



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión administrativa de directivos y su influencia en las
competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa
Guayaquil, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Mite Brito, Gonzalo Emanuel (ORCID: 0000-0003-3837-9733)

ASESOR:

Dr. Balladares Atoche, Cesar (ORCID: 0000-0001-8242-7742)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación de maestría está dedicado a mi esposa Sandy e hijo Josué Caleb, quienes fueron parte del motor que nunca se detuvo en el proceso de formación, a más de ser la fuente de inspiración de todos mis proyectos

A mis padres por darme la vida y ver en ellos la confianza en este servidor, su hijo, por animarme a confiar en Dios y en la fortaleza que me ha brindado todo este tiempo.

A mis hermanas, por tomarme de ejemplo y plasmar el arduo esfuerzo, sacrificio, y dedicación que se llevó a cabo en el posgrado.

A mis profesores, gracias por su tiempo, por su compartir su sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional, pero sobre todo una especial dedicación a mi tutor Dr. César Balladares Atoche quien con su experiencia y amplios conocimientos me guió en el correcto desarrollo de la tesis y asesoro para que logre concluirla con éxito.

A todos los directivos y docentes de la institución educativa que abrió las puertas para que mi investigación se lleve a cabo eficazmente.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme el privilegio de disfrutar el proceso del estudio del posgrado y llegar a una de las metas que me he planteado, por darme salud, trabajo, ganas de vivir y de superar cada obstáculo que se presente, porque es quien me ilumino y me lleno de fuerza en diversos momentos del arduo trabajo y esfuerzo que demando la maestría.

Me complace infinitamente por medio de mi trabajo de investigación poner en manifiesto también mi sincero agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo y en ella a los distinguidos docentes especializados, mismos que con su profesionalismo y ética irradiaron valores y ejemplo en mi formación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Métodos de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
Referencias	32
Anexos	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población.....	¡Error! Marcador no definido.3
Tabla 2: Estadística de fiabilidad.....	15
Tabla 3 Niveles de la variable competencias pedagógicas	17
Tabla 4 Niveles de la dimensión relaciones sociales.....	18
Tabla 5 Niveles de la dimensión desarrollo personal	19
Tabla 6 Niveles de la dimensión desempeño de tareas	¡Error! Marcador no definido.0
Tabla 7 Prueba de normalidad	¡Error! Marcador no definido.1
Tabla 8 Estadística de la variable competencia pedagógica ..	¡Error! Marcador no definido.2
Tabla 9 Prueba de hipótesis de la variable competencia pedagógica	¡Error! Marcador no definido.2
Tabla 10 Estadística de la dimensión relaciones sociales.....	¡Error! Marcador no definido.3
Tabla 11 Prueba de hipótesis de la dimensión relaciones sociales.....	¡Error! Marcador no definido.3
Tabla 12 Estadística de la dimensión desarrollo personal.....	¡Error! Marcador no definido.4
Tabla 13 Prueba de hipótesis de dimensión desarrollo personal.....	¡Error! Marcador no definido.4
Tabla 14 Estadística de la dimensión desempeño de tareas.....	¡Error! Marcador no definido.5
Tabla 15 Prueba de hipótesis de dimensión desempeño de tareas.....	¡Error! Marcador no definido.5

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de variable ccompetencias pedagógicas.....	¡Error! Marcador no definido.7
Figura 2 Niveles de la dimensión relaciones sociales	18
Figura 3 Niveles de la dimensión desarrollo personal	19
Figura 4 Niveles de la dimensión desempeño de tareas.....	¡Error! Marcador no definido.0

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar que la gestión administrativa de directivos influye en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022. Con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño pre experimental. Los datos se recogieron utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, aplicada a una muestra de 41 docentes de una institución educativa de Guayaquil, la confiabilidad es alta, según el Alfa de Cronbach. Los resultados determinaron que la gestión administrativa influye significativamente en las competencias pedagógicas de docentes, lo que se demuestra en la tabla 3 donde se evidencia que en el pretest el 54% estaba en nivel bajo y 46% en nivel medio, luego se ubicaron en el nivel alto para el posttest, en un 100%; asimismo, se acepta la hipótesis de investigación y rechaza la hipótesis nula. De la misma manera se determinó la influencia de la gestión administrativa de directivos en las relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de tareas, en los docentes de la institución educativa del estudio (Tablas 4, 5 y 6) aceptándose las hipótesis de investigación y rechazando las hipótesis nulas, en todas las dimensiones de la variable dependiente.

Palabras clave: Gestión administrativa, competencia pedagógica, relaciones sociales y desempeño.

ABSTRACT

The present investigation had as general objective to determine that the administrative management of managers influences the pedagogical competences in teachers of an educational institution Guayaquil, 2022. With a quantitative approach, of an applied type, with a pre-experimental design. The data was collected using the observation technique and the questionnaire as an instrument, applied to a sample of 41 teachers from an educational institution in Guayaquil, reliability is high, according to Cronbach's Alpha. The results determined that administrative management significantly influences the pedagogical skills of teachers, which is shown in table 3 where it is evident that in the pretest 54% were at a low level and 46% at a medium level, then they were located in the high level for the post-test, 100%; Likewise, the research hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. In the same way, the influence that the administrative management of managers on social relationships, personal development and task performance was determined in the teachers of the educational institution of the study (Tables 4, 5 and 6), accepting the research hypotheses and rejecting the null hypotheses, in all dimensions of the dependent variable.

Keywords: Administrative management, pedagogical competence, social relations and performance.

I. INTRODUCCIÓN

Actual gestión administrativa de directivos es factor determinante en la mejora de la educación lo cual da paso al cumplimiento de objetivos planteados institucionalmente, en contextos y realidades que intervienen en la educación; Es así que las personas que conducen una institución educativa necesitan desarrollar diversas competencias para promover el cambio actitudinal en todos los colaboradores de la institución, por lo tanto el proyecto de investigación se centrará en las competencias pedagógicas de docentes, mismas que dan paso a un cúmulo de acciones, las cuales requieren una alta motivación, preparación pedagógica y creatividad, además guarda relación directa con la guía priorizada y los procesos formativos e innovadores en los aprendices, con un enfoque que potencializa sus necesidades.

Este proceso permite una interacción entre la labor administrativa de directivos y docentes, con relevancia y pertinencia, es decir, las competencias pedagógicas se deben fortalecer sobre todo en el proceso efectivo de agentes educativos implicados, considerando con ello los logros de aprendizajes en la vida de los aprendices. La investigación se desarrollará ante un escenario pos pandémico donde la virtualidad se había apropiado de destrezas y habilidades que se ejecutaban a lo largo de un tipo de enseñanza presencial y ante las nuevas necesidades de los estudiantes, el aprendizaje se ha visto truncado por el nuevo acoplamiento tanto de docentes como de estudiantes, por lo que la gestión administrativa de directivos toma un rol importante en el desarrollo pedagógico.

Un estudio realizado en España por CEPPE (2018), que involucró aproximadamente a 50 escuelas, advierte que la gestión administrativa de directivos es muy importante y tiene incidencia en múltiples elementos de la administración educativa, tanto como para condiciones de impartir cátedra, como en el desarrollo de capacidades y la motivación a todos los docentes, por ello se hace importante contar con una buena gestión posibilitando el mejoramiento de los implicados en la educación.

En el ámbito nacional, se establecen directrices y lineamientos pertinentes para la gestión administrativa de directivos y las competencias pedagógicas, logrando desde su socialización y aplicación de procesos educativos de niveles de 25% a 60% lo cual constituye cambios significativos, lo lo previo es que se estaría poniendo énfasis para desarrollar actividades tendientes a mejorar las competencias pedagógicas docentes, tomando en cuenta fundamentos y estrategias dentro de un contexto que estimula un desarrollo integral para todos sus participantes (Mineduc, 2017)

En el ámbito local la institución educativa de Guayaquil, es vanguardista y están conscientes se fortalecen mejorando una gran proporcionalidad debido a la gestión y autorización que ejecutan los administradores directivos, además un aproximado al 80% de los miembros de la institución considera que los mayores beneficiados son los aprendices, no obstante, cabe traer a colación que este evento logra mejorar también el clima institucional de forma significativa.

Por lo expuesto anteriormente se formula la interrogante general: ¿De qué manera la gestión administrativa de directivos influye en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022?

La investigación presenta justificación teórica, ya que sintetiza diversidades de estrategias, en el desarrollo de acciones planificadas en un plan de entrenamiento orientado a docentes y directivos, considerándose aportes relevantes y significativos a la educación, fortaleciendo las competencias directivas y su implicancia en las competencias pedagógicas. En el aspecto práctico, se justifica por el aporte de los resultados que se evidencien respecto a las competencias pedagógicas docentes, lo cual contribuye a la labor docente, mejorando el proceso educativo en todos sus aspectos, y propiciando el compromiso de cada integrante, para llevar a la praxis pedagógica las estrategias, y habilidades que se puedan adquirir con el estímulo en esta investigación.

El aspecto metodológico se justifica, al proponer un cuestionario para medir la variable competencias pedagógicas, que será aplicado con confiabilidad y validez pudiendo ser utilizado en investigaciones posteriores y en otras instituciones donde se observen las mismas o paralelas problemáticas.

El estudio investigativo, presenta el objetivo general: Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022.

Así también se formulan los objetivos específicos: Oe1: Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en las relaciones sociales en docentes; Oe2: Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en el desarrollo personal en docentes; Oe3: Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en el desempeño de tareas en docentes.

II. MARCO TEÓRICO

El contexto de la investigación permite evidenciar la problemática que cuya búsqueda de información se establece en temas relacionados a trabajos de revistas científicas, doctorales nacionales e internacionales con la temática. El trabajo investigativo busca analizar de manera sistemática resultados cuantitativos, debido a la metodología con la cual se debe conducir, así también permitirá contrastar estos resultados para lograr mayor aporte científico.

De acuerdo a los **antecedentes internacionales**, tenemos que, Berrninzon (2018), Belén Perú, cuyo objetivo es determinar el nivel de relación entre la gestión directiva y desempeño docente, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo transaccional correlacional; población y muestra 24 educadores, técnica encuesta, instrumento el cuestionario, concluye que no existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, de igual el desempeño de docentes no está claramente identificado, existiendo necesidad de gestionar alternativas de, solución a la problemática.

Además Quispe (2020), Perú con el objetivo explicar la asociación entre la gestión administrativa y los criterios para la adaptación de la educación no presencial en el marco de la emergencia sanitaria por el covid19, con un diseño no experimental, tipo aplicada, población de 1687, usando el muestro no probabilístico, análisis descriptivo, técnica la encuesta, concluye afirmando que en un nivel del 95% de confiabilidad, accesibilidad, cualidades, disponibilidades, monitoriamente, relevancia o con coherencia, adaptadas como rubros que garantizan la continuidad de la educación no presencial.

De la misma manera, Espinoza (2018), Perú, en su investigación cuyo objetivo es determinar si la gestión administrativa se relaciona con el acompañamiento pedagógico docente, tipo no experimental, técnica encuesta, instrumento cuestionario, población y muestra de 21, conclusiones sostuvo que la gestión administrativa se relaciona con el acompañamiento pedagógico del maestro, 48%, no obstante, se acepta la hipótesis de investigación por su relación sig., sugiriendo de manera general que se considere el acompañamiento pedagógico de los directivos para mejorar continuamente en la calidad de enseñanza.

También se considera a Tello (2018), Callao Perú, donde su objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y competencia docente, portar mejor calidad en la enseñanza superior, tipo básica, diseño no experimental, técnica encuesta instrumento cuestionario, muestra 160 estudiantes. Concluyo, la gestión administrativa tiene relación significativa con la planificación lo cual es percibido por los estudiantes, sin embargo guarda relación significativa con la preparación científica y relaciones humanas, por lo tanto guarda relación con las competencias docente.

De la misma manera, Romero y Faouzi (2018), Chile en su artículo cuyo objetivo es validar un modelo teórico que permita por medio de un instrumento de cuestionario autoaplicado, realiza un estudio sobre las competencias pedagógicas docentes, enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño experimental, población a 1042 sujetos. Aplicándose un análisis de datos adquiridos MINEDUC, la principal conclusión la competencia de acción profesional se convierte en un elemento importante del modelo explicativo, es decir la competencia social influye en las competencias pedagógicas.

Para los **antecedentes nacionales** encontramos que Sandoval (2019), Guayaquil, en su investigación cuyo objetivo, establecer el dominio de la gestión pedagógica en docentes, fue descriptiva, no experimental, la población interviniente fueron 24 docentes, cuyo instrumento aplicado fue el cuestionario con la técnica de la encuesta, su conclusión más pertinente, es que el grado de calidad educativa en docentes se considera dentro de lo habitual como bueno, al igual que el grado de la planificación curricular, de la misma manera el grado de los recursos didácticos en la gestión pedagógica se considera excelente, al igual que las capacidades didácticas, donde estos indicadores convergen en la institución educativa la gestión pedagógica está en un criterio de aceptación porque lo que tiene de alguna forma con tranquilidad a directivos y padres de familia, no obstante es importante la indagación y posicionamiento de otras estrategias que involucren la innovación en la labor docente.

