universidad Católica - Ministerio de Educación
Ciudad: Guayaquil

Seminario: Actualización de AFCEB en Ciencias Sociales 8vo. A 10mo.
Fecha: Abril del 2014
Lugar: Universidad de Guayaquil - Ministerio de Educación
Ciudad: Guayaquil.

Seminario: Actualización de AFCEB en Ciencias Naturales 8vo. A 10mo
Fecha: Abril del 2014
Lugar: Universidad Católica - Ministerio de Educación
Ciudad: Guayaquil

Seminario: Inclusión Educativa y Aprendizaje Sostenible
Fecha: Octubre 2018
Lugar: Universidad ALATA - Ministerio de Educación
Ciudad: Guayaquil

Seminario Inglés Nivel A1
Rosetta Stone

Seminario: Lengua y Literatura y Matemática
Auspiciado: Municipio de Guayaquil Maestros ejemplares
Lugar: Universidad Católica Guayaquil
Duración: 100 Horas (junio a diciembre del 2020)

Seminario: Tutores Virtuales
Auspiciado: Universidad Técnica del Norte
Duración: 20 horas (Marzo a abril del 2020)

Seminario: Educación Sexual Integral (Oportunidades Curriculares)
Auspiciado: Ministerio de Educación
Duración: 1 mes (Junio 2021)

Ficha de Validación

Gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular "Rafael María Arízaga", Ecuador, 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta				Criterios de evaluación				OBSERVACIONES					
								RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	No	SI	No		SI	No	SI	No	
Gestión institucional de acuerdo a Chávez (2015) como aquella acción en general implica llevar a cabo la orientación de la institución educativa hacia fines proyectados, para obtenerlo se debe realizar a través de conocimientos, destrezas y experiencias en el espacio educativo, relacionándose estrechamente con la administración, dirección y misión educativa	Dimensión 1: Dirección de la institución Para Bastidas y Mora (2017) la definen como el trabajo dirigido de la organización y debe ser llevado por profesionales, por tanto, un dirigente, debe ser un guía idóneo para poder encaminar todos los proyectos y fomentar las bases para que la institución cuente con información inclinada a evaluar, recomendar y crear un estilo de trabajo, dicho de otra manera, un desenvolvimiento exitoso se verá en mejorar el desempeño de los estudiantes	Indicador 1: Guía idóneo	1. ¿En la gestión institucional se planifican acciones que guían a los miembros de la comunidad educativa?									X	X				
			2. ¿Los directivos dirigen su trabajo de forma idónea e involucran a los docentes de forma organizada?							X		X	X				
			3. ¿Los docentes muestran su profesionalismo a la hora de ejecutar las actividades planificadas?									X	X				
		Indicador 2: Dirección de proyectos	4. ¿Se dirigen acertadamente los proyectos institucionales?									X	X	X	X		
			5. ¿Los directivos promueven acertadamente el cumplimiento de actividades contempladas en los proyectos?									X	X	X	X		
		Indicador 3: Metas y objetivos	6. ¿Todos los miembros de la comunidad educativa son informados sobre las metas y objetivos institucionales?									X		X	X		
			7. ¿Los docentes analizan oportunamente el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución?														
		Indicador 4: Mejora del desempeño	8. ¿La gestión del directivo influye en la mejora del desempeño docente?											X	X		
			9. ¿En la institución se programan actividades formativas encaminadas a mejorar el desempeño?									X		X	X		
	Dimensión 2: Las competencias profesionales De acuerdo a Becerril, Sosa, Delgadillo y Torres (2015) indican que son las habilidades que se reflejan en el trabajo por medio de sapiencias, destrezas, cualidades y valores, de una persona, así también,	Indicador 1: Habilidades laborales	10. ¿Los docentes demuestran habilidades laborales eficientes en el desarrollo de su trabajo?									X		X	X		
			Indicador 2: Valores humanos	11. ¿Los docentes practican valores humanos dentro de las funciones que realizan?									X		X	X	
		12. ¿Los valores humanos son parte de las competencias profesionales de los docentes?												X	X		
		Indicador 3: Conocimientos específicos	13. ¿Los docentes evidencian alto grado de dominio de contenidos específicos?									X		X	X		
			14. ¿Los docentes actualizan sus conocimientos específicos de forma constante?									X		X	X		

<p>como su capacidad en la toma de decisiones para solucionar por medio de saberes y recursos epistemológicos para sobrellevar situaciones complejas y abiertas en varias escenas y lugares.</p>	<p>Indicador 4: Toma de decisiones.</p>	<p>15. ¿Los docentes poseen la capacidad de tomar decisiones de forma oportuna?</p>																													
<p>Dimensión 3: Habilidades técnicas De acuerdo a Oviedo & González (2016) son las destrezas tecnicistas que se necesitan para ejecutar acciones que contienen: métodos, procedimientos y técnicas evaluativas enfocadas en el área específica, son importantes en el perfil del docente por tanto se necesitan a fin de apuntar a la calidad del servicio educativo por medio de su trabajo de forma eficiente.</p>	<p>Indicador 1 Destrezas tecnicistas</p>	<p>17. ¿Los docentes tienen la habilidad para usar método y técnicas acordes a las acciones que ejecutan?</p>							X																						
	<p>Indicador 2 Técnicas evaluativas</p>	<p>18. ¿Los docentes conocen varias técnicas para evaluar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje?</p>							X																						
	<p>Indicador 3 Evaluación en el área específica</p>	<p>19. ¿La institución considera varias técnicas de evaluación para valorar las capacidades de los docentes?</p>							X																						
	<p>Indicador 4 Calidad del servicio educativo.</p>	<p>20. ¿A los docentes se los motiva para que participen de la evaluación en el área específica?</p>							X																						
<p>Dimensión 4 Experiencias curriculares La experiencia es la base existencial que se genera en el aprendizaje, por medio de la aplicación de un programa de estudios que establece límites a la práctica educativa, el estudiante se convierte en sujeto el mismo que aprende en el plan curricular por medio del currículo vivido (Martín 2017)</p>	<p>Indicador 1 Experiencia de aprendizaje</p>	<p>21. ¿La institución promueven acciones para la mejora de la calidad del servicio educativo?</p>																													
	<p>Indicador 2 Programa de estudios</p>	<p>22. ¿Los docentes propician experiencias de aprendizaje significativas?</p>																													
	<p>Indicador 3 Prácticas educativas</p>	<p>23. ¿Los programas de estudios son actualizados y están articulados con el currículo nacional?</p> <p>24. ¿Las prácticas educativas se derivan de la planificación curricular realizada por los docentes?</p>							X																						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "RESPONSABILIDAD SOCIAL"

OBJETIVO:

