



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE SANTO DOMINGO

Dirección de Investigación y Postgrados

**INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO DE
LOS DOCENTES**

**INFLUENCE OF ADMINISTRATIVE MANAGEMENT ON TEACHER
PERFORMANCE**

Artículo profesional previo a la obtención del título de Magíster en Innovación en Educación

Línea de Investigación: Educación, comunicación, culturas, sociedad y valores.

Autor:

KEVIN ANDRÉS MUÑOZ ENRÍQUEZ

Director:

PhD.. YULLIO CANO DE LA CRUZ

Santo Domingo – Ecuador

Abril, 2024



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE SANTO DOMINGO

Dirección de Investigación y Postgrados

HOJA DE APROBACIÓN

**INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO DE
LOS DOCENTES**

**INFLUENCE OF ADMINISTRATIVE MANAGEMENT ON TEACHER
PERFORMANCE**

Línea de Investigación: Educación, comunicación, culturas, sociedad y valores.

Autor:

KEVIN ANDRÉS MUÑOZ ENRÍQUEZ

Yullio Cano de la Cruz, PhD..

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Teresa Zambrano Ortiz, PhD.

CALIFICADORA

Marjorie Andrade, PhD.

CALIFICADORA

Yullio Cano de la Cruz, PhD..

DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS

Santo Domingo – Ecuador

Abril, 2024

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

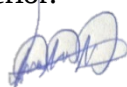
Yo, KEVIN ANDRÉS MUÑOZ ENRÍQUEZ portador de la cédula de ciudadanía No. 235003028-0 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del Título de Magíster en Innovación en Educación son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Igualmente declaramos que todo resultado académico que se desprenda de esta investigación y que se difunda, tendrá como filiación la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo, reconociendo en las autorías al director del Trabajo de Titulación y demás profesores que amerita. Estas publicaciones presentarán el siguiente orden de aparición en cuanto a los autores y coautores: en primer lugar, a los estudiantes autores de la investigación; en segundo lugar, al director del trabajo de titulación y, por último, siempre que se justifique, otros colaboradores en la publicación y trabajo de titulación.

Además, declaro que el presente trabajo, producto de las actividades académicas y de investigación, forma parte del capital intelectual de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior.

En tal razón, autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo, para que pueda hacer uso, con fines netamente académicos, del Trabajo de Titulación, ya sea de forma impresa, digital y/o electrónica o por cualquier medio conocido o por conocerse, siendo el presente documento la constancia del consentimiento autorizado; y, para que sea ingresado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su conocimiento público, en cumplimiento del artículo 103 de la Ley Orgánica de Educación Superior.



Kevin Andrés Muñoz Enríquez
CI. 2350030280

INFORME DE TRABAJO DE TITULACIÓN ESCRITO DE POSTGRADO

Yullio Cano de la Cruz, PhD

Dirección de Investigación y Postgrados

Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Santo Domingo

De mi consideración,

Por medio del presente informe en calidad del director/a del Trabajo de Titulación de Postgrado de MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN, titulado influencia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes realizado por el/la maestrante: Kevin Andrés Muñoz Enríquez con cédula: No 2350030280, previo a la obtención del Título de Magíster en Innovación en Educación, informo que el presente trabajo de titulación escrito se encuentra finalizado conforme a la guía y el formato de la Sede vigente.

Además, certifico haber verificado la originalidad y autenticidad del trabajo de titulación por medio del programa anti plagio Turnitin, en respuesta a la normativa institucional vigente.

Santo Domingo, 25 de marzo de 2024

Atentamente,



PhD. Yullio Cano de la Cruz

Profesor Titular Auxiliar II

AGRADECIMIENTOS

Quisiera expresar mi profundo agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de alguna manera al desarrollo y culminación de esta tesis. En primer lugar, a mi director del artículo, PhD. Yullio Cano de la Cruz, por su orientación experta, apoyo inquebrantable y dedicación constante a lo largo de este proceso. Sus conocimientos y perspectivas han sido invaluable para dar forma a este trabajo.

Agradezco también a todos mis docentes, cuyos comentarios y sugerencias han enriquecido enormemente mi investigación y me han ayudado a alcanzar un nivel más profundo de comprensión en mi campo de estudio.