De la misma manera el estudio de Prado (2018), Guayaquil, en su investigación cuyo objetivo, determinar la relación de las habilidades directivas con

la gestión educativa en los docentes de una unidad educativa. Cuya investigación básica, diseño correlacional causal, cualitativa, técnica encuesta, población 69 docentes, muestra 25 maestros, conclusiones está que existe una relación significativa de las habilidades directivas con la gestión educativa de los docentes y por otro lado las habilidades humanas se relacionan con la gestión educativa y que las habilidades técnicas y las habilidades conceptuales se relacionan con significancia con las habilidades directivas.

También se considera a Ramírez (2019), en su investigación en Loma Alta, Santa Elena, Ecuador, planteó como objetivo general determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño docente. diseño correlacional asociativo, tipo cuantitativo, instrumento cuestionario, conclusión la dirección no mantiene comunicación asertiva en interior de la institución educativa, amable relación en el equipo de trabajo, además deben mejorar la supervisión del cumplimiento de funciones, con la finalidad de dar realce a la calidad educativa, sin embargo hay un dominio de la insatisfacción del 8% en cuanto al manejo de los tópicos, es decir se ha visto el poco compromiso en planificar y preparar la cátedra donde sin lugar a dudas la actualización debe ser la fortaleza de la institución, este estudio permite mejorar en los aspectos visualizados como falencia institucional.

La presente investigación se sustenta en la teoría de la administración de Taylor (1973) citada en Duque (2019) indica que:

se puede mejorar varios aspectos en las tareas de los trabajadores, la determinación de mejores métodos que permiten la ejecución de actividades según las experiencias de los trabajadores. Esta teoría habla también del incremento de la productividad y disminución de errores para mejorar el desempeño. Esta teoría se caracteriza en distribuir tareas entre diferentes trabajadores es decir gestionaban una buena administración del recurso humano, algo que en educación es necesario ya que la responsabilidad no recaer sobre una sola persona.

Se dosifican responsabilidades y se optimiza el trabajo, además la teoría permite separar actividades de dirección y las ejecutoras u operativas optimizando de manera efectiva el trabajo, es importante señalar que esta interacción entre la

gestión administrativa y la ejecutora permite un alto nivel de producción, lo cual desde un punto de vista educativo permite desarrollar destrezas y habilidades no solo en los docentes, sino también en los estudiantes, además que se fomenta un trabajo participativo.

Otros personajes que contribuyeron con la teoría de Taylor fueron Gantt y los esposos Frank y Lillian Gilbreth, quienes además añadieron, las ventajas y limitaciones.

Entre las ventajas tenemos que constituye un avance significativo ya que sirve de base para otras teorías debido a que son referente al aplicar este tipo de gestión administrativa constructiva y participativa. En cuanto a las desventajas podemos considerar que al trabajador no dimensiona como un ente total, si no como un apéndice de las máquinas, es decir no se explota todo su potencial ya que existe cierta duda respecto a sus funciones.

Por otra parte, Freinet (1896-1966) la teoría pedagógica, aquí el autor vincula a la escuela con el medio social, así también una mirada al individuo, como un sujeto que debe tomar conciencia de su realidad en que vive, como, ser sujeto de opresión; de igual modo, propone una pedagogía direccionada a los intereses del niño calculándolos en un rol activo.

Según Lakatos (1978) citado en De Conti (2018), se define a esta teoría como una estructura que conlleva pensamientos, valores, creencias y supuestos que contribuye a que el docente pueda interpretar diversas situaciones, conceptualizarlas, sistematizar, transformar y convertirla en práctica. Es así que esta teoría pedagógica permite al docente elevar sus niveles intelectuales adquiriendo herramientas que serán puestas en práctica en el quehacer diario para sus estudiantes, de tal manera que esto contribuye a concientizar sobre la de la transferencia del conocimiento.

Otra teoría que está relacionada con esta investigación es la teoría de la educación, según Álvarez (2020) se enfoca en:

La práctica, ya que guía al docente sobre los procesos que debe llevar a cabo para una educación de calidad, la cual se fundamenta en principios y sugerencias enfatizadas a trabajos educativos, lo cual a su vez tiene implícito la naturalidad de los hombres sobre el conocimiento y los métodos pedagógicos, como fundamentos para recomendaciones en la práctica, objetivo es de encontrar aspectos relevantes que otorgan el creciente trabajo productivo.

Para definir la **variable independiente**, González (2020), expone a la gestión administrativa como un aspecto sistemático, puesto que orienta de manera coherente las acciones a la consecución de objetivos, contemplados en el cumplimiento de las acciones básicas de la gestión del proceso administrativo, que comprenden el planear, organizar dirigir y controlar.

Por otra parte es importante indicar que una gestión administrativa óptima permite una conducta idónea entre los integrantes de una organización, ya que esto contribuye a la eficacia de las acciones administrativas en cuenta a su ejecución, combinando así las interpretaciones de los integrantes de la institución basada en los medios que llevara a cabo para desarrollar y fortalecer actividades permanentes, así mismo, si en una entidad existe una mala gestión administrativa, esto deriva de una mala planificación de actividades, mismas que son el planteamiento de objetivos y políticas ejecutoras; cabe mencionar que, la falta de precisión en definir oportunamente la estructura de las tareas, sus estrategias, las actividades que debe desempeñar cada prestador de servicios, a más de los estándares de calidad, debido a que genera un límite para controlar las actividades de la organización.

Como, Botero (2009) manifiesta que, gestión educativa guarda relación directamente con la gestión administrativa de una institución, motivo por el cual da paso a una compilación de sucesos que generan una toma de decisiones con acciones que logren ejecutar las estrategias y recursos pedagógicos que alinean las actividades y posterior su evaluación de seguimiento.

Taylor (1994), “Es el arte de saber lo que se desea realizar y hacerlo de los mejor, direccionado por el camino más eficiente” (p.).

Por lo tanto, la dimensión clima institucional para Pacheco (2018), es un concepto que da paso a la identificación de percepciones, interpretaciones y opiniones de características pertinentes que generan la satisfacción laboral docente. Además, Puyol (2005), la considera como un estado anímico que es permitido su análisis e interpretación de información con parámetros estadísticos en la parte psicopedagógica, afirmando así las divergencias de moralidades que se dan en toda institución educativa en cuenta que puede ser individual como grupal. De igual modo, Robbins (1998), define al clima laboral como determinante en cuanto al comportamiento, mismo que es comprendido como el estudio sistemático de las acciones que los colaboradores de una institución muestran de forma natural y espontánea.

Además, para la **variable independiente** se consideran las dimensiones gestión institucional y clima institucional. Mineduc (2017), define a la dimensión gestión institucional como:

un proceso que permite organizar a miembros de una comunidad educativa, a fin de que pueda funcionar de mejor manera ofreciendo una sistematización, análisis de actividades tendientes a mejorar la organización, que cada institución requiere, para ello se establece una serie de directrices y procedimientos a seguir, mejorando así la gestión institucional.

Según Barrios (2020), la dimensión clima institucional tiene relación con la vida escolar, tiene incidencia en el ambiente de trabajo como factor principal, asumidos por los actores, las relaciones interpersonales, el comportamiento, permitiendo evidenciar el desarrollo del proceso de dirección en la productividad, calidad, creatividad y la satisfacción de las personas, tiene que ver con el clima institucional.

Para definir la **variable dependiente** las competencias pedagógicas, según Espín (2021), son:

las cualidades que forman el perfil docente, contribuye en el proceso enseñanza aprendizaje, colectiva e individual, ejerciendo tutoría al

educando durante el trascurso del desarrollo de su autonomía, empleando la tecnología, formulando y desplegando programas en diferentes espacios educativos, teniendo capacidad para evaluar todo el proceso.

Además, la variable dependiente se considera las dimensiones: relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de tareas. En cuanto a las relaciones sociales;

De la misma manera, Cardona (2019), enfatiza que:

la organización de los individuos, se evidencia en la expresión de la sociabilidad humana, conlleva un impulso genético, que permite la construcción de sociedad, generando e interiorizando cultura, el estar preparado biológicamente para vivir con alguien de la misma especie. Además, se refiere a la interacción con otras personas que implican la vivencia de experiencias sociales. Por ende, se efectiviza un grupo de conductas interiorizadas naturalmente que se desenvuelven en manifiestan en situaciones interpersonales, socialmente aceptadas.

Para Heidegger (1970), el ser humano, no debe de existir, por lo que permanece siempre impermeable a sí mismo, irreducible a la identidad que asume, pero se hace apático en los grupos a los que se adhiere. Si el pensamiento débil tiene una visión del hombre más compleja (como existir entre las determinaciones simbólicas asumidas y la apertura a una vivencia existencial irreducible).

En cuanto al desarrollo personal, según Coral (2019), se da un factor importante en la consecución de objetivos laborales y personales propuestos por las personas de tal manera que esto genera superación y motiva avanzar hacia adelante, logrando un crecimiento y avance que cambia su perspectiva y manera de pensar para con todo lo que lo rodea, volviéndose en un ente positivo siempre en desarrollo.

Mientras que las personas que buscan y trabajan en torno a su desarrollo personal equilibran varios aspectos de su vida como el personal, profesional y por ende optimizan su entorno volviéndose personas proactivas que generan cambios,

los cuales les permite desarrollarse con los demás y estar preparados para enfrentar de mejor manera los retos con una actitud positiva, seguros de que todo lo que emprendan saldrá de la mejor manera (Dongil, 2014).

El desarrollo personal genera una introspección regulando una autoevaluación, lo cual que permite a las personas una mejor comprensión de sí mismas, de sus fortalezas y debilidades, de sus relaciones y situaciones cotidianas, que incentive reprogramar sus pensamientos y comportamientos, a través de técnicas para identificar, transformar y/o fortalecer hábitos, habilidades y creencias que promuevan mejoras fundamentales en la construcción de su propio futuro mediante la consecución de metas, confianza personal y expansión en su vida personal y profesional (Martínez 1981)

Hervis (2020), define al desempeño de tareas, como la tasación del colaborador, sobre sus funciones cotidianas que debe realizar en sus labores convencionales, esto conlleva a compromisos logrando un mejor y adecuado desempeño de tareas que deben ser optimizadas bajo un enfoque de avance, desarrollo eficaz y eficiente.

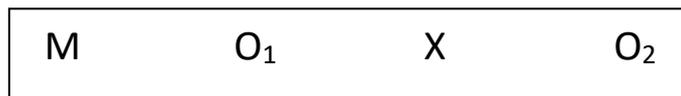
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación. - fue de tipo aplicada, desde un enfoque cuantitativo.

3.1.2. Diseño de investigación. - el diseño fue pre- experimental, mide y evalúa una sola variable como prioridad en el trabajo de investigación, este escenario permitió tener un control y supervisión reduciéndolo a un grupo determinado. Para Hernández (2015), el diseño pre experimental, es el sondeo que establece la medición con una sola variable, considerando a la población y sus consecuentes.

Cuyo esquema ha sido:



Donde:

M = Muestra o conjunto de estudio

O₁ = Pretest

X = Estimulo: Capacitación para mejorar las competencias pedagógicas

O₂ = Posttest

3.2. Variables y operacionalización

La variable independiente **gestión administrativa de directivos**, para González (2020), es un aspecto sistemático, puesto que orienta de manera coherente las acciones a la consecución de objetivos, contemplados en el cumplimiento de las acciones básicas de la gestión del proceso administrativo, que comprenden el planear, organizar dirigir y controlar.

Su **operacionalización** está dada por diversas actividades y ejecutadas con compromiso y responsabilidades que se deben adquirir, debido a su incidencia ante los subordinados, es decir el personal docente, administrativo y de mantenimiento,

basada en el dinamismo de los directivos, demostrando liderazgo pedagógico, una gestión Institucional apropiada y manteniendo un excelente clima Institucional.

La variable dependiente, competencias pedagógicas en docentes, de acuerdo a Espín (2021), son:

las cualidades que forman el perfil docente, orientadas a desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje individual y colectivo, ejercer tutoría durante el proceso de aprendizaje, beneficiando al desarrollo de la autonomía, del alumno.

Las competencias pedagógicas docentes son las necesidades imprescindibles que todo docente debe fortalecer para que el aprendizaje sea significativo en los aprendices, demostrando tener relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de tareas de forma responsable.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población.- Carrillo (2015) considera que es el grupo de elementos, mismos que se diferencian por sus cualidades o rasgos, por lo que se da, para ser sometidos a estudio, (p. 78)

En este proyecto de investigación la población fue:

Tabla 1: *Distribución de la Población*

Población	f	%
Mujeres	36	87.8
Hombres	5	12.2
Total	41	100

Fuente: Nómina de docentes

Para los criterios de selección se consideraron a todos los integrantes de la población; y, por lo que se despreció los criterios de exclusión.

3.3.2. Muestra. - dio paso a la identificación de la población que se va a investigar, misma que es en teoría desconocida su cantidad a simple inspección, por lo que se toma en cuenta en fenómenos frecuentes, pero no tangibles, (Izquierdo, 2015 p. 2). Se tomó como muestra el total de la población (41 maestros), se aplicó el cuestionario dados como pretest y postest.

3.3.3. Muestreo. - para la técnica del muestreo se ha considerado el no probabilístico a conveniencia del autor, en este caso dado que es un suceso seguro se trabajó con el 100% de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según López Roldán y Fachini (2015), la encuesta es la técnica que recopila datos a través de diversos planteamientos, para obtener medidas sobre los conceptos que se desprenden del objeto de la investigación previamente construida. (p. 8).