Medir la gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular "Rafael María Arízaga", Ecuador, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: RUGEL SONO JORGE LUIS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
MUY BUENO				



Evaluador/a

Ficha de Validación

Gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular "Rafael María Arizaga", Ecuador, 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta				Criterios de evaluación					OBSERVACIONES			
								RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	No	SI	No	SI		No	S	No
Variable 2 Responsabilidad social De acuerdo a Low (2015) la define como el compromiso que tiene una organización con el entorno son: la rendición de cuentas, el manejo de procesos con transparencia, el comportamiento ético en la gestión realizada, respeto a los intereses de los demás, cumplimiento a la legalidad en las normas y reglamentos, a los principios de normatividad de convivencia y al respeto de los derechos humanos, todo lo expuesto debe estar plasmado, en proyectos y programas institucionales, además, cuando	Dimensión 1: La rendición de cuentas De acuerdo al MEC (2019) es un informe primordial basado en que la comunidad tenga conocimiento y verifique los trabajos realizados por la autoridades o persona encargada de una institución, la rendición debe tener el detalle de las acciones de acuerdo a las funciones y el ámbito legal mediante los artículos de la ley, los sujetos que acuden como oyentes verifican la información mediante la observación de los hechos certificando sus procesos ejecutados	Indicador 1 Informe de cumplimiento	1. ¿La institución fomenta la cultura de rendición de cuentas en todos los miembros de la comunidad educativa?									X	X			
			2. ¿Los docentes, directivos y colaboradores presentan el informe de cumplimiento al terminar actividades y proyectos de la institución?											X	X	
		Indicador 2 Detalle de actividades	3. ¿En la rendición de cuentas se detallan las actividades cumplidas y las no cumplidas?					X						X	X	
			Indicador 3 Funciones de acuerdo al ámbito legal	4. ¿Los docentes conocen todas las funciones enmarcadas en el ámbito legal?										X	X	
				5. ¿Los docentes y directivos preparan su informe de rendición de cuentas enmarcada en las funciones que realizan?										X	X	
	Dimensión 2: Comportamiento ético Promueve y forma condiciones de comportamientos profesionales por medio de actitudes y conductas con valores humanos, cuando se desempeña un cargo jerárquico, se hace énfasis en las normas generales como el compromiso con ciertos valores y agrado de las posibilidades	Indicador 1 Actitudes y conductas	6. ¿Las actitudes del personal de la institución están basadas en los valores?										X	X		
			7. ¿Las conductas de los miembros de la comunidad educativa tienen principios éticos?										X	X		
		Indicador 2 Valores Humanos	8. ¿Los docentes fomentan la práctica de valores humanos para alcanzar un comportamiento ético adecuado?					X					X	X		
			9. ¿Los valores humanos influyen en el comportamiento ético de los miembros de la comunidad educativa?										X	X		
		Indicador 3 Normas de convivencia	10. ¿La institución educativa promueve las normas de convivencia para mejorar la interacción social?											X	X	
			11. ¿Las prácticas de las normas de convivencia mejoran las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa?										X	X	X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "GESTIÓN INSTITUCIONAL"

OBJETIVO:

Medir la gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular "Rafael María Arízaga", Ecuador, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: RUGEL SONO JORGE LUIS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
MUY BUENO				



Evaluador/a

HOJA DE VIDA**I. DATOS PERSONALES****RUGEL SONO JORGE LUIS**

CARNET DE EXTRANJERÍA N° 001842787 - PASAPORTE N° 0902769728

Dirección Perú: JR PRINCIPAL CARDALITOS N° 309-PAMPAS DE HOSPITAL TUMBES

Dirección Ecuador: Asunción 212 e/México y La Habana-Guayaquil

Teléfonos: Ecuador +593 997 601 860 Perú: +51 991 346 689 - +51 973 328 392

II. FORMACION PROFESIONAL: 4TO. NIVEL

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS	DENOMINACION	UNIVERSIDAD	REGISTRO
MAESTRO	ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN	CESAR VALLEJO PIURA-PERÚ	SUNEDU SENESCYT
ESPECIALISTA	GESTIÓN DE PROCESOS EDUCATIVOS	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	SENESCYT
DIPLOMA SUPERIOR	EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	SENESCYT
DIPLOMA SUPERIOR	DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	SENESCYT
DIPLOMA SUPERIOR	CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS CON APLICACIÓN EN INFORMÁTICA	ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DEL LITORAL	SENESCYT

III. FORMACION PROFESIONAL: 3ER. NIVEL

LICENCIADO	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIZACIÓN COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	SENESCYT
PROFESOR	SEGUNDA ENSEÑANZA, ESPECIALIZACIÓN COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	SENESCYT

IV. FORMACION PROFESIONAL: OTROS

TITULO DE EXPERTO UNIVERSITARIO	EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA	MADRID-ESPAÑA

V. EXPERIENCIA LABORAL: EDUCACIÓN

NOMBRE DE LA INSTITUCION	CARGO DESEMPEÑADO	LUGAR
ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA PARTICULAR "RAFAEL MARÁ ARÍZAGA"	DIRECTOR (ACTUAL)	GUAYAQUIL-ECUADOR
COLEGIO NACIONAL "JOSÉ ANDRÉS MATEUS"	RECTOR VICERRECTOR PRIMER VOCAL CONSEJO DIRECTIVO DOCENTE	GUAYAQUIL-ECUADOR
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "JOSÉ ANDRÉS MATEUS"	RECTOR DOCENTE	GUAYAQUIL-ECUADOR
COLEGIO PROVINCIA DEL AZUAY	RECTOR	GUAYAQUIL-ECUADOR
COLEGIO NACIONAL "21 DE JULIO"	RECTOR	YAGUACHI-GUAYAS-ECUADOR
COLEGIO NACIONAL "Dr. LUIS CÉLLERI AVILÉS"	DOCENTE	LA LIBERTAD-SANTA ELENA-ECUADOR
COLEGIO PARTICULAR "CARRERA SANCHEZ BRUNO"	DOCENTE	BALLENITA-SANTA ELENA-ECUADOR
COLEGIO "LICEO CRISTIANO"	DOCENTE	GUAYAQUIL-ECUADOR
INSTITUTO PARTICULAR "LICEO CRISTIANO"	DOCENTE	GUAYAQUIL-ECUADOR
COLEGIO NACIONAL "LEONIDAS ORTEGA MOREIRA"	DOCENTE	GUAYAQUIL-ECUADOR
FACULTAD DE FILOSOFÍA	DOCENTE	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Ficha de Validación

Gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular "Rafael María Arizaga", Ecuador, 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								OBSERVACIONES			
								RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
Gestión institucional de acuerdo a Chávez (2015) como aquella acción en general implica llevar a cabo la orientación de la institución educativa hacia fines proyectados, para obtenerlo se debe realizar a través de conocimientos, destrezas y experiencias en el espacio educativo, relacionándose estrechamente con la administración, dirección y misión educativa	Dimensión 1: Dirección de la Institución Para Bastidas y Mora (2017) la definen como el trabajo dirigido de la organización y debe ser llevado por profesionales, por tanto, un dirigente, debe ser un guía idóneo para poder encaminar todos los proyectos y fomentar las bases para que la institución cuente con información inclinada a evaluar, recomendar y crear un estilo de trabajo, dicho de otra manera, un desenvolvimiento exitoso se verá en mejorar el desempeño de los estudiantes	Indicador 1: Guía idóneo	1. ¿En la gestión institucional se planifican acciones que guían a los miembros de la comunidad educativa?											X		X			
			2. ¿Los directivos dirigen su trabajo de forma idónea e involucran a los docentes de forma organizada?						X				X			X			
			3. ¿Los docentes muestran su profesionalismo a la hora de ejecutar las actividades planificadas?										X			X			
		Indicador 2: Dirección de proyectos	4. ¿Se dirigen acertadamente los proyectos institucionales?										X			X			
			5. ¿Los directivos promueven acertadamente el cumplimiento de actividades contempladas en los proyectos?				X						X			X			
		Indicador 3: Metas y objetivos	6. ¿Todos los miembros de la comunidad educativas son informados sobre las metas y objetivos institucionales?										X			X			
			7. ¿Los docentes analizan oportunamente el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución?										X						
		Indicador 4: Mejora del desempeño	8. ¿La gestión del directivo influye en la mejora del desempeño docente?												X		X		
	9. ¿En la institución se programan actividades formativas encaminadas a mejorar el desempeño?											X			X				
	Dimensión 2: Las competencias profesionales De acuerdo a Becerril, Sosa, Delgadillo y Torres (2015) indican que son las habilidades que se reflejan en el trabajo por medio de sapiencias, destrezas, cualidades y valores, de una persona, así también, como su	Indicador 1: Habilidades laborales	10. ¿Los docentes demuestran habilidades laborales eficientes en el desarrollo de su trabajo?										X		X		X		
			Indicador 2: Valores humanos	11. ¿Los docentes practican valores humanos dentro de las funciones que realizan?										X			X		
		12. ¿Los valores humanos son parte de las competencias profesionales de los docentes?					X						X			X			
		Indicador 3: Conocimientos específicos	13. ¿Los docentes evidencian alto grado de dominio de contenidos específicos?										X			X			
			14. ¿Los docentes actualizan sus conocimientos específicos de forma constante?																

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "GESTIÓN INSTITUCIONAL"

OBJETIVO:


Medir la gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular "Rafael María Arízaga", Ecuador, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Marcillo Loor Fernando Heriberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
	Bueno			



Evaluador/a

Ficha de Validación

Gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular "Rafael María Arízaga". Ecuador, 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								OBSERVACIONES			
								RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	No	SI	No	SI	No	SI	No				
Variable 2 Responsabilidad social De acuerdo a Low (2015) la define como el compromiso que tiene una organización con el entorno son: la rendición de cuentas, el manejo de procesos con transparencia, el comportamiento ético en la gestión realizada, respeto a los intereses de los demás, cumplimiento a la legalidad en las normas y reglamentos, a los principios de normatividad de convivencia y al respeto de los derechos humanos, todo lo expuesto debe estar plasmado, en proyectos y programas institucionales,	Dimensión 1: La rendición de cuentas De acuerdo al MEC (2019) es un informe primordial basado en que la comunidad tenga conocimiento y verifique los trabajos realizados por la autoridades o persona encargada de una institución, la rendición debe tener el detalle de las acciones de acuerdo a las funciones y el ámbito legal mediante los artículos de la ley, los sujetos que acuden como oyentes verifican la información mediante la observación de los hechos certificando sus procesos ejecutados	Indicador 1 Informe de cumplimiento	1. ¿La institución fomenta la cultura de rendición de cuentas en todos los miembros de la comunidad educativa?									X		X					
			2. ¿Los docentes, directivos y colaboradores presentan el informe de cumplimiento al terminar actividades y proyectos de la institución?							X				X		X			
		Indicador 2 Detalle de actividades	3. ¿En la rendición de cuentas se detallan las actividades cumplidas y las no cumplidas?					X				X		X		X			
			Indicador 3 Funciones de acuerdo al ámbito legal	4. ¿Los docentes conocen todas las funciones enmarcadas en el ámbito legal?											X		X		
				5. ¿Los docentes y directivos preparan su informe de rendición de cuentas enmarcada en las funciones que realizan?									X		X		X		
	Dimensión 2: Comportamiento ético Promueve y forma condiciones de comportamientos profesionales por medio de actitudes y conductas con valores humanos, cuando se desempeña un cargo jerárquico, se hace énfasis en las normas generales como el compromiso con ciertos valores y agrado de las posibilidades generales. (Colorado y Gairín, 2016)	Indicador 1 Actitudes y conductas	6. ¿Las actitudes del personal de la institución están basadas en los valores?							X				X		X			
			7. ¿Las conductas de los miembros de la comunidad educativa tienen principios éticos?					X				X		X		X			
			Indicador 2 Valores Humanos	8. ¿Los docentes fomentan la práctica de valores humanos para alcanzar un comportamiento ético adecuado?									X		X		X		
		9. ¿Los valores humanos influyen en el comportamiento ético de los miembros de la comunidad educativa?										X		X		X			
		Indicador 3 Normas de convivencia	10. ¿La institución educativa promueve las normas de convivencia para mejorar la interacción social?									X		X		X			
			11. ¿Las prácticas de las normas de convivencia mejoran las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa?									X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "RESPONSABILIDAD SOCIAL"

OBJETIVO:

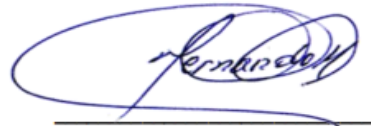
Medir la gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular "Rafael María Arízaga", Ecuador, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Marcillo Loor Fernando Heriberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
Muy Bueno				



Evaluador/a

CURRÍCULUM VITAE ***DATOS PERSONALES***



NOMBRES : *Fernando Heriberto*
APELLIDOS : *Marcillo Looz*
FECHA DE NACIMIENTO: *16 De marzo De 1983*
EDAD : *38 Años*
LUGAR DE NACIMIENTO: *Manabí*
NACIONALIDAD : *Ecuatoriana*
ESTADO CIVIL : *Soltero*
CI. : *131098339-8*
CI.MILITAR SDLR : *198313000402*
Mail. : Fmi_16@hotmail.com
DIRECCION : *Avenida Francisco de Orellana, Ciudadela FETEL, mz. 18 v.8*
TELEFONOS PERSONAL : *0987629851- 042629167*