No puedo pasar por alto el apoyo invaluable de mi familia y amigos, quienes estuvieron siempre presentes para brindarme ánimo, comprensión y aliento durante los momentos desafiantes de este viaje académico.

Finalmente, quiero expresar mi gratitud a todos los participantes de mi estudio, cuya colaboración y disposición para compartir sus experiencias fueron fundamentales para el éxito de esta investigación.

DEDICATORIA

A mi familia y amigos,

Este logro no solo es mío, sino de todos ustedes que estuvieron conmigo en cada paso del camino. Agradezco profundamente su amor incondicional, apoyo constante y paciencia infinita durante este viaje académico. Sus palabras de aliento, gestos de ánimo y momentos compartidos fueron mi fuente de inspiración y motivación en los momentos más desafiantes.

A mi director del artículo,

Por su guía experta, sabiduría académica y apoyo inquebrantable, le dedico este trabajo con profunda gratitud. Sus conocimientos y orientación fueron fundamentales para dar forma a esta investigación y para mi crecimiento personal y profesional.

A mis docentes,

Por su valiosa contribución a mi formación académica, su mentoría y sus comentarios constructivos que enriquecieron este trabajo, les dedico este logro con sincero agradecimiento.

A mis compañeros de maestría,

Por su disposición para colaborar y compartir sus experiencias, conocimientos y perspectivas, les dedico este trabajo con profunda admiración y respeto.

Este logro no habría sido posible sin ustedes. Su apoyo y presencia han hecho una diferencia significativa en mi vida y en este trabajo. Este logro es tanto suyo como mío, y les dedico este trabajo con todo mi corazón.

Gracias por estar siempre ahí.

Kevin Andrés Muñoz Enríquez

RESUMEN

La gestión administrativa es un factor crucial que influye en diversos aspectos del sector educativo. Por esta razón, el objetivo principal de esta investigación es determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes en las Unidades Educativas 30 de Julio, Mariscal Sucre y Ramón Moncayo Benítez, ubicadas en la ciudad de Santo Domingo de Los Tsáchilas. Este estudio adopta una metodología cuantitativa con un diseño no experimental transversal y un alcance correlacional descriptivo. La muestra está compuesta por 120 docentes, y se utilizaron dos cuestionarios para la recolección de datos. Los resultados revelan que el 81,7% de los docentes perciben la gestión administrativa de sus instituciones como mala o aceptable, mientras que el 70,2% consideran su desempeño docente como óptimo. A pesar de estas percepciones, el análisis final muestra que no existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente. Estos hallazgos sugieren que, aunque los docentes tienen una visión crítica de la gestión administrativa, esto no parece afectar directamente su desempeño profesional. Este resultado invita a reflexionar sobre otros posibles factores que puedan estar influyendo en el rendimiento docente y la calidad educativa en general. La investigación subraya la importancia de seguir explorando diferentes dimensiones de la gestión escolar para identificar áreas de mejora que puedan tener un impacto más directo en el desempeño docente y, en última instancia, en los resultados educativos.

Palabras clave: Educación, docencia, gestión de la educación.

ABSTRACT

Administrative management is a crucial factor that influences various aspects of the educational sector. For this reason, the main objective of this research is to determine the influence of administrative management on the performance of teachers in the 30 de Julio, Mariscal Sucre and Ramón Moncayo Benítez Educational Units, located in the city of Santo Domingo de Los Tsáchilas. This study adopts a quantitative methodology with a non-experimental cross-sectional design and a descriptive correlational scope. The sample is composed of 120 teachers, and two questionnaires were used for data collection. The results reveal that 81.7% of the teachers perceive the administrative management of their institutions as poor or acceptable, while 70.2% consider their teaching performance as optimal. Despite these perceptions, the final analysis shows that there is no significant correlation between administrative management and teaching performance. These findings suggest that, although teachers have a critical view of administrative management, this does not seem to directly affect their professional performance. This result invites reflection on other possible factors that may be influencing teacher performance and educational quality in general. The research underscores the importance of continuing to explore different dimensions of school management to identify areas for improvement that may have a more direct impact on teacher performance and, ultimately, on educational outcomes.

