

# ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN



**“ Gestión administrativa y su incidencia en el  
desempeño docente en la escuela Dolores  
Veintimilla de Galindo, Provincia de Santa Elena ”**

**Trabajo de Investigación  
para optar el Grado a Nombre de la Nación de:**

Maestro en  
Educación

**Autora:**

Lcda. Pezo Cifuentes, Katherine Elizabeth

**Docente Guía:**

Mg. María Dolores Justo Valencia

**TACNA – PERÚ**

**2022**

**23%**  
INDICE DE SIMILITUD

**23%**  
FUENTES DE INTERNET

**5%**  
PUBLICACIONES

**13%**  
TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del (los) autor (es)”

## ÍNDICE

PORTADA .....	1
ÍNDICE .....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS .....	8
RESUMEN.....	10
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I Antecedentes del estudio .....	13
1.1 Título del Tema.....	13
1.2 Planteamiento del Problema.....	13
1.3 Formulación del Problema.....	15
1.4 Hipótesis de la Investigación .....	16
• 1.4.1 Hipótesis General .....	16
• 1.4.2 Hipótesis Específicas.....	16
1.5 Objetivos de la Investigación .....	16
• 1.5.1 Objetivo General.....	16
• 1.5.2 Objetivos específicos .....	17
1.6 Metodología.....	17
1.7 Justificación .....	18
1.8 Principales definiciones .....	19

• 1.8.1 Gestión administrativa .....	19
• 1.8.2 Desempeño pedagógico docente .....	19
1.9 Alcances y limitaciones.....	19
1.10 Cronograma.....	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	22
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	22
2.2 Bases teóricas de las variables .....	24
• 2.2.1 La gestión administrativa del director.....	24
• 2.2.2 La dirección escolar .....	25
• 2.2.3 Importancia de la dirección escolar.....	26
• 2.2.4 Competencias del Director escolar .....	26
• 2.2.5 Características para la excelencia directiva .....	27
• 2.2.6 El Director gerente y líder pedagógico.....	29
• 2.2.7 Enfoque Administrativo Escolar .....	30
• 2.2.8 Proceso administrativo escolar. ....	31
• 2.2.9 Gestión y administración Educativa en el centro educativo .....	32
• 2.2.10 Desempeño pedagógico del docente.....	32
• 2.2.11 Rasgos fundamentales de los docentes .....	34
• 2.2.12 Funciones de los docentes .....	35
• 2.2.13 Competencia pedagógica del docente.....	37
2.3 Análisis comparativo de las bases teóricas .....	39

2.4 Análisis crítico de las bases teóricas .....	41
CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL .....	43
• 3.1. Reseña histórica .....	43
• 3.2. Filosofía organizacional .....	46
3.2.1 Modelo Educativo .....	46
3.2.2 Modelo Psicopedagógico .....	46
3.2.3 Misión.....	47
3.2.4 Visión .....	47
3.2.5 Valores.....	47
• 3.3 Diseño organizacional.....	49
• 3.4. Productos y/o servicios .....	50
3.4.1 Datos Generales de Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo” .....	50
3.4.2 Datos de los profesores de la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo” .....	51
3.4.3 Estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo” .....	51
3.4.4 Estudiantes por nivel de la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo” .....	51
• 3.5. Diagnóstico organizacional .....	52
3.5.1 Aporte académico .....	52
3.5.2 Relación escuela-comunidad.....	52