En el proceso investigativo se utilizó la encuesta orientada a docentes, personal administrativo, cuyo objetivo es determinar, la gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa.

Para Pozzo, Borgobello y Pierella, (2018), sostienen que el cuestionario es el instrumento con un conjunto de interrogantes, respecto a las variables, es muy aplicable por lo que permite hacer una recolección de datos segura recurrentemente para recolectar datos, para la investigación presente se hizo uso del cuestionario constituido por un conjunto de preguntas orientadas a docentes, personal administrativo de la institución educativa.

Validez del instrumento

La validez “es el grado de precisión con que el instrumento mide de verdad para los fines destinados”. (Tejada y Ruiz, 2016); y su validez fue dada por los criterios de la experticia de expertos en investigación y consistencia de instrumentos, quienes después de analizarlos en su consistencia, formulan las observaciones que el caso amerite para llevarlo a su aplicación, además que cuentan con el grado de Doctores en Educación, que son: Dr. García López Ronaldo, Dra. Estrada Alemán Carmen y Dra. Carrasco Reyna Medali Elvira.

Confiabilidad del instrumento

Para Gallardo (2017), expresa que la confiabilidad “son características que posee un instrumento para ofrecer los mismos resultados cuando se aplica en distintas realidades, en varias ocasiones”.

En la investigación se usó el coeficiente del Alfa de Cronbach, por considerarse el instrumento con respuestas politómicas, cuyo rango fue de 0.771 mismo que se encuentra en una magnitud alta.

Tabla 2: Estadística de fiabilidad

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N. de elementos
0.771	25

3.5. Procedimientos

Antes de aplicar el instrumento, se obtuvo la respectiva autorización pertinente de las autoridades de la institución educativa, por tal motivo se otorga el aval pertinente y que la investigación se ejecutó satisfactoriamente. La recolección de datos es importante para la tabulación, la cual se operacionalizó a 41 docentes para llevar a cabo el pre y post test, procediendo a analizar datos en el programa EXCEL la tabulación dio lugar a determinar los niveles de las dimensiones.

3.6. Método de análisis de datos

En el trabajo investigativo presentado se recurrió a la estadística descriptiva e inferencial. La descriptiva en tanto se dio respuesta a los objetivos dando lugar a la construcción de tablas y figuras, por otra parte, la estadística inferencial se aplicó para aceptar o rechazar las hipótesis, respectivamente, procesando los datos en el programa SPSS, con pruebas paramétricas pertinentes.

3.7. Aspectos éticos

La responsabilidad del autor ha sido cuidar la identidad de los participantes de la población, sin exponer sus nombres, sino asignándole un código numérico manteniendo en reserva. Se cuidó el ambiente social y natural, de la misma manera se consigna al autor o autores en las citas tomadas en cuenta.

Además, el autor asume las consecuencias que se deriven de la investigación, por razones diversas, además viene a bien mencionar que se utilizó normas APA 7ma edición, así también se elaboró el informe según lo estipula las normativas de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

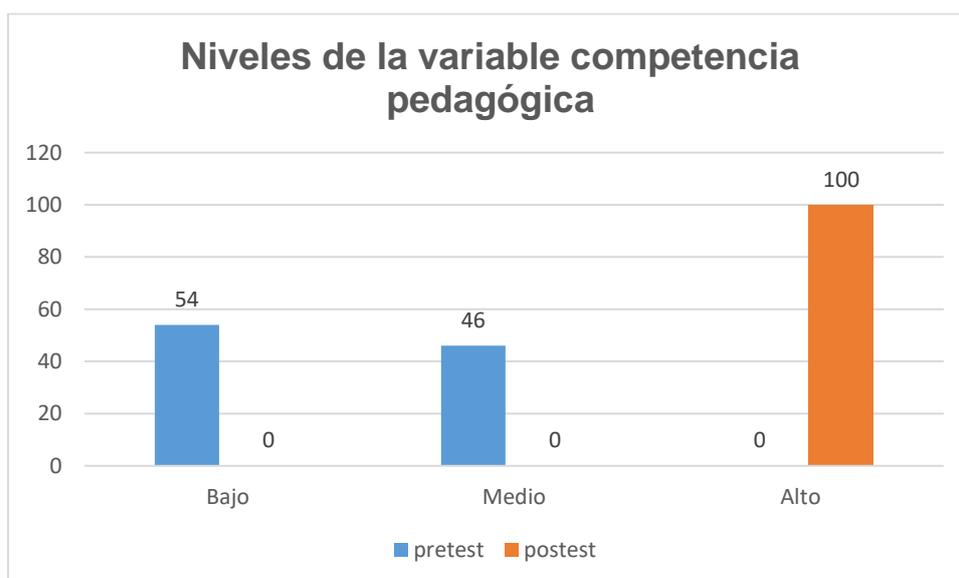
Objetivo general: Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022.

Tabla 3: Niveles del pre y post test de la variable competencias pedagógicas docentes.

Niveles	Pretest		Posttest	
	f	%	f	%
Bajo	22	54	0	0
Medio	19	46	0	0
Alto	0	0	41	100
TOTAL	41	100	41	100

Fuente: cuestionario aplicado a docentes.

Figura 1: Niveles del pre y postest de la variable competencias pedagógicas docentes.



Fuente: Tabla 3:

Interpretación: En la tabla 3 y figura 1, se presentan los resultados del pre y post test, evidenciando pre test el 54% nivel bajo, el 46% medio y 00% en nivel alto; en cambio, post test, 100% ubicado nivel alto, permitiendo sostener, que la gestión administrativa influye significativamente en las competencias pedagógicas docentes.

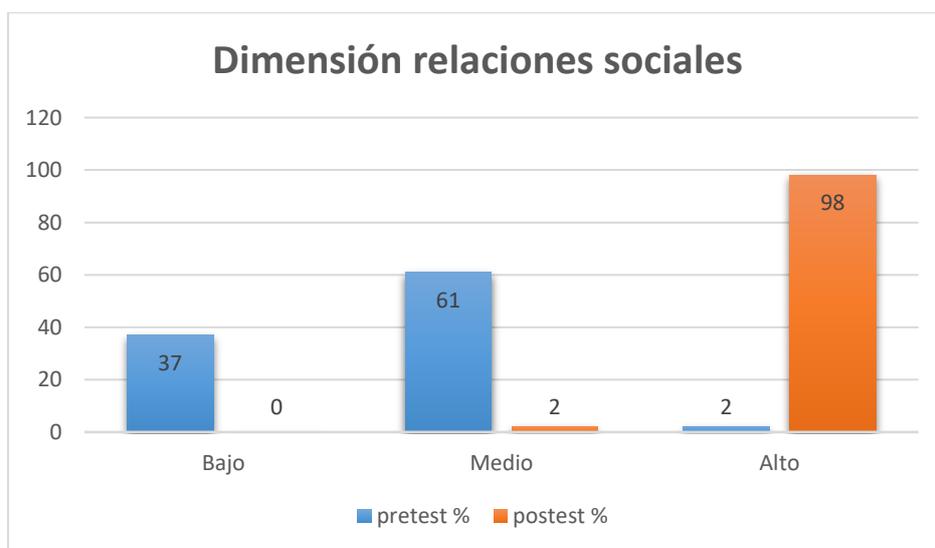
Objetivo específico 1: Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en las relaciones sociales en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022.

Tabla 4:
Niveles del pre y postest de la dimensión relaciones sociales

Niveles	pretest		postest	
	f	%	f	%
Bajo	15	37	0	0
Medio	25	61	1	2
Alto	1	2	40	98
TOTAL	41	100	41	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Figura 2: *Niveles del pre y postest de la dimensión relaciones sociales*



Fuente: Tabla 4

Interpretación: Tabla 4 y figura 2, presentando resultados del pre y post test, evidencia pre test el 37% nivel bajo, el 61% medio y el 2% en alto; por lo contrario, en el post test, el 98% se ubicó en nivel alto y el 2% en nivel medio, evidenciando que la gestión administrativa de directivos influye en las relaciones sociales.

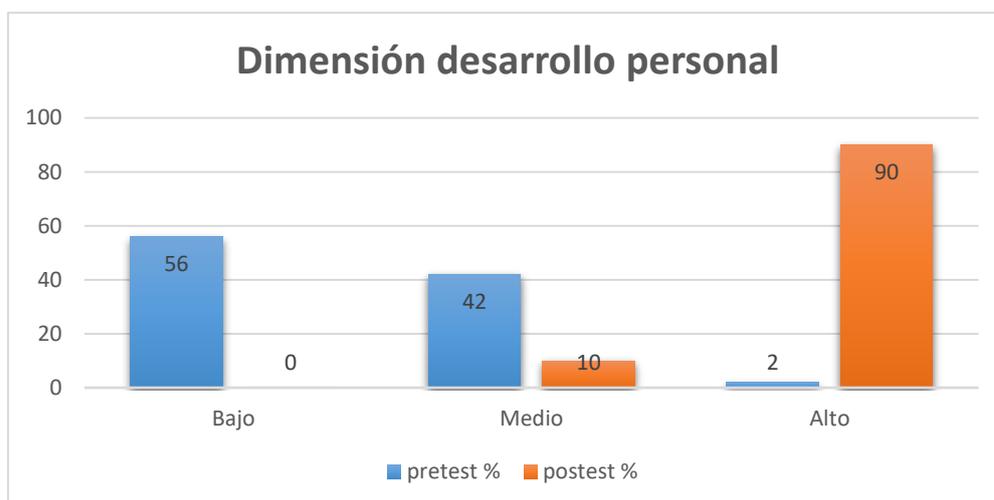
Objetivo específico 2: Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en el desarrollo personal en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022.

Tabla 5: Niveles del pre y post test dimensión desarrollo personal

Niveles	Pretest		Postest	
	f	%	f	%
Bajo	23	56	0	0
Medio	17	42	4	10
Alto	1	2	37	90
TOTAL	41	100	41	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Figura 3: Niveles del pre y postest dimensión desarrollo personal



Fuente: Tabla 5

Interpretación: En la tabla 5 y figura 3, observando que el pre y post test, donde se evidencia el pre test el 56% nivel bajo, 42% medio y el 2% en nivel alto; asimismo, en el postest, el 90% nivel alto y 10% medio, sosteniendo que la gestión administrativa influye en el desarrollo del personal.

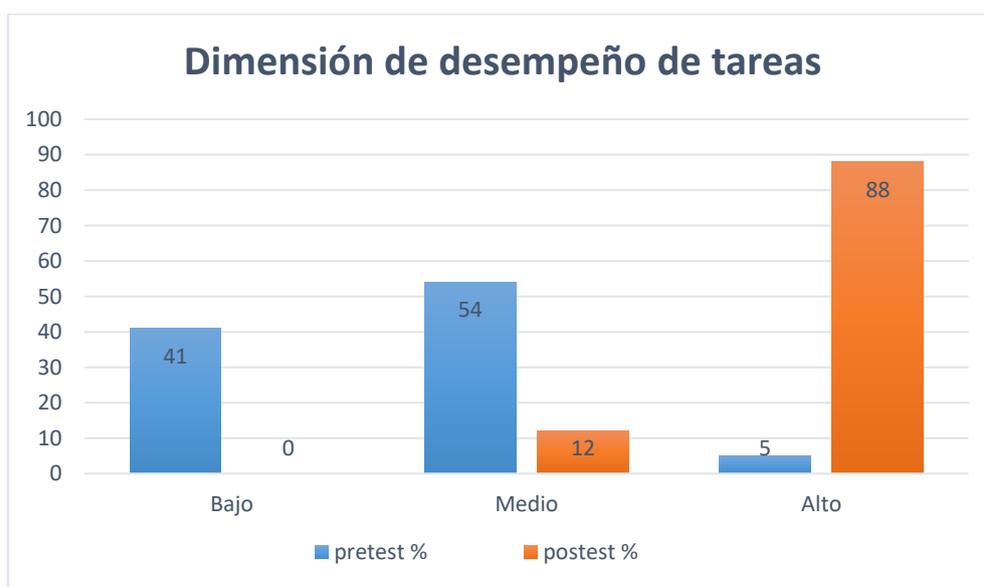
Objetivo específico 3: Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en el desempeño de tareas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

Tabla 6: Niveles del pre y postest de la dimensión desempeño de tareas.

Niveles	pretest		postest	
	f	%	f	%
Bajo	17	41	0	0
Medio	22	54	5	12
Alto	2	5	36	88
TOTAL	41	100	41	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Figura 4: Niveles del pre y postest de la dimensión desempeño de tareas.



Fuente: Tabla 6

Interpretación: Tabla 6 y figura 4, se presentan del pre y post test, en el pre test el 41% se ubica nivel bajo, 54% nivel medio y l 5% alto; en cambio, en el postest, 88% alto y 12% medio, Se observa que la gestión administrativa de directivos influye en el desempeño de tareas.

Tabla 7: Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencia pedagógica Pretest	,156	41	,014	,973	41	,423
Competencias pedagógicas Posttest	,134	41	,062	,966	41	,255

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Siendo la muestra 41 unidades, corresponde trabajar con Shapiro – Wilk; pero siendo la significancia bilateral de 0,423 y 0,255, mayores a 0,05, para las investigaciones pre experimentales corresponde procesar con T de student para muestras relacionadas.