Key words: Education, teaching, educational management.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	INTRODUCCIÓN.....	1
2.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	5
3.	RESULTADOS.....	9
4.	DISCUSIÓN.....	11
5.	CONCLUSIONES	13
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	14
7.	ANEXOS	18

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los retos de las agendas gubernamentales es el logro de la tan ansiada calidad de la educación (Cano et al., 2022) En este sentido son variados los factores que atentan en el logro de esta aspiración, entre los que se encuentran: burocracia del proceso educativo, heterogeneidad estudiantil, pocos conocimientos previos y prerrequisitos de los estudiantes, apoyo técnico-pedagógico y desempeño del personal docente (Pérez, 2022).

Uno de los factores que pudiera estar atentando el logro de la calidad educativa es la gestión administrativa, dado que esta puede influir de manera positiva o no en el desempeño docente. Esta afirmación se basa en algunos estudios que aportan elementos significativos. Al respecto, el Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE, 2019) realizado por la UNESCO, investigó los logros de aprendizaje y factores asociados al mismo en varios sistemas educativos de América Latina y el Caribe, demostrando que el rendimiento del estudiantado puede mejorar o no, dependiendo de factores como: involucramiento en niveles preescolares, asistencia continua, escuela a la que se pertenece y calidad y desempeño del docente.

Bajo este planteamiento, se evidencia que son varios los factores que intervienen en horizonte denominado calidad educativa, entre los de mayor relevancia para el presente estudio se encuentra el desempeño docente y la escuela a la que se pertenece. En este contexto, Mayorga et al. (2023) realizó un estudio enfocado en medir el impacto que tiene la gestión administrativa de las instituciones educativas en el desempeño laboral del docente. Con el uso de una metodología cualitativa se pudo comprobar que una buena gestión educativa, ayuda a mejorar el desempeño laboral del docente.

En este escenario, es propicio establecer las definiciones generales sobre las variables relacionadas con este estudio. En primer lugar, la gestión administrativa en instituciones

educativas, es una forma de transposición que se encarga de llevar la teoría a la praxis, tomando en cuenta las leyes políticas, gubernamentales y normas establecidas en la misma institución (Borrego, 2019).

En complemento, Pano et al. (2018) describen la gestión administrativa como los procesos que permiten realizar con éxito los procesos educativos, de tal manera que, un buen uso de gestión administrativa, representa una gran oportunidad de crecimiento institucional. En definitiva, la gestión administrativa responde a todas las actividades encargadas de diseñar, organizar y estructurar los pilares, objetivos, metas a corto y largo plazo de una institución educativa u organización (Meléndez y Bardales, 2020; Ponce et al., 2022).

En paralelo a la conceptualización planteada, el desempeño del docente es una variable que responde a diferentes dimensiones, de manera específica se la define como el conjunto de actividades que realizan los docentes (revisión de tareas, elaboración de actividades, aplicación de metodologías, creación de procesos de evaluación, diseño de proyectos, entre otros) que responden a su finalidad principal: llevar a cabo un óptimo proceso de enseñanza aprendizaje de calidad (Tacusi, 2023).

En este mismo escenario, Hervis (2018) cataloga al desempeño docente como la profesión con mayor significancia e importancia, desde un nivel social, dado que la escuela y educación en general, es la institución encargada de formar integral y académicamente a los futuros profesionales y ciudadanos. De esta manera, se puede afirmar que el desempeño laboral docente, es una actividad encaminada a responder a las necesidades sociales y consigo formar al ser humano desde diferentes dimensiones (Martínez et al., 2016).

Fuera del ámbito educativo, investigaciones realizadas por Ludeña (2019) y Puyol (2021) arriban a conclusiones similares. En el caso del primer estudio, realizado en un centro de salud, bajo una metodología cuantitativa, correlacional, descriptiva; con el uso de dos

cuestionarios para analizar las dos variables, se pudo evidenciar como resultados que los trabajadores tienen una satisfacción laboral baja, en paralelo a esto, resultó que también presentaban un bajo desempeño laboral, por lo tanto, se concluyó a través del análisis estadístico que, existe correlación significativa entre las variables estudiadas en el establecimiento de salud.

En el caso del segundo estudio, realizado por Puyol (2021) en el campo de la administración de PYMES, mediante una metodología no experimental, se determinó que la relación entre gestión administrativa y el desempeño produce efectos positivos y negativos, dependiendo del lugar de trabajo, lo que se traduce en que una buena satisfacción laboral, asegura un mejoramiento en la productividad laboral y una insatisfacción laboral, puede verse reflejado en una carente productividad, aspectos que también permiten sustentar que si existe una relación entre estas dos variables, dado que una depende de la otra; es así que, si el rendimiento de los trabajadores es bajo, es porque los empleados se sienten insatisfechos.