ESTUDIOS REALIZADOS:

NIVEL PRIMARIO : *Escuela Fiscal Mixta 15 De febrero (Manabí)*
NIVEL SECUNDARIO : *Colegio Particular A Distancia Vicente Rocafuerte B.*
TITULO OBTENIDO : *Bachiller En Comercio Y Administración Especialización Informática*
NIVEL SUPERIOR : *Universidad Estatal De Guayaquil*
TITULO : *L.cdo. En Ciencias De La Educación Mención Informática*
Universidad Cesar Vallejo Piura Perú
TITULO : *Maestro en Administración de la Educación*
ESTUDIOS ACTUALES : *Cursando el Doctorado en Educación - Universidad Cesar Vallejo*

CURSO REALIZADOS:

ESCUELA SUPERIOR DEL EJÉRCITO: *Word, Excel, Power Point, Internet.*
SECAP : *Ensamblaje Y Mantenimiento De Software Y Hardware*
FEUE : *Curso De Inglés Básico.*

SEMINARIOS REALIZADOS.

- *Motivación y relaciones humana. (monte piedra)*
- *Gestión de talento humano en mercado de alta competencia (cámara de comercio)*
- *Congreso internacional de software educativo (universidad estatal de Guayaquil)*
- *Seminario taller extracurricular de orientación de prácticas docente (universidad estatal de Guayaquil)*
- *Prevención de riesgo y repuesta ante emergencias (universidad ecotec)*

- *Formación de auditores internos de calidad bajo la norma iso 9001- 2000. (colegio Ecomundo)*
- *Evaluación y mediación del impacto ambiental iso 14000(colegio Ecomundo)*
- *Reentrenamiento militar del batallón de infantería movilizadno no 16 "puma" (comando conjunto de las fuerzas armadas)*
- *Manejo de los textos uso apropiado de las tic's y evaluaciones en cada asignatura por la m.i. municipalidad de Guayaquil y editorial don Bosco.*
- *Seminario taller- implementación de la nueva materia en currículo nacional: desarrollo humano integral (fundación ecuador)*
- *Seminario taller metodología activa en el aula, inclusión educativa y evaluación. por la m.i. municipalidad de Guayaquil y editorial don Bosco.*
- *Seminario taller, la propuesta pedagógica institucional el diseño microcurricular como competente del currículo del aula de clase*

EXPERIENCIAS LABORALES

EMPRESA	:	CRUZ ROJA DEL GUAYAS
CARGO	:	<i>Auxiliar De Primeros Auxilios</i>
EMPRESA	:	RECINTO OLMEDO "ESCUELA SERGIA LOOR"
CARGO	:	<i>Docente Capacitador a Padres de Familia en el Área de Internet. "Padres Online"</i>
EMPRESA	:	TES. TECNOLÒGICO ESPIRITU SANTO.
CARGO	:	<i>Soporte Técnico departamento de Sistema</i>
EMPRESA	:	I.T.S. "JOSE ANDRES MATEUS"
CARGO	:	<i>Docente en ciencias sociales</i>
EMPRESA	:	COLEGIO ECOMUNDO
CARGO	:	<i>Supervisor</i>
EMPRESA	:	VOLANTE ESCUELA DE CONDUCCIÒN
CARGO	:	<i>Docente De Computaciòn</i>
EMPRESA	:	ESCUELA RAFAEL MARÍA ARÍZAGA
CARGO	:	<i>Docente de E.G.B</i>
EMPRESA	:	ESCUELA RAFAEL MARÍA ARÍZAGA
CARGO	:	<i>Primer Vocal Consejo Ejecutivo.</i>
EMPRESA	:	ESCUELA RAFAEL MARÍA ARÍZAGA
CARGO	:	<i>Coordinador Pedagógico.</i>
EMPRESA	:	ESCUELA RAFAEL MARÍA ARÍZAGA

CARGO	:	<i>Coordinador Gestión de riesgo.</i>
EMPRESA	:	ESCUELA FISCAL LUIS GARZÓN JIMÉNEZ ISLA PUNA
CARGO	:	<i>Docente básica superior.</i>
EMPRESA	:	ESCUELA FISCAL LUIS GARZÓN JIMÉNEZ ISLA PUNA
CARGO	:	<i>Coordinador Pedagógico.</i>
EMPRESA	:	ESCUELA FISCAL LUIS GARZÓN JIMÉNEZ ISLA PUNA
CARGO	:	<i>Facilitador Participación Estudiantil.</i>
EMPRESA	:	ESCUELA FISCAL LUIS GARZÓN JIMÉNEZ ISLA PUNA
CARGO	:	<i>Coordinador de Proyectos Cursos Superiores.</i>

Ficha de Validación

Gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular "Rafael María Arizaga". Ecuador. 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								OBSERVACIONES	
								RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	No	SI	No	SI	No	SI	No		
Gestión institucional de acuerdo a Chávez (2015) como aquella acción en general implica llevar a cabo la orientación de la institución educativa hacia fines proyectados, para obtenerlo se debe realizar a través de conocimientos, destrezas y experiencias en el espacio educativo, relacionándose estrechamente con la administración, dirección y misión educativa	Dimensión 1: Dirección de la Institución Para Bastidas y Mora (2017) la definen como el trabajo dirigido de la organización y debe ser llevado por profesionales, por tanto, un dirigente, debe ser un guía idóneo para poder encaminar todos los proyectos y fomentar las bases para que la institución cuente con información inclinada a evaluar, recomendar y crear un estilo de trabajo, dicho de otra manera, un desenvolvimiento exitoso se verá en mejorar el desempeño de los estudiantes	Indicador 1: Guía idóneo	1. ¿En la gestión institucional se planifican acciones que guían a los miembros de la comunidad educativa?									X		X			
			2. ¿Los directivos dirigen su trabajo de forma idónea e involucran a los docentes de forma organizada?						X			X		X			
			3. ¿Los docentes muestran su profesionalismo a la hora de ejecutar las actividades planificadas?									X		X			
		Indicador 2: Dirección de Proyectos	4. ¿Se dirigen acertadamente los proyectos institucionales?							X		X		X			
			5. ¿Los directivos promueven acertadamente el cumplimiento de actividades contempladas en los proyectos?					X									
		Indicador 3: Metas y objetivos	6. ¿Todos los miembros de la comunidad educativas son informados sobre las metas y objetivos institucionales?									X		X			
			7. ¿Los docentes analizan oportunamente el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución?							X							
		Indicador 4: Mejora del desempeño	8. ¿La gestión del directivo influye en la mejora del desempeño docente?									X		X			
			9. ¿En la institución se programan actividades formativas encaminadas a mejorar el desempeño?							X		X		X			
		Dimensión 2: Las competencias profesionales De acuerdo a Becerril, Sosa, Delgadillo y Torres (2015) indican que son las habilidades que se reflejan en el trabajo por medio de sapiencias, destrezas, cualidades y valores, de una persona, así también, como su	Indicador 1: Habilidades laborales	10. ¿Los docentes demuestran habilidades laborales eficientes en el desarrollo de su trabajo?							X		X		X		
				Indicador 2: Valores humanos	11. ¿Los docentes practican valores humanos dentro de las funciones que realizan?							X		X		X	
			12. ¿Los valores humanos son parte de las competencias profesionales de los docentes?						X				X		X		
			13. ¿Los docentes evidencian alto grado de dominio de contenidos específicos?								X		X		X		
			Indicador 3: Conocimientos específicos	14. ¿Los docentes actualizan sus conocimientos específicos de forma constante?													