**Resumen de prueba de rangos con signo de Wilcoxon para
muestras relacionadas**

N total	41
Estadístico de prueba	861,000
Error estándar	77,097
Estadístico de prueba estandarizado	5,584
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,000

Análisis inferencial

Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa de directivos influye en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa de directivos y las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

Tabla 8: Estadística de la variable competencia pedagógica

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Competencia pedagógica Posttest	41	49,32	3,718	,581
Competencia pedagógica Pretest	41	29,71	2,337	,365

Tabla 9: Prueba de hipótesis de la variable competencia pedagógica

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 0						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Competencia pedagógica Posttest	84,938	40	,000	49,317	48,14	50,49
Competencia pedagógica Pretest	81,390	40	,000	29,707	28,97	30,45

Interpretación: La tabla 8 y 9 se evidencia la diferencia de medias, siendo 49,32 para el pretest y 29,71 para el posttest, donde existe diferencia de 19,61; el nivel de sig. $0,000 < 0,05$, por tanto, acepta la hipótesis interviniente y rechaza la hipótesis nula, concluyendo que la gestión administrativa de directivos influye en las competencias pedagógicas de docentes.

Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa de directivos y las relaciones sociales en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa de directivos y las relaciones sociales en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

Tabla 10: Estadística de la dimensión relaciones sociales

Estadísticas para una muestra

	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Relaciones sociales Posttest	41	23,34	1,866	,291
Relaciones sociales Pretest	41	14,41	2,012	,314

Tabla 11: Prueba de hipótesis de la dimensión relaciones sociales

Prueba para una muestra

Valor de prueba = 0

	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Relaciones sociales Posttest	80,112	40	,000	23,341	22,75	23,93
Relaciones sociales Pretest	45,870	40	,000	14,415	13,78	15,05

Interpretación: La tabla 10 y 11 se evidencia la diferencia de medias, siendo 23,34 para el posttest y 14,41 para el pretest, donde existe diferencia de 8,93; el nivel de significancia es de $0,000 < 0,05$, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que la gestión administrativa de directivos influye en la dimensión relaciones sociales de docentes.

Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la gestión administrativa de directivos y el desarrollo personal en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa de directivos y el desarrollo personal en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

Tabla 12: Estadística de la dimensión desarrollo personal

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Desarrollo personal Postest	41	12,83	1,787	,279
Desarrollo personal Pretest	41	7,54	1,614	,252

Tabla 13: Prueba de hipótesis de la dimensión desarrollo personal

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 0						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Desarrollo personal Postest	45,957	40	,000	12,829	12,27	13,39
Desarrollo personal Pretest	29,900	40	,000	7,537	7,03	8,05

Interpretación: La tabla 12 y 13 se evidencia la diferencia de medias, siendo 12,82 para el postest y 7,53 para el pretest, donde existe diferencia de 5,29; el nivel de significancia es de $0,000 < 0,05$, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que la gestión administrativa de directivos influye en la dimensión desarrollo personal sociales de docentes

Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la gestión administrativa de directivos y el desempeño de tareas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa de directivos y el desempeño de tareas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

Tabla 14: Estadística de la dimensión desempeño de tareas

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Desempeño de tareas Posttest	41	13,15	1,711	,267
Desempeño de tareas Pretest	41	7,76	1,480	,231

Tabla 15: Prueba de hipótesis de la dimensión desempeño de tareas

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 0						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Desempeño de tareas Posttest	49,193	40	,000	13,146	12,61	13,69
Desempeño de tareas Pretest	33,567	40	,000	7,756	7,29	8,22

Interpretación: La tabla 14 y 15 se evidencia la diferencia de medias, siendo 13,15 para el posttest y 7,75 para el pretest, donde existe diferencia de 5,40; el nivel de significancia es de $0,000 < 0,05$, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que la gestión administrativa de directivos influye en la dimensión desempeño de tareas personal sociales de docentes.

V. DISCUSIÓN

Con relación al **Objetivo general**, Determinar, que, la gestión administrativa de directivos influye en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022; se evidencia en la tabla 3 y figura 1, que en el pre test el 54% se encontraba en nivel bajo y 46% en nivel medio; en el postest el 100% se ubica en nivel alto; lo que permite sostener que la gestión administrativa influye significativamente en las competencias pedagógicas docentes. Ccorroborándose con el estudio realizado por, Espinoza (2018) donde determina que la gestión administrativa tiene relación significativa con el acompañamiento pedagógico, teniendo como mejora las competencias pedagógicas reflejada en la calidad de enseñanza; así también, Tello (2018) gestión administrativa tiene relación significativa con la planificación del docente lo cual es percibe en la mejora de aprendizajes de los estudiantes.

Además, en la tabla 8 y 9, se observa diferencia de medias de 19,61 a favor del postest, asimismo el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Por otra parte, complementan con la investigación de, Romero y Faouzi (2018) aplicando un estudio experimental a 1042 personas, nos dice que la competencia social incide en las competencias pedagógicas; lo contradictorio de la indagación efectuada por, Berrninzon (2018) manifestando que, las competencias docentes no están claramente identificadas, existiendo necesidad de gestión alternativas de solución a la problemática, demostrando que no se cumple con los objetivos planteados, rechazando la hipótesis de investigación.

Según la teoría administrativa de Taylor (1973) para que se logre una gestión de calidad, nos dice, que se debe asignar tareas entre los diferentes trabajadores, con el propósito de incrementar la productividad y disminución el error. Por lo tanto, Freinet (1896-1966) en su teoría de la pedagogía, relaciona a la escuela con su contexto; para el logro de una buena gestión administrativa directiva, sus actores deben estar involucrados y conocer la realidad del medio en que laboran, de esa manera se fortalecerán las competencias pedagógicas. Desde la perspectiva de, Botero (2009) quien relaciona la gestión educativa docente con la gestión

administrativa, priorizando los sucesos para la toma de decisiones, con acciones que se logre ejecutar estrategias y recursos pedagógicos que alinean las actividades y posteriormente su evaluación de seguimiento, mejorando el interactuar entre miembros.

En cuanto al **Objetivo específico 1**: Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en las relaciones sociales, de una institución educativa Guayaquil, 2022, se evidencia en la tabla 4 y figura 2, que en el pre test el 37% se encontraba en nivel bajo y 61% en nivel medio; y en el posttest el 98% se ubica en nivel alto. Además, en la tabla 10 y 11, se observa diferencia de medias de 9,43 a favor del posttest, asimismo el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación; (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Visto los resultados del estudio se determina, que la gestión administrativa de directivos influye en las relaciones sociales del docente; así demuestra que existe un vínculo laboral, donde los miembros que integran la institución están empoderados sobre la gestión institucional asumiendo actitudes democráticas, con un dialogo respetuoso y firmeza en sus decisiones. Corrobora en su análisis de resultados, realizado por Prado (2018), donde determina la relación entre las habilidades directivas con la gestión educativa de los docentes, concluyendo que existe relación significativa en ambos, dando énfasis a la existencia de buenas relaciones sociales dentro de la unidad educativa, es contradictorio a lo antes dicho. Según los testimonios de, Ramírez (2019), en el estudio que realizó con un diseño correlacional asociativo, demuestra que 8% de insatisfacción en la gestión directiva, presentando falencias en la interacción con su personal, de igual en el trabajo colaborativo, fomentando, que se debe hacer un seguimiento de monitoreo a los pedagogos sobre el cumplimiento de funciones, con la intención de fortalecer las competencias pedagógicas y mejoren las relaciones sociales, con ello dar realce a la calidad educativa.

Lakatos (1978) no indica que se debe dosificar las responsabilidades optimizando el trabajo en equipo, partiendo desde una óptica educativa, permitiendo el desarrollo de habilidades, destrezas, en los sujetos. Desde su mirada de, Robbins (1998), opina que el clima laboral, actúa entre el contexto organizativo

y las conductas que muestran los individuos en el desarrollo de sus acciones en ámbito que labora.

Con relación al **objetivo específico 2**: Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en el desarrollo personal en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022. se evidencia en la tabla 5 y figura 3, que en el pre test el 56% se encontraba en nivel bajo y 42% en nivel medio; y en el postest el 90% se ubica en nivel alto. Además, en la tabla 12 y 13, se observa diferencia de medias de 5,29 a favor del postest, asimismo el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho), Un hallazgo relevante lo constituye la sostenibilidad que la gestión administrativa influye en el desarrollo del personal, debido a que los maestros participan de la capacitan constante planificada por la escuela, es así como mejora la calidad y desarrollo del profesional, demostrando interés por actualizarse fuera de la institución, siempre revisa bibliografías actualizadas, se siente comprometido en las jornadas de actualización, dispone para el cumplimiento de responsabilidades. Se podría destacar por, Sandoval (2019), tiene el propósito de establecer el dominio de la gestión pedagógica en cada docente, según sus efectos que la calidad del docentes está considerada bueno, por que realizan la planificación curricular, visto como excelente el uso de los recursos didácticos, siendo estos indicadores favorables refleja el desarrollo personal de cada individuo.

Es importante el aporte, de, Duque (2019) se puede mejorar varios aspectos en las tareas de cada trabajador, estableciendo métodos que admitan que cada empleado realice su actividad de acuerdo a la experiencia. Desde la perspectiva de Cardona (2019) la organización de la persona, se observa en la expresión y socialización humana, permitiendo construir una sociedad basada en su cultura y estar fortalecidos para convivir con alguien de la misma especie. Según, Coral (2019), dice que los objetivos laborales y personales propuestos por las personas deben ser de alicientes a la superación, con una directriz motivadora a continuar superando y conquistando el cambio de las formas de pensar para con todo lo que nos ofrece el entorno, comprometiéndose en un ente positivo siempre en desarrollo.

Para el objetivo **específico 3**: Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en el desempeño de tareas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022, se evidencia en la tabla 6 y figura 4, que en el pre test el 41% se encontraba en nivel bajo y 54% en nivel medio; y en el postest el 88% se ubica en nivel alto. Además, en la tabla 14 y 15, se observa diferencia de medias de 5,40 a favor del postest, asimismo el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho), concluye, que la gestión administrativa de directivos influye en la dimensión desempeño de tareas, en el colegio los maestros como estudiantes cumplen los compromisos asumidos, presentando la documentación solicitada, de igual modo participa en las jornadas de reflexión, aportando para mejora institucional, en los tiempos establecidos hacen entrega sus evidencias y documentación pedagógica, acción que dio lugar al logro de la dimensión, previa aplicación de estrategias motivadoras para concientizar al tutor y lograr los porcentajes anterior mencionados. En cuanto Álvarez (2020) enfocado en la praxis docente, acción que guía, direccionando sobre los procesos de calidad, donde se fundamentan en sugerencias y principios teniendo implícito la neutralidad del humano, encima de conocimientos y métodos pedagógicos.

Hervis (2020), desde un ángulo óptimo define al desempeño de tareas, conlleva a responsabilidades, compromisos laborales acorde a los conocimientos y capacidades inmersas en las tareas descritas, organizadas para cada área de trabajo por lo que deben estar optimizadas en un enfoque eficiente y eficaz.

VI. CONCLUSIONES

Se determina que la gestión administrativa de directivos influye en las competencias pedagógicas de docentes, ya que se evidencia que el 100% se ubica en nivel alto en el postest, después de haber estado en 54% en nivel bajo y 46% en nivel medio en el postest (Tabla 3); Como también, se observa la diferencia de medias del 19,91% favorable para el postest, aceptando la hipótesis alternativa (Tablas 8 y 9) y el p valor de $0,000 < 0,05$.

Se ha determinado que la gestión administrativa de directivos influye en las relaciones sociales en docentes, al evidenciarse que del 61% del nivel medio y 37% nivel bajo en el pretest, se ubicaron en el nivel alto con el 98% del nivel alto para el postest (Tabla 4). Asimismo, la tabla 10, muestra diferencia de medias de 9,43 a favor del postest con relación al pretest, asimismo se acepta la hipótesis de investigación (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_o) siendo la significancia de $0,000 < 0,05$ (Tabla 11).

Asimismo, se determina que la gestión administrativa de directivos influye en el desarrollo personal en docentes, al observarse en la tabla 5, que del 56% del nivel bajo y 42% en nivel medio, del pretest, en el postest el 90% pasa a ubicarse en nivel alto. De la misma manera, en la tabla 12 se observa como diferencia de medias el puntaje de 5,29 más en el postest relacionado al pretest; en la tabla 13 se observa el nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, por lo que concluye que acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

La tabla 6 permite determinar que la gestión administrativa de directivos influye en el desempeño de tareas, al observarse que el 88% se ubica en nivel alto del postest, después de haberse ubicado con el 41% en nivel bajo y 54% en nivel medio en el pretest; además, la tabla 14 presenta la diferencia de medias de 5,40 a favor del postest; asimismo el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula (Tabla 14).

VII. RECOMENDACIONES

1.- Elaborar la planificación estratégica, con la participación de todo el personal que labora en la institución educativa, realizando el diagnóstico de la realidad organizacional, considerando los factores internos y externos y evaluando las oportunidades, recogiendo los aportes de manera democrática y asertiva, para consolidar y ejecutar las decisiones adoptadas por consensos, buscando el compromiso individual y colectivo.