A pesar de que las investigaciones anteriores sustentan la relación que se establece entre las dos variables, se aprecia una escasez de producción teórica en el campo educativo, es así que el propósito del presente estudio está dirigido a llenar la mencionada brecha teórica.

Planteamiento del problema:

¿Cuál es el grado de relación entre la gestión administrativa y el desempeño de los docentes en las Unidades Educativas 30 de Julio, Mariscal Sucre y Ramón Moncayo Benítez de la ciudad de Santo Domingo de Los Tsáchilas?

Hipótesis:

H1: La gestión administrativa influye en el desempeño de los docentes en las Unidades Educativas 30 de Julio, Mariscal Sucre y Ramón Moncayo Benítez de la ciudad de Santo Domingo de Los Tsáchilas.

H0: La gestión administrativa no influye en el desempeño de los docentes en las Unidades Educativas 30 de Julio, Mariscal Sucre y Ramón Moncayo Benítez de la ciudad de Santo Domingo de Los Tsáchilas.

Objetivo General:

Determinar la influencia que tiene la gestión administrativa en el desempeño de los docentes en las Unidades Educativas 30 de Julio, Mariscal Sucre y Ramón Moncayo Benítez de la ciudad de Santo Domingo de Los Tsáchilas.

Objetivos específicos:

- Analizar el nivel de gestión administrativa de las unidades educativas a las que pertenece cada docente.

- Analizar el nivel de desempeño laboral de los docentes en las Unidades Educativas 30 de Julio, Mariscal Sucre y Ramón Moncayo Benítez de la ciudad de Santo Domingo de Los Tsáchilas.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Contexto y participantes

El contexto del estudio fue la zona urbana de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador. Se seleccionó tres Unidades Educativas pertenecientes al sector fiscal.

En el estudio participaron 120 docentes, distribuidos de la siguiente manera: 41 docentes en la Unidad Educativa 30 de julio, 47 docentes pertenecientes a la Unidad Educativa Ramón Moncayo Benítez y 32 docentes del Colegio Mariscal Sucre, los cuales fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, tomando como criterio su disponibilidad para llenar la encuesta. Las características de la muestra se detallan en la Tabla (1)

Tabla 1

Características de la muestra

ASPECTOS DEMOGRÁFICOS		
GÉNERO		
Masculino		42
Femenino		78
RANGO DE EDAD		
Entre 20 y 25 años		10
Entre 26 y 30 años		30
Entre 31 y 35 años		57
Entre 36 y 40 años		14
40 o más años		9
EXPERIENCIA DOCENTE		
Entre 1 a 5 años		10
		95
Entre 5 a 10 años		6
		9
Entre 10 a 15 años		
15 años o más años de experiencia		
NIVEL DE EDUCACIÓN FORMAL		
Superior Universitaria		85
completa		35
Posgrado maestría		0

Nota: Elaboración propia

Variables instrumentos y mediciones

Se estudiaron dos variables: gestión administrativa y desempeño docente. En el caso de la variable1: Gestión administrativa, se operacionalizó en dos dimensiones, como se muestra en la tabla 2. Para su medición se utilizó el Cuestionario de Gestión Administrativa propuesto por Pinto (2017) el cual consta de 28 ítems con escala de Likert que miden cada una de las dimensiones de la variable. Por su parte, la variable2: Desempeño laboral docente también se operacionalizó en dos dimensiones (Tabla 2). Para su medición se utilizó el Cuestionario de desempeño laboral propuesto por Felipa (2023) compuesto por 20 ítems con escala valorativa de Likert.

Tabla 2

<i>Variable y dimensiones</i>		
Variable	Dimensiones	Items
Gestión administrativa	Planificación	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Organización	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
	Dirección	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21
	Control	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28
Desempeño docente	Factores operativos	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	Factores actitudinales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12

Nota: Elaboración propia.

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, siguiendo un diseño no experimental- transversal y un alcance correlacional-descriptivo, dado que se escogieron las dos variables para medir la relación entre ambas, con la finalidad de establecer si hay una relación lineal o no lineal, moderada, representativa o a su vez, nula.