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "GESTIÓN INSTITUCIONAL"

OBJETIVO:

Medir la gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular "Rafael María Arízaga", Ecuador, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pacheco Alvarado Manuel Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Administración de

la Educación VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
	Bueno			

Pacheco Alvarado Manuel

Evaluador/a

Ficha de Validación

Gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular "Rafael María Arízaga", Ecuador, 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								OBSERVACIONES
								RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
Variable 2 Responsabilidad social De acuerdo a Low (2015) la define como el compromiso que tiene una organización con el entorno son: la rendición de cuentas, el manejo de procesos con transparencia, el comportamiento ético en la gestión realizada, respeto a los intereses de los demás, cumplimiento a la legalidad en las normas y reglamentos, a los principios de normatividad de convivencia y al respeto de los derechos humanos, todo	Dimensión 1: La rendición de cuentas De acuerdo al MEC (2019) es un informe primordial basado en que la comunidad tenga conocimiento y verifique los trabajos realizados por la autoridades o persona encargada de una institución, la rendición debe tener el detalle de las acciones de acuerdo a las funciones y el ámbito legal mediante los artículos de la ley, los sujetos que acuden como oyentes verifican la información mediante la observación de los hechos certificando sus procesos ejecutados	Indicador 1 Informe de cumplimiento	1. ¿La institución fomenta la cultura de rendición de cuentas en todos los miembros de la comunidad educativa?					x	x			X		X		
			2. ¿Los docentes, directivos y colaboradores presentan el informe de cumplimiento al terminar actividades y proyectos de la institución?									X		X		
		Indicador 2 Detalle de actividades	3. ¿En la rendición de cuentas se detallan las actividades cumplidas y las no cumplidas?						x		X		X			
			Indicador 3 Funciones de acuerdo al ámbito legal	4. ¿Los docentes conocen todas las funciones enmarcadas en el ámbito legal?						x		X		X		
				5. ¿Los docentes y directivos preparan su informe de rendición de cuentas enmarcada en las funciones que realizan?								x		X		
	Dimensión 2: Comportamiento ético Promueve y forma condiciones de comportamientos profesionales por medio de actitudes y conductas con valores humanos, cuando se desempeña un cargo jerárquico, se hace énfasis en las normas generales como el compromiso con ciertos valores y agrado de las posibilidades generales. (Colorado y Gairin, 2016)	Indicador 1 Actitudes y conductas	6. ¿Las actitudes del personal de la institución están basadas en los valores?					x	x		x		X			
			7. ¿Las conductas de los miembros de la comunidad educativa tienen principios éticos?								x		X			
		Indicador 2 Valores Humanos	8. ¿Los docentes fomentan la práctica de valores humanos para alcanzar un comportamiento ético adecuado?						x		x		X			
			9. ¿Los valores humanos influyen en el comportamiento ético de los miembros de la comunidad educativa?								x		X			
		Indicador 3 Normas de convivencia	10. ¿La institución educativa promueve las normas de convivencia para mejorar la interacción social?						x	X	X		X		x	
			11. ¿Las prácticas de las normas de convivencia mejoran las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa?													

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "RESPONSABILIDAD SOCIAL"

OBJETIVO:

Medir la gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular "Rafael María Arizaga", Ecuador, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pacheco Alvarado Manuel Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en

Administración de la Educación VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
	Bueno			

Pacheco Alvarado Manuel
Evaluador/a

CURRÍCULUM VITAE
DATOS PERSONALES

NOMBRES : Manuel Félix
APELLIDOS : Pacheco Alvarado
FECHA DE NACIMIENTO: 1 De diciembre De 1988
EDAD : 32 Años
LUGAR DE NACIMIENTO: Guayaquil
NACIONALIDAD : Ecuatoriana
ESTADO CIVIL : Soltero
CL. : 0923792360
Mail. : manuelpacheco_11@hotmail.com
DIRECCION : coop. 29 de abril Mz. 1 Sl. 13
TELEFONOS PERSONAL: 0986759184



ESTUDIOS REALIZADOS:

NIVEL PRIMARIO : Escuela de Educación Básica Fiscal Sociedad Italiana Garibaldi
N°261
NIVEL SECUNDARIO: Colegio Fiscal Doctor Francisco Huerta Rendón.
TITULO OBTENIDO: Bachiller En Informática
NIVEL SUPERIOR : Universidad Estatal De Guayaquil
TITULO : Lcdo. En Ciencias De La Educación Mención Informática
TITULO CUARTO : Master en Administración de la Educación, Universidad cesar
NIVEL vallejo de Perú
DIPLOMADO : Diplomado de Diseño y Planificación de la Malla Curricular y
Proceso de Enseñanza y Aprendizaje

CURSO REALIZADOS:

SECAP : Ensamblaje Y Mantenimiento De Software Y Hardware
CELEC : Curso De Inglés Básico 2do nivel.

SEMINARIOS REALIZADOS.

- MOTIVACIÓN Y RELACIONES HUMANA. (MONTE PIEDRA)
- SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR DE ORIENTACIÓN DE PRÁCTICAS DOCENTE (UNIVERSIDAD ESTATAL DE GUAYAQUIL)
- MANEJO DE LOS TEXTOS USO APROPIADO DE LAS TIC'S Y EVALUACIONES EN CADA ASIGNATURA POR LA M.I. MUNICIPALIDAD DE GUAYAQUIL Y EDITORIAL DON BOSCO.
- CONSEDUC SEMINARIO TALLER "IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA MATERIA EN CURRÍCULO NACIONAL: DESARROLLO HUMANO INTEGRAL"
FUNDACION DE ECUADOR CONSEDUC "DESARROLLO HUMANO INTEGRAL"
- INSTITUTO SUPERIOR EUROAMERICANO TAFUR "COMO REGULAR EL COMPORTAMIENTO EN EL AULA"
- SOCIAL E INTEGRAL APRENDE "EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI"

EXPERIENCIAS LABORALES

EMPRESA : NUCOPSA.
CARGO : atención al cliente
TIEMPO : 5 años.