2.- Diagnosticar y analizar los factores que afectan las relaciones entre el personal, tanto comunicacionales como funcional, y desarrollar talleres de sensibilización, de propuestas colectivas que propicien las relaciones afectivas, empáticas, de respeto y armonía.

3.- Establecer las necesidades de fortalecimiento y desarrollo de capacidades del personal docente, analizando las oportunidades de mejora personal, al interno y externo, para promover la participación de aliados estratégicos, en temática pedagógica, tanto en estrategias y evaluación de los procesos de enseñanza, como también de crecimiento individual, como autoestima y desarrollo profesional.

4.- Planificar, organizar y ejecutar talleres promoviendo el trabajo colegiado, definiendo la estructura organizacional con responsabilidades acorde a las necesidades institucionales y las potencialidades individuales, elaborando el manual de funciones y definiendo colectivamente las atribuciones y funciones de cargos.

REFERENCIAS

- Alvarez. (2020). Análisis de las teorías implícitas sobre enseñanza aprendizaje en el pensamiento de docentes de Lengua y Literatura y su relación con cinco modelos pedagógicos. *UNAN*, 1-17 <https://repositorio.unan.edu.ni/13478/>.
- Aguirre Ramírez Iván Silvestre. (2018, septiembre 2). *Teoría de relaciones humanas. Cómo se originó, sus principales referentes, aportes y limitaciones*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>. Recuperable en: <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>
- Barrios. (2020). Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. *Utopia y praxis latinoamerica*, 1-5 <https://www.redalyc.org/journal/279/27964922010/27964922010.pdf>.
- Berrinzon. (2018). "Gestión directiva y su relación con el Desempeño docente de la Institución educativa Belen. *UCV*, 1- 20 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34833/berninzon_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Botero, C.A. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-11. Recuperable en: <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v12/doc/1262.pdf>
- Cardona. (2019). Relaciones sociales en educación superior. *Centro de estudios avanzados en niñez y juventud*, 1-5 <https://www.google.com/search?q=nueve&oq=nueve&aqs=chrome..69i57j0i67j46i67j46i131i433i512j0i512l4j69i59j46i512.1914j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>.
- Carrillo Flores A.L.(2015). Población y muestra, uaemex, <http://ri.uaemex.mx/oca/bitstream/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>

- CEPPE, C. d. (2018). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje. Hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/17540>.
- Cifuentes. (2020). Efectos del liderazgo escolar. *Dialnet*, 1-15
file:///C:/Users/XTARTECH/Downloads/Dialnet-EfectosDelLiderazgoEscolarEnElAprendizaje-7728584.pdf.
- Coral Panduro L. (2019). El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral, [tesis de maestría] Rep. unas.
http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1402/CLCP_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De Conti, M. (2018). Teoría del conocimiento pedagógico. *Pedagogía y Saberes. Pedagogía y saberes*, 49, 177-188
<http://www.scielo.org.co/pdf/pys/n49/0121-2494-pys-49-00177.pdf>.
- Dongil Collado, E., Cano Vinde, A. (2014). Desarrollo Personal y Bienestar, SEAS. Recuperable en:
https://bemocion.sanidad.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_desarrollo_personal_y_bienestar.pdf
- Duque, S. (2019). Analisis de la teoria de la administracion contemporanea y sus incidencia en el modelo de gestión administrativa. *USC*, 1-17
<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/1696/AN%C3%81LISIS%20DE%20LAS%20TEORIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Espín. (2021). Competencias pedagógicas en los docentes de Administración de Empresas de la Universidad Metropolitana de Ecuador. *Mendive*, 1-5
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962021000100183#:~:text=Las%20competencias%20pedagógicas%20se%20asumen,reflexión%20de%20la%20práctica%20educativa.
- Espinoza. (2016). Gestión Administrativa y Acompañamiento pedagógico a los docentes de la Institucion educativa primaria . *UCV*, 1-13
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35584/espinoza_mh.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Espinoza, I., Osorio, P., Torrejón, M. J., Carrasco L., Ramona, y Bunout, D. (2011). Validación del cuestionario de calidad de vida (WHOQOL-BREF) en adultos mayores chilenos. *Revista médica de Chile*, 139(5), 579-586. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872011000500003>
- Flores Urbáe, M. (2005) Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas, 26 (2). p. 24 <https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260244.html>
- Gallardo Echenique, Eliana Esther, 2017
Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo / Eliana Esther Gallardo Echenique. -- Huancayo: Universidad Continental
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M. y Verdezoto Cordova, Guillermo Omar. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), pp32-37. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&tlng=es.
- González, S. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la Ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 1-10 <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/102/88>
- Hernández Sampier, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, M.P.(2015). Metodología de la investigación, ed. 6ª. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hervis. (2020). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Educativa*, 1-17 <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>.
- Heidegger, M. (1970) Ser y tiempo, <http://www.afoiceemartelo.com.br/posfsa/autores/Heidegger,%20Martin/Heidegger%20-%20Ser%20y%20tiempo.pdf>

- Izquierdo, Giovane, M. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa, *Investigaciones Andina*, 17, (30), pp. 1148-1150.
<https://www.redalyc.org/pdf/2390/239035878001.pdf>
- Lakatos, I (1978). *Metodología de los Programas de Investigación* Madrid, Alianza. <https://epistemologiaufro.files.wordpress.com/2010/10/lakatos.pdf>
- López Roldán, P. y Fachini S.(2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*, UAB:
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf
- Manrique López, A.(2016) *Gestión y diseño: convergencia disciplinar*, Universidad del Norte, pp. 129-158,
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n40/n40a06.pdf>
- Martínez, C. y Montane, J. (1981): Nivel de autoestima, relaciones intrafamiliares y distorsión de la percepción en un contexto ambivalente. Comunicación presentada al Congreso de la Sociedad Valenciana de Análisis y Cambio de conducta.
<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/50130/1/EI%20desarrollo%20personal%20y%20social.pdf>
- Mineduc. (2017). *Curriculo Nacional*. Quito: Mineduc.
<http://www.fesvip.edu.ec/assets/acuerdo-nro.-mineduc-mineduc-2017-00012-a.pdf>
- Pacheco Rodríguez, M. G., Albán Chang, A. E. y García Carranza, Y. M. (2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: Universidad de Guayaquil. *Universidad y Sociedad* , 10(5), pp. 184-189.
Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/ru>
- Pozzo, M. I., Borgobello, A., y Pierella, M. (2018). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad; análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales (ReLMeCS)*, 15.

- Prado. (2018). Habilidades directivas y gestión educativa en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil. *UCV*, 1-18
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39019/Prado_CL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Puyol, L. (2005). Editorial Díaz de Santos, Madrid. En Dirección y Gestión de Recursos Humanos (pág. 276). Madrid: Díaz de Santos.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-184.pdf>
- Quispe Perales, R, (2020) Gestión administrativa y criterios para la adaptación de la educación no presencial en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID 19, Universidad Tecnológica de los Andes Filial Andahuaylas-2020, [tesis de maestría]. Repositorio unsaac, recuperable en:
https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6198/253T20211086_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez. (2019). *Gestión administrativa para la mejora del desempeño docente en la Escuela Juan León Mera Martínez, Loma Alta - Santa Elena - Ecuador*. *UCV*, 1-10
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58122/Ram%c3%adrez_RRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ramírez Cardona, C. y Ramírez, M.P. *Fundamentos de administración, ECO,ed, 4*. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/08/Fundamentos-de-administraci%C3%B3n-4ed.pdf>
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Romero Jeldres, M., y Faouzi Nadim, T. (2018). Validación de un modelo de competencias pedagógicas para docentes de educación media técnica. *Scielo*, 21(1), 19. Obtenido de
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942018000100114
- Sandoval. (2019). Gestión pedagógica en docentes de una unidad educativa de Guayaquil . *UCV*, 1-18
file:///C:/Users/XTARTECH/Downloads/Sandoval_MAA-SD.pdf.

- Tejada Fernández, J.; Ruiz Bueno, C. (2016). Evaluación de competencias profesionales en educación superior retos e implicaciones, *Educación XX1*, 19, (1), pp. 17-37. Recuperado en:
<https://www.redalyc.org/pdf/706/70643085001.pdf>
- Tello, E. (2018). Gestión administrativa y competencia docente percibido por los estudiantes del Instituto de Educación Superior Callao. *UCV*, 1-18
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24646/Tello_ChE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

ANEXOS

Anexo 1.- Matriz de consistencia.

Gestión administrativa de directivos influye en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022				
TEMA	PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
Gestión administrativa de directivos influye en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022	Problema General: ¿De qué manera la gestión administrativa de directivos influye en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022?	Objetivo General: Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022.	Hipótesis General: La gestión administrativa de directivos influye significativamente en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022.	Tipo de Investigación: Aplicada Diseño de la Investigación: Pre experimental Enfoque: Cuantitativo Población: 41 docentes Muestra: 41 docentes Técnica: Encuesta Método de análisis: Descriptivo Inferencial
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
	1. ¿De qué manera la gestión administrativa de directivos influye en las relaciones personales en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022?	1. Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en las relaciones sociales en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022.	1. La gestión administrativa de directivos influye significativamente en las relaciones sociales en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022.	
	2. ¿De qué manera la gestión administrativa de directivos influye en el desarrollo personal en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022?	2. Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en el desarrollo personal en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022	2. La gestión administrativa de directivos influye significativamente en el desarrollo personal en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022	
3.- ¿De qué manera la gestión administrativa de directivos influye en el desempeño de tareas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022?	3. Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en el desempeño de tareas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022	3. La gestión administrativa de directivos influye significativamente en el desempeño de tareas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022		

Anexo 2. Matriz de operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES					
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
VI: Gestión administrativa	Orienta de manera coherente las acciones a la consecución de objetivos, contemplados en el cumplimiento de las acciones clásicas de la gestión del proceso administrativo, que comprenden el planear, organizar dirigir y controlar, así también esto mejora la relación entre todos los actores educativos. (Gonzales, 2020)	Diversas actividades y ejecutadas con compromiso, basada en el dinamismo de los directivos, se medirá a través de un cuestionario	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> Planificación estratégica Ejecución Delegación de funciones 	Nominal
			Clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación asertiva Promueve la autonomía Capacidad de escucha. Cumplimiento de actividades 	
VD: Competencias pedagógicas	Según Espin (2021) Son características que conforman el perfil docente dirigidas a desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje individual y grupal, ejercer tutoría durante el proceso de aprendizaje del alumno	Necesidades imprescindibles que todo docente debe fortalecer para que el aprendizaje sea significativo en los aprendices, demostrando tener relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de tareas de forma responsable.	Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> Asume actitudes democráticas. Dialogo respetuoso. Firmeza en sus decisiones 	Nominal
			Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación constante. Participa de eventos de capacitación. 	
			Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> Cumple los compromisos asumidos Presenta la documentación solicitada 	

Anexo 3. Solicitud de autorización para realizar investigación

Guayaquil, 03 de junio del 2022

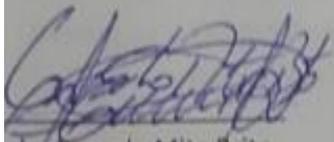
Msc. Wilson Luque Campodónico
Director de la Escuela de Educación Básica Fiscal
Carmen Wither Navarro
Asunto: Autorización para aplicar instrumento de investigación

Yo Lcdo. Gonzalo Emanuel Mite Brito con C.C. 0924097215, estudiante del programa de maestría en administración de la educación de la escuela de posgrado de la universidad César Vallejo, Piura – Perú, me encuentro desarrollando un proyecto de investigación titulado "Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes en una institución educativa Guayaquil, 2022".

Bajo la asesoría del Dr. César Balladares Atoche, por lo cual solicito a usted, muy comedidamente Sra. directora brindarme las facilidades necesarias, además de su AUTORIZACIÓN para el desarrollo de mi investigación y aplicación de instrumentos a 41 docentes, que permitirá la recopilación de datos necesarios para medir las variables de mi investigación.

Agradezco de antemano su colaboración

Muy atentamente


Lcdo. Gonzalo Mite Brito
0924097215

RECIBIDO
7/6/2022




Anexo 4. Autorización para realizar investigación

Guayaquil, 07 de junio del 2022

Licenciado

Gonzalo Emanuel Mite Brito

Presente

Mediante la presente, me permito extender un gran un cordial saludo, a la vez responder a su solicitud AUTORIZANDO, la aplicación de su investigación y de instrumentos a 41 docentes, que permitirá la recopilación de datos necesarios para medir la variable dependiente del proyecto titulado: Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes en una institución educativa Guayaquil, 2022"

Bajo la asesoría del Dr. César Balladares Atoche, por lo cual se le brindará las facilidades necesarias.