Como procedimiento para recolección de datos, se partió de solicitar el permiso en las tres unidades educativas seleccionadas. Para ello se presentó los objetivos del estudio, los instrumentos y los beneficios para las instituciones, además, se explicó las cuestiones éticas a seguir. Posteriormente, se presentaron los oficios para constancia escrita del consentimiento informado. Por último, se realizó una reunión virtual mediante el aplicativo de videoconferencias *Zoom* dirigida hacia los docentes de cada unidad educativa, con la finalidad explicar los objetivos y detalles. Los instrumentos se aplicaron en línea, mediante la herramienta de *Google Forms*.

Tratamiento a los datos

El tratamiento a los datos se realizó a través de la estadística descriptiva. En los dos cuestionarios se codificaron los resultados mediante la siguiente escala valorativa: 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= indeciso, 4= de acuerdo, 5= totalmente de acuerdo. Cada una de las puntuaciones obtenidas se sumó y se estableció un baremo para determinar los niveles de gestión administrativa y desempeño docente (Tabla 3).

Tabla 3

Escala de calificación para cuestionario de gestión administrativa.

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
NIVEL	BAREMO	DESCRIPCIÓN
Bueno	0-31	Se evidencia buena gestión administrativa en las unidades educativas
Aceptable	32-92	Se evidencia una aceptable gestión administrativa en las unidades educativas
Malo	93-140	Se evidencia una mala gestión administrativa en las unidades educativas
VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE		

Óptimo	74 - 100	El desempeño docente es Óptimo.
Regular	47 - 73	El desempeño docente es regular.
Deficiente	20 – 46	El desempeño docente es deficiente.

Nota: Elaboración propia

Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución de la muestra, dado que es superior a 50 personas. En este escenario se pudo determinar que los valores de significancia son $<0,05$ (tabla 6), infiriendo que los datos no se distribuyen con normalidad. Por lo tanto, se usó el coeficiente de correlación bivariada Rho Spearman. Además, se usó como instrumentos para análisis de datos, el software estadístico (SPSS por sus siglas en inglés, IBM Corp. Released 2020. *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 29.0. Armonk, NY: IBM Corp*)

Tabla 4

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a	
		gl	Sig.
Gestión administrativa	,113	120	<,001
Desempeño docente	,147	120	<,001

Nota: Elaboración propia

3. RESULTADOS

Mediante la estadística descriptiva se pudo evidenciar las frecuencias de las variables de este estudio, en el caso de la gestión administrativa (Tabla 5) se visualiza que 98 docentes (81,7%) perciben que la gestión administrativa de las instituciones educativas a las que pertenecen se encuentra en niveles de malo (66) y aceptable (32).

Tabla 5

Frecuencias de variable: gestión administrativa

GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje de válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	66	54,5	55,0	55,0
	Aceptable	32	26,4	26,7	81,7
	Bueno	22	18,2	18,3	100,0
	Total	120	99,2	100,0	

Nota: Elaboración propia

El análisis de frecuencias de la variable desempeño docente (tabla 6) demuestra que el 70,2% de los docentes encuestados, mencionan tener un óptimo desempeño; únicamente 10 docentes consideran que su desempeño es deficiente.

Tabla 6

Frecuencias de variable: desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje de válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	8,3	8,3	8,3
	Regular	25	20,7	20,8	29,2
	Óptimo	85	70,2	70,8	100,0
	Total	120	99,2	100,0	

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 7 se muestran las relaciones entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente. Como se aprecia el valor de significación, $p > 0.05$ por lo que no existe evidencia estadísticamente significativa suficiente para rechazar la hipótesis nula, por lo que se puede inferir que no existe relación entre las variables estudiadas.

Tabla 7*Coefficiente de correlación*

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Gestión administrativa		Gestión administrativa	Desempeño docente
		Coefficiente de correlación	1,000	-,022
		Sig. (bilateral)	.	,808
		N	120	120
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-,022	1,000
		Sig. (bilateral)	,808	.
		N	120	120

Nota: Elaboración propia

4. DISCUSIÓN

La finalidad de la investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes. Los análisis estadísticos muestran que no existe relación entre las variables. En investigaciones realizadas por Ludeña (2019) y Puyol (2021), se muestran resultados contrastantes con este estudio, dado que, si demostraron correlación significativa, sin embargo, es importante destacar que estos estudios fueron realizados en campos empresariales, ajenos al ámbito educativo.