3.5.3 Alcance estratégico educativo .....	53
3.6 Análisis FODA .....	53
• CAPÍTULO IV METODOLOGÍA.....	55
• 4.1 Marco Metodológico.....	55
4.1.1 Enfoque de la Investigación .....	55
4.1.2 Tipo de Investigación .....	56
4.1.3 Métodos de Investigación .....	56
4.1.4 Técnicas de Investigación.....	57
4.1.5 Población y muestra .....	58
• 4.2 Análisis e interpretación de resultados .....	60
4.2.1 Análisis de las encuestas realizadas a los docentes de la Escuela de Educación Básica Dolores Veintimilla de Galindo del cantón La Libertad.....	60
4.2.2 Análisis de las entrevistas realizadas a Administrativos de la Escuela de Educación Básica Dolores Veintimilla de Galindo.....	74
CAPÍTULO V. SUGERENCIAS .....	80
• 5.1 Conclusiones y Recomendaciones .....	80
5.1.1 Conclusiones .....	80
5.1.2 Recomendaciones .....	81
5.1.3 Sugerencias .....	82
Referencias bibliográficas.....	83
Anexos.....	87

Instrumentos de Investigación .....	87
Encuestas realizadas a los docentes de la Escuela de Educación Básica Dolores Veintimilla de Galindo del cantón La Libertad.....	87
Entrevista realizada al Coordinador de la Escuela de Educación Básica Dolores Veintimilla de Galindo .....	91
Entrevista realizada al Director de la Escuela de Educación Básica Dolores Veintimilla de Galindo .....	93

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis FODA .....	53
Tabla 2. Población.....	59
Tabla 3. Muestra.....	59
Tabla 4. Proyecto Educativo Institucional con la comunidad educativa.....	60
Tabla 5. Metas y objetivos institucionales y educativos con la institución .....	61
Tabla 6. Actividades mediante un plan anual de trabajo .....	62
Tabla 7. Proyectos o programas de innovación de acuerdo al enfoque institucional	63
Tabla 8. Logro del cumplimiento de los objetivos .....	64
Tabla 9. Estructura organizativa determinada en la institución educativa .....	65
Tabla 10. Líneas de autoridad en el Organigrama estructural de la escuela.....	66
Tabla 11. Programas de integración para la comunidad educativa .....	67



Tabla 12. Clima institucional a través de la integración y trabajo en equipo .....	68
Tabla 13. Conflictos educativos de manera ágil. ....	69
Tabla 14. Buena relación y comunicación entre el director con el personal .....	70
Tabla 15. Cumplimiento de las funciones .....	71
Tabla 16. Seguimiento de planes, unidades, proyectos y sesiones .....	72
Tabla 17. Avances pedagógicos e institucionales .....	73

## ÍNDICE DE FIGURAS

Fig. 1. Principios técnicos de la teoría administrativa.....	28
Fig. 2. Equipo de la Comunidad educativa.....	30
Fig. 3. Procesos administrativos .....	31
Figura 4. Diseño organizacional.....	49
Figura 5. Proyecto Educativo Institucional con la comunidad educativa .....	60
Figuras 6. Metas y objetivos institucionales y educativos con la institución.....	61
Figura 7. Actividades mediante un plan anual de trabajo.....	62
Figura 8. Proyectos o programas de innovación de acuerdo al enfoque institucional ...	63
Figura 9. Logro del cumplimiento de los objetivos .....	64
Figura 10. Estructura organizativa determinada en la institución educativa.....	65
Figura 11. Líneas de autoridad en el Organigrama estructural de la escuela .....	66
Figura 12. Programas de integración para la comunidad educativa .....	67

Figura 13. Clima institucional a través de la integración y trabajo en equipo .....	68
Figura 14. Conflictos educativos de manera ágil .....	69
Figura 15. Buena relación y comunicación entre el director con el personal .....	70
Figura 16. Cumplimiento de las funciones .....	71
Figura 18. Seguimiento de planes, unidades, proyectos y sesiones.....	72
Figura 19. Avances pedagógicos e institucionales.....	73

## RESUMEN

La presente investigación “Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño docente en la Escuela “Dolores Veintimilla de Galindo”, provincia de Santa Elena, tiene como objetivo general Evaluar el desempeño directivo en cuanto a la gestión administrativa y pedagógica, a través de instrumentos de investigación, para diseñar un manual de procedimientos administrativo que fortalezca los procesos administrativos con eficiencia.