Agradezco de antemano su colaboración

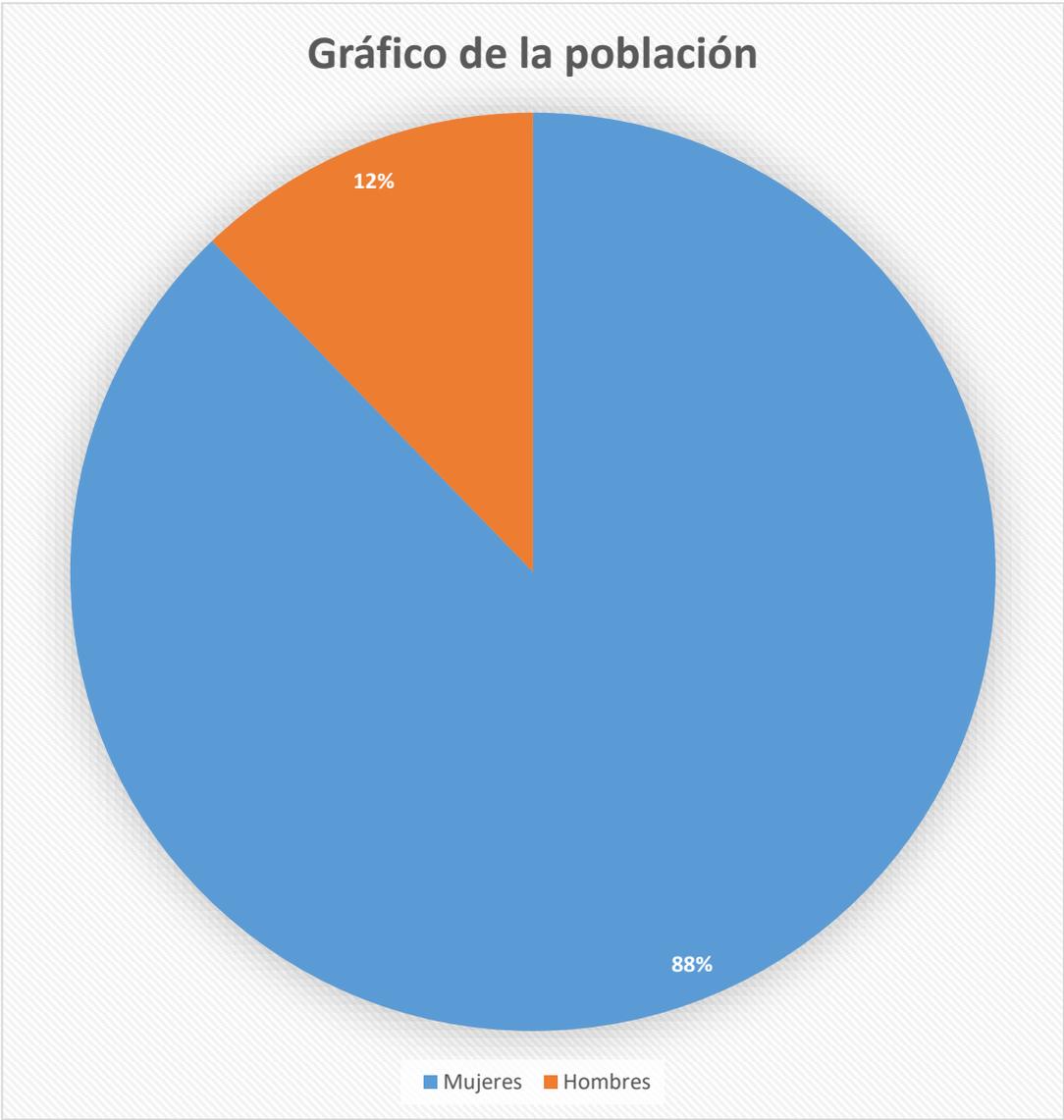
Muy atentamente



Msc. Wilson Luque Campodónico
Director de la Escuela de Educación Básica Fiscal
Carmen Wither Navarro



Anexo 5. Gráfico de la población



Anexo 6: Solicitud de autorización para aplicar la prueba piloto

Guayaquil 3, de junio del 2022

Msc. Edward Arguello Bajaña
Director de la escuela de educación básica fiscal
Ignacio Molina Andrade
Asunto: Autorización para aplicar instrumento de prueba piloto

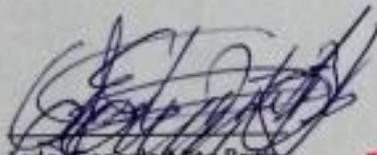
Yo Lcdo. Gonzalo Emanuel Mite Brito con C.C. 0924097215, estudiante del programa de maestría en administración de la educación de la escuela de posgrado de la universidad César Vallejo, Piura – Perú, me encuentro desarrollando un proyecto de investigación titulado "Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes en una institución educativa Guayaquil, 2022"

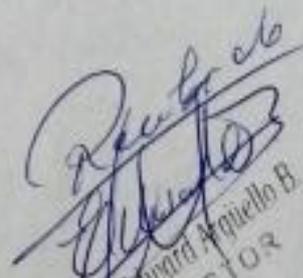
Bajo la asesoría del Dr. César Balladares Atoche, por lo cual es necesario aplicar el instrumento a una muestra aleatoria de 25 docentes (prueba piloto) para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento que servirá para medir la variable dependiente de mi investigación.

Por tal motivo solicito a usted Msc. Arguello, por favor brindarme las facilidades y emitir la disposición que me autorice a recoger datos mediante un formulario virtual a docentes bajo su cargo.

Agradezco de antemano su colaboración

Muy atentamente


Lcdo. Gonzalo Mite Brito
0924097215


Msc. Edward Arguello B.
DIRECTOR

Anexo 7. Autorización para aplicar prueba piloto

Guayaquil 6, de junio del 2022

Licenciado

Gonzalo Emanuel Mite Brito

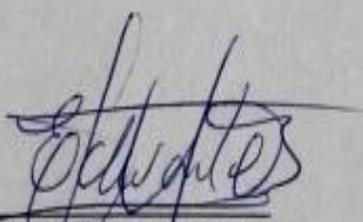
Presente

De mi consideración

Mediante la presente, me permito extender un saludo, a la vez responder su solicitud, AUTORIZANDO la aplicación de la prueba piloto de su investigación titulado "Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022", a una muestra de 25 docentes, para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento que servirá para medir la variable dependiente de su investigación. Bajo la asesoría del Dr. César Valladares Atoche.

Particular que pongo a su conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente


Msc. Edward Arguelo Bajaña



Anexo 8. Instrumento de recolección de datos

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA		
		1. Nunca	2. A veces	3. Siempre
VARIABLE: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS				
Dimensión: Relaciones sociales				
Indicador: Asume actitudes democráticas				
1	Participa esperando que le concedan la palabra	1	2	3
2	Expone ideas asertivamente	1	2	3
3	Apoya a los demás cuando es necesario	1	2	3
Indicador: Diálogo respetuoso				
4	Respeto las opiniones de los demás aun cuando no las comparte	1	2	3
5	Escucha con atención sin criticar	1	2	3
6	Permanece sereno en una discusión	1	2	3
Indicador: Firmeza en sus decisiones				
7	Demuestra conocimientos de los temas que participa	1	2	3
8	Se sujeta a la decisión de la mayoría	1	2	3
9	Actúa de acorde a las normativas institucionales.	1	2	3
Dimensión: Desarrollo personal				
Indicador: Capacitación constante				
10	Demuestra interés por capacitarse o actualizarse fuera de la institución	1	2	3
11	Revisa bibliografía actualizada	1	2	3
Indicador: Participa en capacitación institucional				
12	En la institución participa de las jornadas de actualización	1	2	3
13	Apoya como facilitador o ponente en jornadas institucionales	1	2	3
14	Demuestra disposición para el cumplimiento de tareas asumidas	1	2	3
Dimensión: Desempeño de tareas				
Indicador: Cumple compromisos asumidos				
15	Participa en jornadas de reflexión institucional	1	2	3
16	Presenta iniciativas para mejorar la realidad institucional	1	2	3
17	Actúa con diligencia al realizar las actividades encargadas	1	2	3
Indicador: Presenta documentación solicitada				
18	Cumple con presentar informes u otros documentos en los tiempos establecidos	1	2	3
19	Presenta la documentación pedagógica que le corresponde	1	2	3

Anexo 9: Ficha Técnica del instrumento de recolección de datos
Ficha técnica del cuestionario para medir competencias pedagógicas.

1. **Nombre de la Prueba:** Cuestionario para medir competencias pedagógicas
2. **Autor:** Mite Brito Gonzalo Emanuel
3. **Fecha:** Junio 2022.
4. **Objetivo:** Recoger información sobre sobre competencias pedagógicas
5. **Aplicación:** Docentes de una institución educativa
6. **Administración:** Colectiva.
7. **Duración:** 45 minutos.
8. **Tipo de ítems:** Politómicas. Enunciados con alternativas Nunca, a veces, siempre.
9. **Numero de ítems:** 19
10. **Distribución:** Dimensiones e indicadores.

DIMENSIÓN: Relaciones sociales

Asume actitudes democráticas

Diálogo respetuoso

Firmeza en sus decisiones

DIMENSIÓN: Desarrollo personal

Capacitación constante

Participa en capacitación institucional

DIMENSIÓN: Desempeño de tareas

Cumple compromisos asumidos

Presenta documentación solicitada

Total, de Ítems: 19

11. Evaluación:

Puntuación:

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

Evaluación en niveles por dimensión:

Dimensiones	No. Ítems	Nunca	A veces	Siempre
Relaciones sociales	9	9	18	27
Desarrollo personal	5	5	10	15
Desempeño de tareas	5	5	10	15

**Anexo 10. Matriz de resultados de la prueba piloto.
Base de datos de la prueba piloto – Variable competencias pedagógicas**

CALCULAR ALFA DE CRONBACH																				
SUJETOS	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	TOTAL
1	2	3	2	1	3	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	35
2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	52
3	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	3	3	1	37
4	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	50
5	3	3	3	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	35
6	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	45
7	1	3	1	1	1	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	2	1	2	3	32
8	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	3	3	42
9	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	1	46
10	1	1	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	3	2	2	2	3	3	38
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	52
12	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	48
13	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	1	45
14	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	47
15	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	46
16	3	2	3	3	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	3	37
17	1	3	3	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	32
18	1	3	3	1	3	1	2	1	1	2	3	1	3	3	2	1	2	3	3	39
19	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	2	1	3	2	3	3	3	45
20	3	1	2	1	1	1	2	1	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	1	35
21	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	52
22	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	48
23	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	49
24	2	3	3	3	3	1	2	1	1	3	2	3	2	1	2	3	1	3	2	41
25	1	1	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	3	1	36
Totales	54	58	68	55	59	53	57	52	55	59	61	53	51	53	51	47	53	67	58	
Var-ítems	0.64	0.56	0.38	0.92	0.57	0.53	0.54	0.58	0.92	0.66	0.34	0.61	0.37	0.94	0.54	0.53	0.69	0.39	0.89	11.60
																			Var-Total	42.51

Anexo 11. Confiabilidad total del instrumento (Alfa de Cronbach)

k= 19				
k-1 = 18				
ΣVar-items	11.6			$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Var_i}{Var_{total}} \right]$
Var-total	42.51			
				$\alpha = \frac{19}{19-1} \left[1 - \frac{11,60}{42,51} \right]$
				$\alpha = \frac{19}{18} \left[1 - \frac{11,60}{42,51} \right]$
				$\alpha = 1,06 [1 - 0,273]$
				$\alpha = 1,06 [0,727]$
				$\alpha = 0,771$

Anexo 12: Matriz validada por expertos
VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

DATOS DEL AUTOR: Mite Brito Gonzalo Emanuel

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable competencias pedagógicas

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONE	
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Competencias pedagógicas	Relaciones sociales	Asume actitudes democráticas	1. Participa esperando que le concedan la palabra				X				X		X			
			2. Expone ideas asertivamente						X				X			
			3. Apoya a los demás cuando es necesario											X		
	Diálogo respetuoso		4. Respeta las opiniones de los demás aun cuando no las comparte								X		X			
			5. Escucha con atención sin criticar											X		
			6. Permanece sereno en una discusión											X		
	Firmeza en sus decisiones		7. Demuestra conocimientos de los temas que participa						X		X		X			
			8. Se sujeta a la decisión de la mayoría											X		
			9. Actúa de acorde a las normativas institucionales.											X		

Desarrollo personal	Capacitación constante	10. Demuestra interés por capacitarse o actualizarse fuera e la institución				X						X		
		11. Revisa bibliografía actualizada						X		X		X		
	Participa en capacitación institucional	12. En la institución participa de las jornadas de actualización						X		X		X		
		13. Apoya como facilitador o ponente en jornadas institucionales										X		
		14. Demuestra disposición para el cumplimiento de tareas asumidas										X		
Desempeño de tareas	Cumple compromisos asumidos	15. Participa en jornadas de reflexión institucional						X		X		X		
		16. Presenta iniciativas para mejorar la realidad institucional										X		
		17. Actúa con diligencia al realizar las actividades encargadas										X		
	Presenta documentación solicitada	18. Cumple con presentar informes u otros documentos en los tiempos establecidos										X		
		19. Presenta la documentación pedagógica que le corresponde						X		X		X		

Fecha: Piura, 14 junio 2022



Dr. Ronaldo García López

Juez experto

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

DATOS DEL AUTOR: Mite Brito Gonzalo Emanuel

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable competencias pedagógicas