EMPRESA : ESCUELA RAFAEL MARÍA ARÍZAGA
CARGO : Docente de E.G.B
TIEMPO : 2 años

EMPRESA : ESCUELA RAFAEL MARÍA ARÍZAGA
CARGO : Auxiliar en Gestión de riego.
TIEMPO : 1 año

EMPRESA : ESCUELA RAFAEL MARÍA ARÍZAGA
CARGO : Director de laboratorio de computación.

EMPRESA : ESCUELA GALO PLAZA LASSO
CARGO : secretario
TIEMPO : 3 años

REFERENCIAS PERSONALES

MSc. Henry Carrasco Quijije
Celular: 0989416775
Email. henrycarrasco15031973@gmail.com

MSc. Fernando Marcillo Loor
Celular: 0987629851
Email. fml_16@hotmail.com

Leda. Vicky Gómez Vargas
Celular: 0981064173
Email. Vicky_gomez31@hotmail.com

MSc. Jorge Luis Rugel
Celular: 0997601860
Email. jorluisrubue@hotmail.com

Ficha de Validación
Gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular "Rafael María Arizaga", Ecuador, 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								OBSERVACIONES	
				Si	No	RELACION VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
Gestión institucional de acuerdo a Chávez (2015) como aquella acción en general implica llevar a cabo la orientación de la institución educativa hacia fines proyectados, para obtenerlo se debe realizar a través de conocimientos, destrezas y experiencias en el espacio educativo, relacionándose estrechamente con la administración, dirección y misión educativa	Dimensión 1: Dirección de la Institución Para Bastidas y Mora (2017) la definen como el trabajo dirigido de la organización y debe ser llevado por profesionales, por tanto, un dirigente, debe ser un guía idóneo para poder encaminar todos los proyectos y fomentar las bases para que la institución cuente con información inclinada a evaluar, recomendar y crear un estilo de trabajo, dicho de otra manera, un desenvolvimiento exitoso se verá en mejorar el desempeño de los estudiantes	Indicador 1: Guía idóneo	1. ¿En la gestión institucional se planifican acciones que guían a los miembros de la comunidad educativa?							X				X			
			2. ¿Los directivos dirigen su trabajo de forma idónea e involucran a los docentes de forma organizada?									X			X		
			3. ¿Los docentes muestran su profesionalismo a la hora de ejecutar las actividades planificadas?									X			X		
		Indicador 2: Dirección de proyectos	4. ¿Se dirigen acertadamente los proyectos institucionales?							X				X			
			5. ¿Los directivos promueven acertadamente el cumplimiento de actividades contempladas en los proyectos?									X			X		
		Indicador 3: Metas y objetivos	6. ¿Todos los miembros de la comunidad educativas son informados sobre las metas y objetivos institucionales?							X				X			
			7. ¿Los docentes analizan oportunamente el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución?									X			X		
		Indicador 4: Mejora del desempeño	8. ¿La gestión del directivo influye en la mejora del desempeño docente?							X				X			
			9. ¿En la institución se programan actividades formativas encaminadas a mejorar el desempeño?									X			X		
	Dimensión 2: Las competencias profesionales De acuerdo a Becerril, Sosa, Delgadillo y Torres (2015) indican que son las habilidades que se reflejan en el trabajo por medio de sapiencias, destrezas, cualidades y valores, de una persona, así también, como su capacidad en la toma de decisiones para	Indicador 1: Habilidades laborales	10. ¿Los docentes demuestran habilidades laborales eficientes en el desarrollo de su trabajo?					X				X			X		
			Indicador 2: Valores humanos	11. ¿Los docentes practican valores humanos dentro de las funciones que realizan?							X				X		
		12. ¿Los valores humanos son parte de las competencias profesionales de los docentes?										X			X		
		Indicador 3: Conocimientos específicos	13. ¿Los docentes evidencian alto grado de dominio de contenidos específicos?							X				X			
			14. ¿Los docentes actualizan sus conocimientos específicos de forma constante?									X			X		
		Indicador 4: Toma de decisiones.	15. ¿Los docentes poseen la capacidad de tomar decisiones de forma oportuna?							X				X			

<p>solucionar por medio de saberes y recursos epistemológicos para sobrellevar situaciones complejas y abiertas en varias escenas y lugares.</p> <p>Dimensión 3: Habilidades técnicas De acuerdo a Oviedo & González (2016) son las destrezas técnicas que se necesitan para ejecutar acciones que contienen: métodos, procedimientos y técnicas evaluativas enfocadas en el área específica, son importantes en el perfil del docente por tanto se necesitan a fin de apuntar a la calidad del servicio educativo por medio de su trabajo de forma eficiente.</p>		16. ¿La toma de decisiones permiten solucionar situaciones complejas?																		
	Indicador 1 Destrezas tecnicistas	17. ¿Los docentes tienen la habilidad para usar método y técnicas acordes a las acciones que ejecutan?										X		X		X				
	Indicador 2 Técnicas evaluativas	18. ¿Los docentes conocen varias técnicas para evaluar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje?											X		X		X			
		19. ¿La institución considera varias técnicas de evaluación para valorar las capacidades de los docentes?											X		X		X			
	Indicador 3 Evaluación en el área específica	20. ¿A los docentes se los motiva para que participen de la evaluación en el área específica?											X		X		X			
Indicador 4 Calidad del servicio educativo.	21. ¿La institución promueven acciones para la mejora de la calidad del servicio educativo?											X		X		X				
<p>Dimensión 4 Experiencias curriculares La experiencia es la base existencial que se genera en el aprendizaje, por medio de la aplicación de un programa de estudios que establece límites a la práctica educativa, el estudiante se convierte en sujeto el mismo que aprende en el plan curricular por medio del currículo vivido (Martín 2017)</p>	Indicador 1 Experiencia de aprendizaje	22. ¿Los docentes propician experiencias de aprendizaje significativas?									X		X		X					
	Indicador 2 Programa de estudios	23. ¿Los programas de estudios son actualizados y están articulados con el currículo nacional?																		
	Indicador 3 Prácticas educativas	24. ¿Las prácticas educativas se derivan de la planificación curricular realizada por los docentes?																		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de gestión Institucional

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir Gestión Institucional en los docentes de la Escuela Particular "Rafael María Arízaga"

DIRIGIDO A: Educadores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado en Administración de la Educación y Maestría en Investigación y Docencia.