En este escenario, se estudió cada variable por separado, en el caso de la gestión administrativa, la mayoría de los docentes consideran que en sus unidades educativas se maneja una mala gestión administrativa. Este resultado es contrastante con la investigación realizada por San Martín (2019) dado que en su estudio casi la totalidad de la muestra consideró que la gestión administrativa es buena. En este sentido, Pano et al. (2018) menciona que la gestión administrativa es un factor imprescindible para lograr con éxito los procesos educativos, por lo tanto, una buena gestión representará una oportunidad de crecimiento institucional.

Por lo tanto, puede evidenciarse una posible problemática en las unidades educativas estudiadas, dado que podría estar siendo afectada la calidad educativa. Además, este resultado demuestra la inconformidad de los docentes hacia la gestión de sus instituciones. Es imprescindible mencionar que, pese a tener una mala perspectiva sobre la gestión administrativa, su desempeño laboral no se ve comprometido.

En el caso de la variable desempeño laboral, los resultados demuestran que la mayoría de los docentes considera que su desempeño es óptimo. Esto demuestra que el desempeño docente, en su mayoría, no depende o se relaciona con la gestión administrativa, pero sí responde a factores externos e internos a su labor. Al respecto, Acosta y Estobedo (2022)

mencionan que los factores más relevantes, que influyen en el desempeño docente son: motivación, actitud propia, factores familiares, relación entre compañeros de trabajo, infraestructura institucional, recursos didácticos, entre otros.

Es importante mencionar que, en otras investigaciones realizadas por Cueva et al. (2022) y Sánchez (2021) si se establece influencia y relación entre el desempeño laboral docente y la gestión administrativa. Esto puede explicarse en la medida que, los resultados de esta investigación pudieron verse limitados porque no se delimitó en la investigación a las personas que corresponden a la gestión administrativa, como también, no se consideró a instituciones educativas rurales, ni otras regiones del país. Sería preponderante considerar estos aspectos, para futuras investigaciones que tengan relación con la línea de investigación de este estudio.

5. CONCLUSIONES

Finalmente, se concluye que la gestión administrativa y el desempeño docente aun cuando no se encontró relación estadísticamente significativa entre ambas variables, son factores de relevante importancia para mejorar la calidad educativa, es imprescindible que estas dos variables trabajen de la mano para asegurar el mejoramiento de los procesos que se realizan en las instituciones.

La gestión administrativa es un factor imprescindible para mejorar la calidad educativa, en este estudio imperaron las opiniones negativas hacia esta variable, pero también criterios donde se la consideró buena y regular, esto sugiere una posible problemática dentro de las instituciones educativas, que debería atenderse, dado que el buen manejo administrativo, es una oportunidad de desarrollo, que involucra a estudiantes, docentes y actores en general.

Los resultados exponen un desempeño docente óptimo, lo que discrepa con las opciones sobre la gestión administrativa, esto permite identificar que, en definitiva, si existen factores ajenos que intervienen en el desempeño laboral, que pueden ser desde socioeconómicos, contextuales o netamente intrínsecos al profesorado. Existe una necesidad de identificar los factores que están involucrados en el desempeño laboral docente, esto permitiría mejorar los procesos que se desarrollan dentro de las instituciones educativas.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ludeña, E. (2019). *La Satisfacción y el Desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Celica*. [Tesis de Maestría]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <https://n9.cl/kzewj>.
- Sanchez, D.(2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía & Negocios: Revista de la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial*, 3(1), 47-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8381288>
- Cueva, J., Figueroa, A., Alejos, E., Pomari, O., & Mendoza, E. (2022). La gestión administrativa y la competencia docente en la institución educativa. *Revista Revencyt de Ciencia Y Tecnologia*, 54, 57-69. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/02/Ed.5457-69-Cueva-et-al.pdf>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - SENPLADES (2021). Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 – Creación de Oportunidades. <https://n9.cl/zrqt4>.
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador (2008). Constitución de la República del Ecuador 2008. Notificación No. 01614. http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Felipa, E. (2023). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Peralvillo en el año 2021*. [Tesis de grado]. Universidad Señor Sipán. <https://n9.cl/k5bq11>.