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION	
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Competencias pedagógicas	Relaciones sociales	Asume actitudes democráticas	1. Participa esperando que le concedan la palabra				X				X		X			
			2. Expone ideas asertivamente						X				X			
			3. Apoya a los demás cuando es necesario											X		
	Diálogo respetuoso		4. Respeto las opiniones de los demás aun cuando no las comparte								X		X			
			5. Escucha con atención sin criticar											X		
			6. Permanece sereno en una discusión											X		
	Firmeza en sus decisiones		7. Demuestra conocimientos de los temas que participa						X		X		X			
			8. Se sujeta a la decisión de la mayoría											X		
			9. Actúa de acorde a las normativas institucionales.											X		

Desarrollo personal	Capacitación constante	10. Demuestra interés por capacitarse o actualizarse fuera e la institución				X					X		
		11. Revisa bibliografía actualizada					X		X		X		
	Participa en capacitación institucional	12. En la institución participa de las jornadas de actualización					X		X		X		
		13. Apoya como facilitador o ponente en jornadas institucionales									X		
		14. Demuestra disposición para el cumplimiento de tareas asumidas									X		
	Desempeño de tareas	Cumple compromisos asumidos	15. Participa en jornadas de reflexión institucional					X		X		X	
16. Presenta iniciativas para mejorar la realidad institucional											X		
17. Actúa con diligencia al realizar las actividades encargadas											X		
Presenta documentación solicitada		18. Cumple con presentar informes u otros documentos en los tiempos establecidos							X		X		
		19. Presenta la documentación pedagógica que le corresponde									X		

Fecha: Piura, 14 junio 2022



Dra. Medali Elvira Carrasco Reyna

Juez experto

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

DATOS DEL AUTOR: Mite Brito Gonzalo Emanuel

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable competencias pedagógicas

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Competencias pedagógicas	Relaciones sociales	Asume actitudes democráticas	1. Participa esperando que le concedan la palabra				X				X		X		
			2. Expone ideas asertivamente						X				X		
			3. Apoya a los demás cuando es necesario										X		
	Diálogo respetuoso		4. Respeta las opiniones de los demás aun cuando no las comparte							X			X		
			5. Escucha con atención sin criticar										X		
			6. Permanece sereno en una discusión										X		
	Firmeza en sus decisiones		7. Demuestra conocimientos de los temas que participa						X		X		X		
			8. Se sujeta a la decisión de la mayoría										X		
			9. Actúa de acorde a las normativas institucionales.										X		

Desarrollo personal	Capacitación constante	10. Demuestra interés por capacitarse o actualizarse fuera de la institución				X					X			
		11. Revisa bibliografía actualizada						X		X		X		
	Participa en capacitación institucional	12. En la institución participa de las jornadas de actualización						X		X		X		
		13. Apoya como facilitador o ponente en jornadas institucionales										X		
Desempeño de tareas	Cumple compromisos asumidos	14. Demuestra disposición para el cumplimiento de tareas asumidas									X			
		15. Participa en jornadas de reflexión institucional						X		X		X		
		16. Presenta iniciativas para mejorar la realidad institucional										X		
	Presenta documentación solicitada	17. Actúa con diligencia al realizar las actividades encargadas										X		
		18. Cumple con presentar informes u otros documentos en los tiempos establecidos								X		X		
		19. Presenta la documentación pedagógica que le corresponde										X		

Fecha: Piura, 14 junio 2022



Dra. Carmen Estrada Alemán.

Juez experto

Anexo 13. Validación de expertos



VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL MAESTRANTE		
Apellidos y Nombres	Mite Brito Gonzalo Emanuel	
TTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir las competencias pedagógicas	
Objetivo	Medir las dimensiones de competencias pedagógicas	
Dirigido a:	Docentes	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y nombres	García López Ronaldo	
Documento de Identidad	00205162	
Grado Académico	Doctor en educación	
Especialidad	Licenciado en educación primaria	
Experiencia Profesional	30 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 14 junio 2022



Juez experto

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL MAESTRANTE		
Apellidos y Nombres	Mite Brito Gonzalo Emanuel	
TTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir las competencias pedagógicas	
Objetivo	Medir las dimensiones de competencias pedagógicas	
Dirigido a:	Docentes	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y nombres	Estrada Alemán Carmen	
Documento de Identidad	00239196	
Grado Académico	Doctora en educación	
Especialidad	Licenciada en educación primaria	
Experiencia Profesional	30 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 14 junio 2022

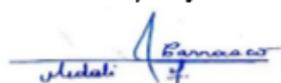


Juez experto

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

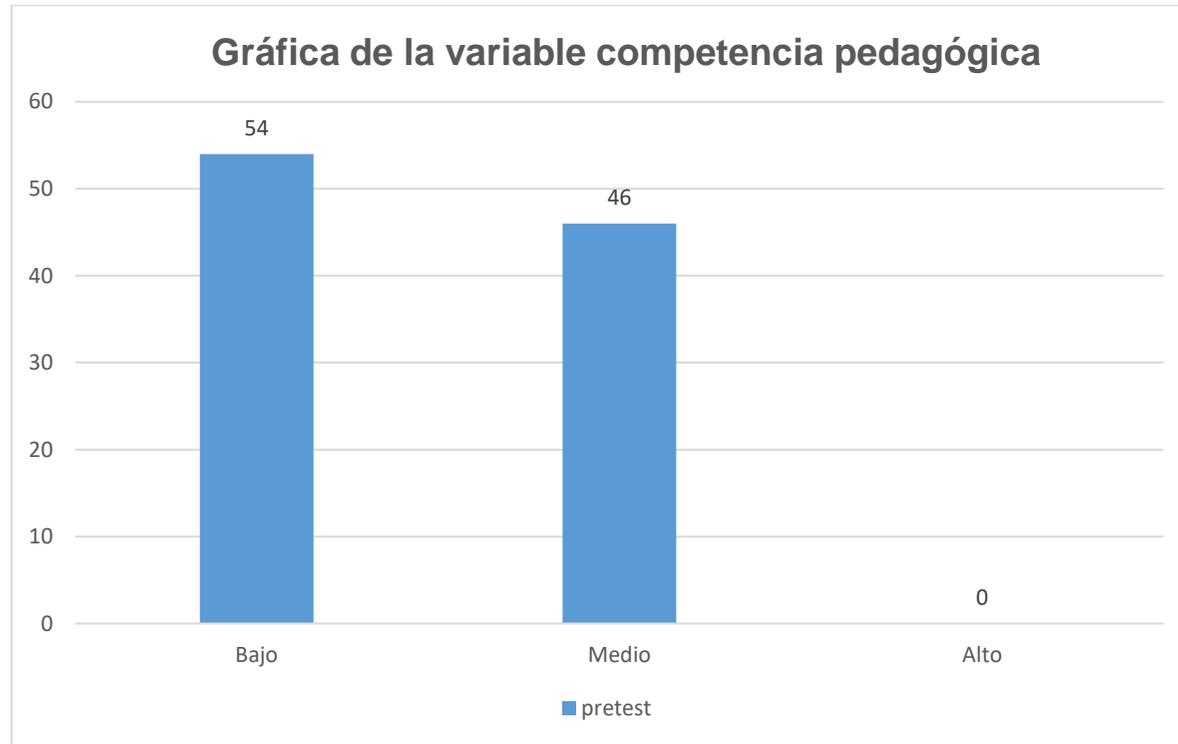
DATOS DEL MAESTRANTE		
Apellidos y Nombres	Mite Brito Gonzalo Emanuel	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir las competencias pedagógicas	
Objetivo	Medir las dimensiones de competencias pedagógicas	
Dirigido a:	Docentes	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y nombres	Carrasco Reyna Medali Elvira	
Documento de Identidad	00239584	
Grado Académico	Doctora en educación	
Especialidad	Licenciada en educación primaria	
Experiencia Profesional	30 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 14 junio 2022

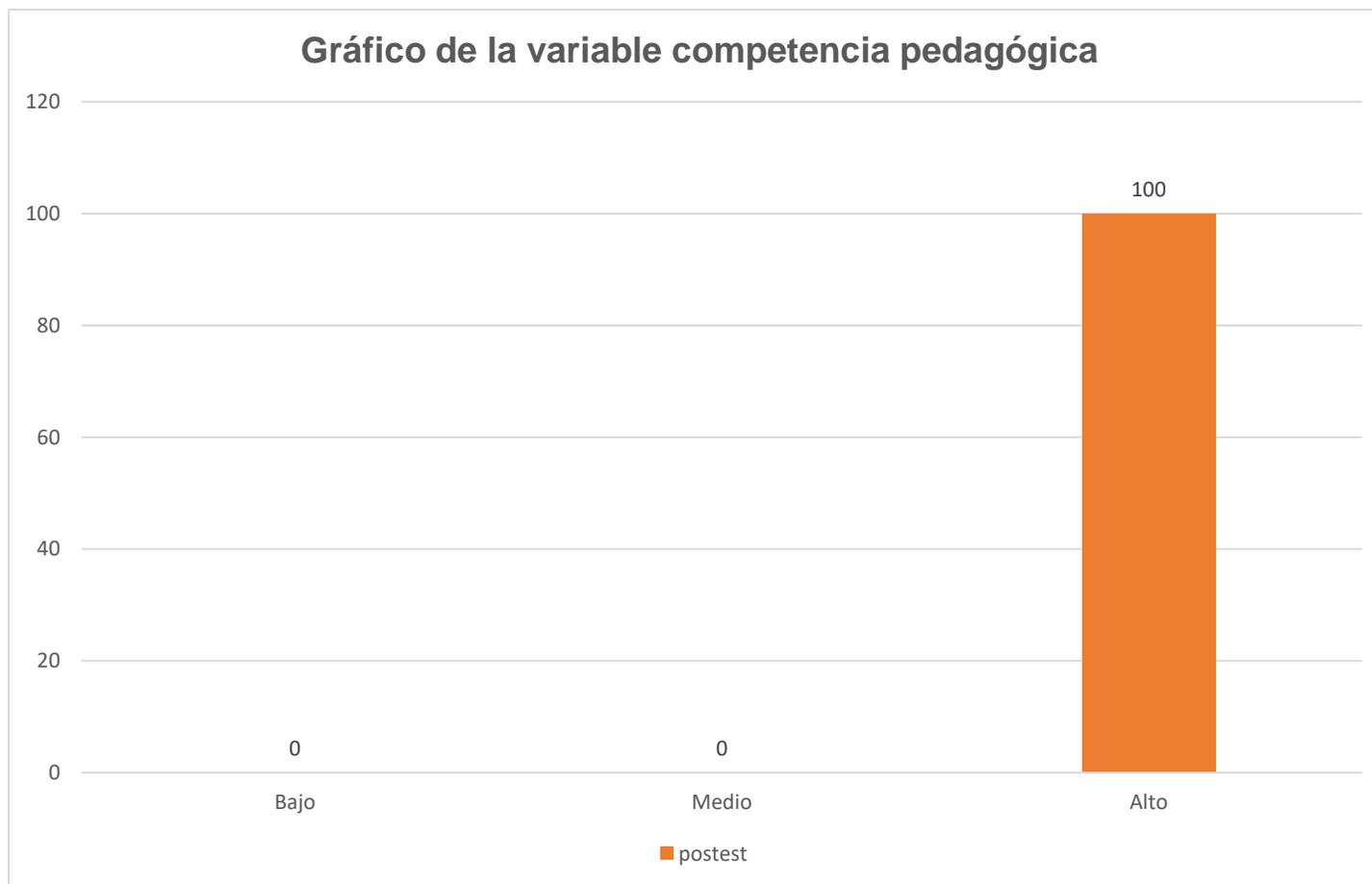


Juez experto

Anexo 15. Gráfica de la matriz de recolección de datos. PRE TEST



Anexo 17. Gráfica de la matriz de recolección de datos. POSTEST



Anexo 18. Sesiones de estímulos para las competencias pedagógicas

Sesiones de trabajo. Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

I. DATOS INFORMATIVOS:

NOMBRE	Relaciones sociales
FECHA	Lunes 13 de Junio de 2022
DURACION	2 horas pedagógicas
RESPONSABLE	Lcdo. Gonzalo Mite Brito
PARTICIPANTES	Docentes de una institución educativa fiscal Guayaquil Ecuador, 2022
PROPÓSITO DE LAS ACTIVIDADES	Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

II. OBJETIVO GENERAL:

Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022.