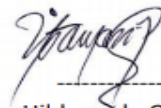
VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
	X	



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

equidad e integridad de elementos requeridos para poder normar la convivencia.		Indicador 4 Compromiso con el medio ambiente	12. ¿La institución genera acciones para realizar compromisos en la preservación del medio ambiente?																	
	Dimensión 3: Cumplimiento a las normas y reglamentos Según Núñez, Lescano, Ibarguen, y Neyra, (2019) es la acción de llevar las legislaciones por medio de códigos, estatutos y prácticas de una sociedad, así como de las peticiones y carencias existentes en una comunidad, un primer nivel de las estrategias de responsabilidad social será el cumplimiento de lo establecido mediante la adaptación inteligente y comprensiva de las realidades	Indicador 1 Código de convivencia	13. ¿La institución cuenta con un código de convivencia actualizado y vigente?									X			X					
			14. ¿Los miembros de la comunidad educativa utilizan el código de convivencia dentro de sus roles y funciones?												X					
		Indicador 2 Ley y reglamento de educación	15. ¿La institución promueve la socialización de las leyes y reglamentos de educación?										X		X					
			16. ¿Los docentes cumplen con la ley y el reglamento de educación?										X		X					
		Indicador 3 Prácticas de convivencia en sociedad	17. ¿Los docentes realizan prácticas de convivencia en sociedad?										X		X					
			18. ¿La institución fomenta prácticas que mejoren la convivencia de los estudiantes en la sociedad?												X					
													X		X					
Dimensión 4 Respeto de los derechos humanos Según Mena, Bugueño, Valdés y Banz (2019) es la acción de ser considerados o tolerados iguales en dignidad humana, derecho a pensar, a tener argumentos, a ser saludados, a ser responsabilizados y legitimados, por todos los miembros de la comunidad educativa, el respeto implica cuidado y atención a fin de que se satisfagan las necesidades de cada persona.	Indicador 1 Tolerancia	19. ¿El valor de la tolerancia es usado en las opiniones vertidas por los miembros de la comunidad educativa?									X		X							
		20. ¿El valor de la tolerancia ha mejorado las relaciones interpersonales y evita que se generen los conflictos?																		
	Indicador 2 Dignidad humana	21. ¿Los directivos tratan a los docentes con dignidad humana?																		
		22. ¿El trato con dignidad humana revaloriza las actitudes de los miembros de la comunidad educativa?																		
	Indicador 3 Cuidado y atención de las necesidades	23. ¿En la institución se promueve por medio de acciones el cuidado y la atención de las necesidades de cada uno de sus miembros?																		
		24. ¿La institución promueve el respeto en todos los miembros de la comunidad educativa?																		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de responsabilidad social

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular “Rafael María Arízaga”

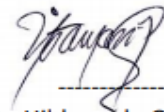
DIRIGIDO A: Educadores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado en Administración de la Educación y Maestría en Investigación y Docencia.

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
	X	



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

ANEXO 3 Confiabilidad de instrumento – Estadística de elemento

Escala: GESTIÓN INSTITUCIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	24

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	4,9333	,25820	15
VAR00002	4,4667	,63994	15
VAR00003	4,5333	,63994	15
VAR00004	4,9333	,25820	15
VAR00005	4,8667	,35187	15
VAR00006	4,9333	,25820	15
VAR00007	4,5333	,63994	15
VAR00008	4,8000	,41404	15
VAR00009	4,9333	,25820	15
VAR00010	4,4667	,63994	15
VAR00011	4,4667	,74322	15
VAR00012	4,6667	,61721	15
VAR00013	4,8000	,41404	15
VAR00014	4,9333	,25820	15
VAR00015	4,9333	,25820	15
VAR00016	4,4667	,63994	15
VAR00017	4,9333	,25820	15
VAR00018	4,9333	,25820	15
VAR00019	4,4667	,63994	15
VAR00020	4,4667	,74322	15
VAR00021	4,9333	,25820	15
VAR00022	4,4667	,74322	15
VAR00023	4,5333	,63994	15
VAR00024	4,8000	,41404	15

Escala: RESPONSABILIDAD SOCIAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	24

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	4,2000	,77460	15
VAR00002	4,0000	,84515	15
VAR00003	4,1333	,83381	15
VAR00004	4,1333	,74322	15
VAR00005	3,5333	,99043	15
VAR00006	4,2000	,94112	15
VAR00007	4,1333	,74322	15
VAR00008	4,2667	,59362	15
VAR00009	4,3333	,61721	15
VAR00010	3,8667	1,12546	15
VAR00011	3,7333	,70373	15
VAR00012	3,7333	,79881	15
VAR00013	4,0667	,59362	15
VAR00014	3,7333	1,03280	15
VAR00015	4,0000	,92582	15
VAR00016	4,0667	,96115	15
VAR00017	4,3333	,89974	15
VAR00018	3,8667	,83381	15
VAR00019	3,8000	,86189	15
VAR00020	4,0000	,84515	15
VAR00021	4,0667	,79881	15
VAR00022	4,1333	,83381	15
VAR00023	4,0000	1,00000	15
VAR00024	3,8667	,83381	15

BASES DE DATOS DE VARIABLE 1 GESTION INSTITUCIONAL

		V1:GESTIÓN INSTITUCIONAL																												
		D1:Dirección de la institución								SU M	D3: Competencias profesionales								SU M	D3 Habilidades técnicas					S U M	D4 Experiencias curriculares			SU M	TOTAL
Items		1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21		22	23	24		
Muestra	1	5	5	3	4	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	3	5	28	4	3	4	4	4	19	5	5	5	15	85
	2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	4	4	20	5	5	5	15	92
	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	99
	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	100
	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15	98
	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	4	4	5	22	5	5	5	15	94
	7	4	5	4	4	4	4	5	5	4	22	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	21	5	5	4	14	86
	8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	19	4	4	2	4	3	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	76
	9	4	4	4	4	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	5	4	4	21	5	4	5	14	86
	10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	4	5	31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	83
	11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	24	5	5	5	15	99
	12	3	3	3	4	4	4	3	4	4	19	5	3	4	4	5	5	2	28	4	4	5	5	3	21	3	4	4	11	79
	13	4	3	4	4	4	4	4	5	3	20	5	4	4	4	4	3	5	29	4	5	4	4	4	21	4	5	3	12	82
	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15	98
	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	100
	16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	99
	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	100
	18	3	4	4	5	4	3	4	5	4	20	5	5	2	4	4	3	4	27	4	4	3	2	3	16	4	5	4	13	76
	19	4	3	4	4	4	3	3	5	4	19	5	5	3	5	4	3	3	28	4	3	5	4	3	19	3	5	4	12	78
	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	100
	21	2	2	2	2	3	4	3	4	3	17	5	2	2	2	2	2	3	18	2	3	3	3	2	13	3	4	3	10	58
	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	99
	23	4	4	3	4	4	5	3	4	4	20	3	4	4	4	4	4	5	28	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	79
	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	100