- Pinto, L. (2017). *Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao-2017*. [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/n96sh>.
- Quiroga, R. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot SA de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Maestría]. Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21632>
- Puyol, J. (2021). La satisfacción laboral como factor clave para la productividad en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2), 50–64. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/31>
- Cano de la Cruz, Y., Lara Lara, F., Obaco Soto, E., & Hurtado Quiróz, M. V. (2022). Desempeño cognitivo: un indicador incomprendido de la calidad educativa. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 459–464. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2022.n1.v2.2386>
- Pérez, J. (2022). Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño. *Acción Y Reflexión Educativa*, (47), 83–106. <https://doi.org/10.48204/j.are.n47.a2584>
- Mayorga, M., Sánchez, K., Páliz, S., & Melo, D. (2023). Gestión educativa y desempeño docente en las escuelas de Ecuador. *AlfaPublicaciones*, 5(3), 19–29. <https://doi.org/10.33262/ap.v5i3.374>
- Felipa, E. (2023). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Peralvillo en el año 2021*. [Tesis de grado]. Universidad Señor Sipán. <https://n9.cl/k5bq11>.

- Pinto, L. (2017). *Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao-2017*. [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/n96sh>.
- Pano, C., Escobar, Y., & Guillen, D. (2018). *Diversidad, equidad e inclusión: una articulación necesaria para la calidad educativa*. México: Universidad Intercultural de Chiapas http://cresur.edu.mx/2019/_libros2019/5.pdf
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293-307. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i7.206>
- San Martín, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4, 153-172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Ponce, D., Chancay, M., & Lopez, L. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *Recimundo*, 6(suppl 1), 120-131. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.120-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.120-131)
- Meléndez, J., & Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Tacusi, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1361-1373.

Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Xinhai*, 12(6), 123-134.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>

Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista educación*, 42(2), 717-739.

<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

7. ANEXOS

Anexo 1. Cuestionarios de investigación:

- 5) Totalmente de acuerdo.
- 4) De acuerdo.
- 3) indeciso.
- 2) En desacuerdo.
- 1) Totalmente en desacuerdo.

INSTRUMENTO 1

VARIABLE D: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN X1: PLANIFICACION					
1. Estoy de acuerdo con la misión de la institución educativa a la que pertenezco.					
2. La visión del de la institución educativa a la que pertenezco parece adecuada.					
3. Estoy de acuerdo en la forma como se formulan los objetivos y metas de la institución educativa a la que pertenezco.					
4. Considera que la de la institución educativa a la que pertenezco es óptima.					
5. Las metas en el Plan Estratégico Institucional están planteadas en función de las fortalezas y oportunidades institucionales.					
6. Las estrategias de logro establecido en la planificación de las actividades de a corto y largo plazo son realistas.					
DIMENSIÓN X2: ORGANIZACION					
7. El manual de organización y funciones son adecuadas.					
8. Las funciones contenidas en el Manual de organización y funciones (MOF) permiten laborar eficazmente.					
9. Considera que la asignación del director en la Dirección se basa en la capacidad y el desempeño laboral.					
10. Los directivos organizan y forman comisiones de trabajo y se elige democráticamente con un criterio positivo de acuerdo a las cualidades de los trabajadores.					

11. los directivos forman equipos de trabajo y dividen las actividades de forma equitativa para evitar disconformidad en los trabajadores.					
12. A los trabajadores se le asignan responsabilidades de manera seria de acuerdo a los requisitos y calificaciones de los mismos.					
13. Existe un adecuado nivel de delegación de funciones, tareas y responsabilidades en la gestión que se realiza en mi institución.					
DIMENSIÓN X3: DIRECCIÓN					
14. Está de acuerdo con la dirección que aplica mi director en la institución educativa a la que pertenezco.					
15. En la institución educativa a la que pertenezco, se promueve y practica el trabajo en equipo.					
16. Me permiten participar en la Toma de decisiones en mi institución.					
17. Considero que el director tiene las competencias requeridas para ejecutar los procesos de gestión administrativa a su cargo.					
18. El desempeño de los trabajadores es orientado por el director para los logros de los objetivos institucionales.					
19. El personal directivo de la institución lidera y orienta la concreción del plan estratégico institucional.					
20. El personal directivo conduce los procesos de organización, planificación, ejecución al logro de objetivos de la institución.					
21. Los directivos generan compromisos en los trabajadores a partir a su reflexión en la mejora de sus labores.					
DIMENSIÓN X4: CONTROL					
22. El control se centra en el mejoramiento de los procesos de aprendizaje y en el desenvolvimiento profesional de los trabajadores.					
23. Los directivos evalúan los resultados de la supervisión y comunican sus conclusiones a los trabajadores y le sugiere las recomendaciones respectivas.					
24. El monitoreo a los trabajadores está orientado a la aplicación de estrategias para el lugar de trabajo.					
25. Se ha efectuado la Evaluación Trimestral con respecto a las actividades programadas.					