III. PROPÓSITO FORMATIVO:

Plan de sesiones de mejora de las relaciones sociales				
DOMINIO	COMPETENCIA	DESEMPEÑO	EVIDENCIA	INSTRUMENTO
<ul style="list-style-type: none"> Actitudes democráticas Dialogo respetuoso Firmeza en sus decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> Los docentes fortalecerán nuevas competencias, que ya las conocían si bien es cierto, pero no las ponían en práctica e incluso no les prestaban importancia. Se mejorará la determinación de los docentes en la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> Las Relaciones Sociales, se las interiorizará como las conductas que las personas emiten en situaciones interpersonales, para obtener respuesta positiva de los demás 	<ul style="list-style-type: none"> Participación en sesiones generales de la comunidad educativa asumiendo actitudes democráticas Los docentes mejoran sus comunicaciones y diálogos. La toma de decisiones es consecuente a las actividades cotidianas. 	Lista de cotejos

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA:

HORARIO	TEMA/CONTENIDO	RECURSOS	PRODUCTO DEL DÍA
<p>16:30 16:40</p>	<p>1. Registro de Asistencia. 2. Bienvenida a los participantes 3. Oración. 4. Presentación del objetivo del taller 5.-Presentación de la agenda del día y establecimiento de acuerdos y responsabilidades.</p>	<p>PPT</p>	<p>Registro de asistencia</p>
<p>16:40 17:00</p>	<p>1. Presentación de vídeo de relaciones sociales teorías de Vygotsky y Piaget https://www.youtube.com/watch?v=fHdQWmbhfdE 2. Se realiza una tormenta de ideas sobre el video observado y así atacar de frente a la problemática.</p>	<p>Video motivador</p>	
<p>17:00 17:20</p>	<p>Destacar la importancia del respeto en opiniones de colegas ún cuando no las comparta.</p> <p>Desarrollar mucho mejor la escucha activa destacando dotes de liderazgo y a su vez por medio de dramatizaciones se especifican puntos por mejorar.</p> <p>Comprender la importancia de una toma de decisiones juiciosa, efectuada por medio de hipótesis.</p>	<p>Recursos humanos</p>	<p>Preguntas de reflexión y debate. Preguntas dirigidas y redirección de preguntas</p>
<p>17:20 17:30</p>	<p>Pausa activa Dinámica para activarse para la siguiente sesión</p>	<p>Recursos Humanos</p>	

17:30 17:40	SOCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS Se envía a revisar un video en casa sobre las relaciones sociales para debatir en la introducción de la próxima sesión. https://www.youtube.com/watch?v=y8OZi1j_rxo		Debate
17:40 17:50	COMPROMISOS Se espera que los docentes se comprometan por menos de 5 minutos para revisar el video y poder debatir en la próxima sesión.	Video	Compromiso

V. EVALUACIÓN

Se realizará al final del taller para determinar el cumplimiento de la ruta de trabajo, la optimización del tiempo y la pertinencia de los materiales elaborados y utilizados.

Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

I. DATOS INFORMATIVOS:

NOMBRE	Desarrollo personal
FECHA	Miércoles 15 de Junio de 2022
DURACION	2 horas pedagógicas
RESPONSABLE	Lcdo. Gonzalo Mite Brito
PARTICIPANTES	Docentes de una institución educativa fiscal Guayaquil Ecuador, 2022
PROPÓSITO DE LAS ACTIVIDADES	Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

II. OBJETIVO GENERAL:

Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022.

III. PROPÓSITO FORMATIVO:

Plan de sesiones de mejora de las desarrollo personal				
DOMINIO	COMPETENCIA	DESEMPEÑO	EVIDENCIA	INSTRUMENTO
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación constante • Capacitaciones Institucionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Demostrar el interés por capacitarse o actualizarse fuera de la institución. • Prepararse cognitiva y emocionalmente para desarrollar sus competencias pedagógicas • Atender a los beneficios que otorga la institución por medio de capacitaciones en diferentes áreas entre colegas 	<p>Mediante las actividades desarrolladas se fortaleció la confianza y se observó que a partir de las actividades los docentes se empezaron a desenvolver con mayor facilidad en el entorno.</p> <p>Mediante las actividades con las herramientas adecuadas, pudimos identificar y reforzar competencias pedagógicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de lista de fortalezas de los docentes para establecer cronogramas de capacitaciones a lo largo del periodo lectivo 	<p>Lista de capacitaciones a proporcionar.</p> <p>Cronograma de capacitaciones</p>

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA:

HORARIO	TEMA/CONTENIDO	RECURSOS	PRODUCTO DEL DÍA
16:30 16:40	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de Asistencia. • Bienvenida a los participantes • Oración • Presentación del objetivo del taller • Presentación de la agenda del día y establecimiento de acuerdos y responsabilidades. 	PPT	Registro de asistencia
16:40 17:00	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de vídeo de desarrollo personal https://www.youtube.com/watch?v=zC2G-rzG_zY • Se realiza una tormenta de ideas sobre el video observado y así crear el nuevo conocimiento y nuevas competencias 	Video motivador	
17:00 17:20	<p>Destacar la importancia de sentirse capacitado y entender que como docentes debemos de estar preparados para las competencias pedagógicas</p> <p>Mostrar criterios para buscar bibliografías actualizadas que permiten fortalecer las competencias pedagógicas</p> <p>Sentirse involucrados en las actividades institucionales y compartir sus habilidades para fortalecer al equipo de la institución.</p>	Recursos humanos	Preguntas de reflexión y debate.
17:20 17:30	<p>Pausa activa</p> <p>Dinámica para activarse para la siguiente sesión</p>	Recursos Humanos	

17:30 17:40	SOCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS Se envía a revisar un video en casa sobre el desarrollo personal para debatir en la introducción de la próxima sesión. https://www.youtube.com/watch?v=ZfIXIJx4_E0		Debate
17:40 17:50	COMPROMISOS Se espera que los docentes se comprometan por menos de 5 minutos para revisar el video y poder debatir en la próxima sesión.	Video	Compromiso

V. EVALUACIÓN

Se realizará al final del taller para determinar el cumplimiento de la ruta de trabajo, la optimización del tiempo y la pertinencia de los materiales elaborados y utilizados.

Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

I. DATOS INFORMATIVOS:

NOMBRE	Desempeño de tareas
FECHA	Viernes 17 de Junio de 2022
DURACION	2 horas pedagógicas
RESPONSABLE	Lcdo. Gonzalo Mite Brito
PARTICIPANTES	Docentes de una institución educativa fiscal Guayaquil Ecuador, 2022
PROPÓSITO DE LAS ACTIVIDADES	Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

II. OBJETIVO GENERAL:

Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022.

III. PROPÓSITO FORMATIVO:

Plan de sesiones de mejora de las desempeño de tareas				
DOMINIO	COMPETENCIA	DESEMPEÑO	EVIDENCIA	INSTRUMENTO
<ul style="list-style-type: none"> Cumplir con los compromisos asumidos 	<ul style="list-style-type: none"> Integrarse a cumplir con jornadas de reflexión institucional Presentar iniciativas para mejorar la realidad institucional Desarrollar sus competencias pedagógicas con diligencia 	<p>Mediante el análisis de videos, dinámicas y dramatizaciones, se procede a la concientización de los diversos niveles de las competencias pedagógicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mejora en el ambiente laboral Adquisición de nuevos compromiso Identificarse con la institución 	<p>Lista de cotejos</p>

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA:

HORARIO	TEMA/CONTENIDO	RECURSOS	PRODUCTO DEL DÍA
16:30 16:40	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de Asistencia. • Bienvenida a los participantes • Oración • Presentación del objetivo del taller • Presentación de la agenda del día y establecimiento de acuerdos y responsabilidades. 	PPT	Registro de asistencia
16:40 17:00	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de vídeo de desarrollo personal https://www.youtube.com/watch?v=IPJrz1hMuIM • Se realiza una tormenta de ideas sobre el video observado y así crear el nuevo conocimiento y nuevas competencias 	Video motivador	
17:00 17:20	<p>Establecer compromisos institucionales</p> <p>Análisis del video https://www.youtube.com/watch?v=DENF9mjzBlk</p> <p>Medir el alcance de los compromisos trazados</p>	Recursos humanos	Preguntas de reflexión y debate.
17:20 17:30	<p>Pausa activa</p> <p>Dinámica para activarse para la siguiente sesión</p>	Recursos humanos	

17:30 17:40	SOCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS Traer un lista de actividades o temáticas de capacitaciones que puedan como docente traer y fortalecer a la comunidad educativa	Recursos humanos	Propuesta
17:40 17:50	COMPROMISOS Generar la lista de actividades para dar una propuesta a la institución	Recursos humanos	Compromiso

V. EVALUACIÓN

Se realizará al final del taller para determinar el cumplimiento de la ruta de trabajo, la optimización del tiempo y la pertinencia de los materiales elaborados y utilizados.

Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

I. DATOS INFORMATIVOS:

NOMBRE	Desempeño de tareas
FECHA	Lunes 20 de Junio de 2022
DURACION	2 horas pedagógicas
RESPONSABLE	Lcdo. Gonzalo Mite Brito
PARTICIPANTES	Docentes de una institución educativa fiscal Guayaquil Ecuador, 2022
PROPÓSITO DE LAS ACTIVIDADES	Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

II. OBJETIVO GENERAL:

Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022.

III. PROPÓSITO FORMATIVO:

Plan de sesiones de mejora de las desempeño de tareas				
DOMINIO	COMPETENCIA	DESEMPEÑO	EVIDENCIA	INSTRUMENTO
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de documentación 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar planificaciones, planes de mejoras, insumos calificados en el tiempo planteado por las autoridades de la institución 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender la importancia de demostrar las competencias pedagógicas mediante la planificación • Documentar las actividades realizadas en clases con los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes organizados • Docentes planificadores • Docentes diligentes 	<p>Lista de cotejos</p>

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA:

HORARIO	TEMA/CONTENIDO	RECURSOS	PRODUCTO DEL DÍA
16:30 16:40	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de Asistencia. • Bienvenida a los participantes • Oración • Presentación del objetivo del taller • Presentación de la agenda del día y establecimiento de acuerdos y responsabilidades. • https://www.youtube.com/watch?v=PsULI5fhx1U 	PPT	Registro de asistencia
16:40 17:00	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de vídeo de presentación de documentación https://www.youtube.com/watch?v=JRPOk-dN6_Y • Se realiza una tormenta de ideas sobre el video observado y así crear el nuevo conocimiento y nuevas competencias 	Video motivador	
17:00 17:20	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los puntos fuertes de las asesorías del taller a fortalecer las competencias pedagógicas. • Poner en practico todo lo aprendido • Medir las competencias a traves de un instrumento y ponencias dramatizadas 	Recursos humanos	Preguntas de reflexión y debate.
17:20 17:30	<p>Pausa activa</p> <p>Dinámica para activarse para la siguiente sesión</p>	Recursos humanos	
17:40 17:50	<ul style="list-style-type: none"> • Agradecimiento sobre las condiciones previstas a los sularce siGenerar una planificación de una actividad en corto, mediano y analizar las propuestas de cada estudiante. • Compartir un refrigerio con todos los docente ivocralucrad 	Recursos humanos	Compromiso

V. EVALUACIÓN

Se realizará al final del taller para determinar el cumplimiento de la ruta de trabajo, la optimización del tiempo y la pertinencia de los materiales elaborados y utilizados.

Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

I. DATOS INFORMATIVOS:

NOMBRE	Relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de tareas
FECHA	Miércoles 22 de Junio de 2022
DURACION	2 horas pedagógicas
RESPONSABLE	Lcdo. Gonzalo Mite Brito
PARTICIPANTES	Docentes de una institución educativa fiscal Guayaquil Ecuador, 2022
PROPÓSITO DE LAS ACTIVIDADES	Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022

II. OBJETIVO GENERAL:

Determinar que la gestión administrativa de directivos influye en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022.

III. PROPÓSITO FORMATIVO:

Plan de sesiones de mejora de las competencias pedagógicas				
DOMINIO	COMPETENCIA	DESEMPEÑO	EVIDENCIA	INSTRUMENTO
<ul style="list-style-type: none"> Asume actitudes democráticas Diálogo respetuoso 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar nuevas competencias pedagógicas conocidas, pero ahora con la importancia pertinente. 	<ul style="list-style-type: none"> Los docentes se sienten más involucrados en la institución al poder expresarse con mayor libertad e incluso para 	<ul style="list-style-type: none"> Docentes organizados Docentes planificadores Docentes diligentes 	Lista de cotejos

<ul style="list-style-type: none"> • Firmeza en sus decisiones • Capacitación constante • Participa en capacitación institucional • Cumple compromisos asumidos • Presenta la documentación solicitada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un feedback de las sesiones anteriores y así mejorar las competencias 	desarrollar otras habilidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes involucrados • Docentes informados e instruidos 	
--	--	--------------------------------	---	--

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA:

HORARIO	TEMA/CONTENIDO	RECURSOS	PRODUCTO DEL DÍA
16:30 16:40	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de Asistencia. • Bienvenida a los participantes • Oración • Presentación del objetivo del taller • Presentación de la agenda del día y establecimiento de acuerdos y responsabilidades. 	PPT	Registro de asistencia
16:40 17:00	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de vídeo de presentación de documentación https://www.youtube.com/watch?v=4Ye3K31xQDU https://www.youtube.com/watch?v=ALJyKRhvGRo • Se realiza una tormenta de ideas sobre el video observado y así crear el nuevo conocimiento y nuevas competencias 	Video motivador	

17:00 17:20	<p>Enfocar la planificación de las actividades académicas como una planificación de vida o adquisición de un bien y destacar su importancia</p> <p>Análisis del video https://www.youtube.com/watch?v=S3A6kMkEKJU</p> <p>Plantearse como objetivo administrar mejor los tiempos para la entrega de planificaciones</p>	Recursos humanos	Preguntas de reflexión y debate.
17:20 17:30	Agradecimiento por el compromiso y colaboración para llevar a cabo la investigación	Recursos humanos	
17:30 17:50	Compartir un link de celebración de jornada de estímulos para mejora las competencias pedagógicas	Recursos humanos	Compromiso

V. EVALUACIÓN

Se realiza una serie de actividades aleatorias para proceder a reconocer otros del problema

Fotos de sesiones de estímulos