BASES DE DATOS VARIABLE RESPONSABILIDAD SOCIAL

		V2 RESPONSABILIDAD SOCIAL																								TOTAL				
		D1: RENDICIÓN DE CUENTAS					D2: Comportamiento ético							D5 Cumplimiento de normas y reglamentos						D6: Adaptaciones al Ambiente interno										
Items		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24					
Muestra	1	3	3	3	4	3	16	4	3	4	3	3	3	4	24	3	4	3	4	4	4	22	3	3	4	4	3	4	21	83
	2	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	115
	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	28	118
	4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	120
	5	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	5	5	4	32	4	4	5	4	5	4	26	4	5	5	5	5	5	29	110
	6	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	5	5	28	4	5	5	5	3	4	26	113
	7	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	4	27	114
	8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	96
	9	5	4	3	4	5	21	4	4	4	4	5	4	4	29	3	4	5	5	4	4	25	4	3	5	4	4	4	24	99
	10	3	3	4	4	5	19	4	4	4	3	3	3	3	24	4	4	5	4	3	4	24	4	2	5	4	5	3	23	90
	11	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	117
	12	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	3	4	3	3	3	5	21	109
	13	4	3	5	4	4	20	4	4	5	4	4	3	5	29	5	4	4	5	4	5	27	4	4	5	5	4	4	26	102
	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	120
	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	119
	16	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	118
	17	3	3	5	5	5	21	3	4	2	5	3	3	3	23	5	5	5	4	5	3	27	5	5	5	5	5	5	30	101
	18	2	2	5	5	4	18	3	3	3	2	2	2	3	18	5	5	4	5	5	4	28	4	4	4	5	4	4	25	89
	19	3	3	5	5	4	20	3	3	2	2	3	3	4	20	5	5	4	3	2	3	22	3	5	4	4	4	4	24	86
	20	4	5	5	5	4	23	4	5	5	4	4	5	4	31	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	112
	21	3	4	3	3	3	16	3	4	5	3	3	4	3	25	3	3	3	3	3	3	18	5	5	5	5	5	5	30	89
	22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	4	4	25	114
	23	3	4	4	4	3	18	4	3	3	3	3	4	4	24	4	4	3	3	3	3	20	3	5	4	4	4	4	24	86
	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	119



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA PARTICULAR
“RAFAEL MARÍA ARÍZAGA”



Guayaquil – Ecuador
Cooperativa Paraíso de la flor MZ: 205 S.13
Correo: escuelacristianarma@outlook.com
Teléfonos 2022482 – 0982912632

Guayaquil, 27 de mayo de 2021

Oficio No. DIRECTOR-001-05-27-2021
ASUNTO. AUTORIZACION PROYECTO INVESTIGACION

Licenciada
SANDRA GREGORIA AIMACAÑA BUSTE
Ex docente de la institución
Presente.

De mis consideraciones:

Reciba cordiales saludos a nombre de la comunidad educativa “Rafael María Arízaga”, una vez leído su comunicación de fecha 27 de mayo 2021 en la que solicita se le permita realizar su Proyecto de Investigación cuyo tema es: **“Gestión Institucional y Responsabilidad Social en los docentes de la “Unidad Educativa Rafael María Arízaga, Ecuador, 2021”** enmarcada en la línea de Investigación de **Gestión y calidad educativa**. Previa la obtención del grado de Maestra en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo de Piura – Perú.

Como Director de la institución **AUTORIZO** a usted para que proceda a realizar su trabajo de investigación y los procesos que tenga que realizar para el éxito de su trabajo.

Sin otro particular a que referirme me suscribo de usted deseándole éxitos en sus estudios.

Atentamente

Lcdo. JORGE LUIS RUGEL SONO, Mtro.
DIRECTOR
ESCUELA DE EDUCACION BASICA PARTICULAR
RAFAEL MARÍA ARÍZAGA



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA PARTICULAR
"RAFAEL MARÍA ARÍZAGA"



Guayaquil – Ecuador
Cooperativa Paraíso de la flor MZ: 205 S.13
Correo: escuelacristianarma@outlook.com
Teléfonos 2022482 – 0982912632

Guayaquil, 27 de mayo de 2021

Oficio No. DIRECTOR-001-05-27-2021
ASUNTO. AUTORIZACION PROYECTO INVESTIGACION

Licenciada
SANDRA GREGORIA AIMACAÑA BUSTE
Ex docente de la institución
Presente.

De mis consideraciones:

Reciba cordiales saludos a nombre de la comunidad educativa "Rafael María Arízaga", una vez leído su comunicación de fecha 27 de mayo 2021 en la que solicita se le permita realizar su Proyecto de Investigación cuyo tema es: **"Gestión Institucional y Responsabilidad Social en los docentes de la "Unidad Educativa Rafael María Arízaga, Ecuador, 2021"** enmarcada en la línea de Investigación de **Gestión y calidad educativa**. Previa la obtención del grado de Maestra en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo de Piura – Perú.

Como Director de la institución **AUTORIZO** a usted para que proceda a realizar su trabajo de investigación y los procesos que tenga que realizar para el éxito de su trabajo.

Sin otro particular a que referirme me suscribo de usted deseándole éxitos en sus estudios.

Atentamente


Lic. Jorge Luis Rugel Sono
Escuela de Educación Básica Particular
Rafael María Arízaga
Guayaquil - Ecuador
DIRECTOR

Lcdo. JORGE LUIS RUGEL SONO, Mtro.
DIRECTOR



Guayaquil, 27 de Mayo del 2021

Sr. Msc.
Jorge Luis Rugel Sono
Rector de la UERMA

De mis consideraciones:

Yo, **Sandra Gregoria Aimacaña Buste**, con C.I. 0920619970, me dirijo a usted de forma respetuosa y con la finalidad de exponer lo siguiente:

Actualmente estoy cursando la maestría en **Administración de la Educación**, en la Universidad **Cesar Vallejo Piura – Perú**; por tal motivo solicito a Ud. de la manera más comedida autorizar la realización de mi proyecto de investigación cuyo título es **"Gestión Institucional y Responsabilidad Social en los docentes de la "Unidad Educativa Rafael María Arizaga ,Ecuador,2021"** enmarcada en la línea de Investigación de **Gestión y calidad educativa**.

Me suscribo de usted con el sentido de agradecimiento a la atención que se le da a la presente solicitud, y a su vez deseándole éxitos en la gestión que usted realiza.

Lcda. **Sandra Gregoria Aimacaña Buste**
C.I. 0920619970

*Recibido 27 Mayo 2021
09/1100*

JLS

Msc. Jorge Luis Rugel Sono
Escuela de Educación Básica Particular
Rafael María Arizaga
Guayaquil - Ecuador
DIRECTOR