26. En nuestra institución se efectúan permanentemente el control en los procesos programados.					
27. Estoy satisfecho con el control del personal que se efectúa en el lugar de trabajo al que pertenezco					
28. Considero que la evaluación de desempeño personal del trabajador de la institución se adecua a mi perfil del cargo que ocupa cada empleado.					

Fuente: Pinto (2017).

ESCALA DE CALIFICACIÓN GENERAL		
NIVEL	VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESCRIPCIÓN
Bueno	0-31	Se evidencia buena gestión administrativa en las unidades educativas
Aceptable	32-92	Se evidencia una aceptable gestión administrativa en las unidades educativas
Malo	0-31	Se evidencia una mala gestión administrativa en las unidades educativas

INSTRUMENTO 2

VARIABLE D: DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR					
	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN X1: FACTORES ACTITUDINALES					
1) Al realizar sus funciones laborales ¿Considera usted que, se asegura de cumplir con las normas y reglamento establecido por el lugar de trabajo?					
2) ¿Considera usted que, la mayoría de veces cumple su trabajo en los horarios establecidos?					
3) ¿Considera usted que, la mayoría de veces es puntual en la hora de llegada establecida por el lugar de trabajo?					

4) Al cometer una falta en el lugar de trabajo ¿Considera usted que, tiene la disposición de hacerse responsable de sus actos?					
5) ¿Considera usted que siempre está en disposición de mantener una buena presentación personal en el lugar de trabajo?					
6) ¿Considera usted que está en disposición de realizar capacitaciones constantes que ayuden a mejorar su rendimiento en el lugar de trabajo?					
7) ¿Considera usted que genera soluciones creativas para los problemas del trabajo que se le presentan?					
8) ¿Considera usted que resuelve las dudas e interrogantes de sus compañeros con respecto al trabajo?					
9) ¿Considera usted que su jefe inmediato a reconocido sus capacidades para ocupar cargos de jefatura?					
10) ¿Considera usted que falta de dos a cuatro veces al mes, al lugar de trabajo?					
11) ¿Considera usted que, tiene la disposición de planificar, gestionar, y ejecutar acciones que benefician al lugar de trabajo, sin recibir órdenes de superiores o compañeros?					
DIMENSIÓN X2: FACTORES OPERATIVOS					
12) ¿Considera usted que, tiene la disposición de trabajar en equipo para el cumplimiento de objetivos del lugar de trabajo?					
13) ¿Considera usted que se desenvuelve adecuadamente dentro de su grupo de trabajo?					
14) ¿Considera usted que, se esfuerza para alcanzar los objetivos del lugar de trabajo?					
15) ¿Considera usted que es eficiente en el desarrollo de tareas específicas de su puesto?					
16) ¿Considera usted que la mayoría de veces cumple con los objetivos institucionales?					
17) ¿Considera usted que tiene la disposición e interés de participar en la planificación, gestión y ejecución de actividades en el lugar de trabajo?					
18. ¿Considera usted que, durante el horario laboral está en disposición de tomar medidas de seguridad necesarias para salvaguardar su salud?					

19. ¿Considera usted que, es discreto(a) con la información obtenida ya sea por estudiantes o compañeros de trabajo?					
20. ¿Considera usted que, su trabajo se encuentra organizado en función de un plan de trabajo?					

Fuente: Felipa (2023).

ESCALA DE CALIFICACIÓN GENERAL		
NIVEL	VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE	DESCRIPCIÓN
Óptimo	74 - 100	El desempeño docente es Óptimo.
Regular	47 - 73	El desempeño docente es regular.
Deficiente	20 – 46	El desempeño docente es deficiente.