Desde el enfoque metodológico, se aplicó la investigación cuantitativa, siendo de tipo aplicada, nivel no experimental y transversal, con la aplicación del diseño descriptivo, considerando una población de 35 trabajadores entre personal docente y administrativo de la Escuela “Dolores Veintimilla de Galindo”, aplicando una muestra no probabilística de 25 profesores, donde se aplicó la encuesta a los 23 docentes y las entrevistas a los dos directivos, en este caso a la Directora de la escuela y al docente que está al frente de la Comisión Pedagógica.

La investigación concluye que es relevante la gestión administrativa para el efectivo desempeño pedagógico del docente, ya que permite que el docente tenga los lineamientos precisos para el desarrollo de sus funciones específicas, a más de determinar las directrices para que realicen las actividades basado en los principios administrativos.

Por ello, es importante la implementación de un Manual de Gestión Administrativa donde se desglosa las funciones y las competencias de cada uno del personal, así como los diagramas de flujos de procesos, sostenidos por las bases de planificación, dirección, ejecución, control, seguimiento y evaluación, para medir los resultados en función del desempeño del docente.

*Palabras claves: gestión administrativa, desempeño docente, eficiencia, eficacia.*

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación “Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño docente en la Escuela “Dolores Veintimilla de Galindo”, provincia de Santa Elena, fue desarrollada considerando los lineamientos específicos desde el enfoque científico y se manifiesta de acuerdo al esquema proporcionada por la Escuela de Posgrado Neumann y las normativas de elaboración de proyectos de investigación APA 7ma Edición, la investigación consta de cuatro capítulos.

El capítulo Primero establece las premisas de la investigación, involucra el planteamiento del problema, el desarrollo de los objetivos, la debida justificación, la metodología de la investigación junto a sus alcances y limitaciones.

El capítulo Segundo, se enfoca en el desarrollo del marco conceptual y teórico, el cual se desarrolla las referencias teóricas que fundamentan y brindan conocimiento científico a cada una de las dimensiones e indicadores de las variables, seguido al análisis comparativo y crítico.

El capítulo Tercero, delinea el marco teórico y referencial, donde se desarrolla la filosofía empresarial de la Escuela “Dolores Veintimilla de Galindo” (misión, visión y objetivos instituciones), la estructura organizacional con sus respectivas funciones, los registros estadísticos del número de docentes, los convenios empresariales y un análisis crítico del capítulo.

El cuarto capítulo desarrolla los análisis y resultados de los instrumentos aplicados, presentando mediante el cálculo de porcentajes y elaboración de diagramas de pastel para una mejor deducción de los resultados, en razón de aquello se establece la respectiva propuesta.

Por último, se establecen las conclusiones y recomendaciones, relacionadas con los objetivos específicos en la búsqueda de soluciones para el problema identificado.

## **CAPÍTULO I Antecedentes del estudio**

### **1.1 Título del Tema**

Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño docente en la Escuela “Dolores Veintimilla de Galindo”, provincia de Santa Elena.

### **1.2 Planteamiento del Problema**

La gestión administrativa es necesaria e importante en las actividades y tareas en cualquier ámbito empresarial, donde se deben considerar los principios administrativos que permiten resultados eficientes para cumplir con los objetivos propuestos, de esta forma la gerencia enfoca sus esfuerzos en los beneficios tanto de una institución educativa, y los errores de gestión crean obstáculos que a la larga afectan la calidad educativa.

Para fortalecer la gestión administrativa, es competencia de la alta gerencia y todos los miembros de la comunidad educativa trabajen de forma conjunta, en este caso la unidad desde el escenario de la administración no solo permite que los resultados sean eficientes, si no que permite la coordinación de las gestiones, de esta forma se pueden cumplir con los objetivos propuestos.

(Armijos, 2019) refiere que es importante que exista una buena gerencia administrativa o también llamada gestión administrativa, dado a que permite que las autoridades de la alta gerencia regulen los procesos y procedimientos, y de esta forma se garantiza que los resultados sean los esperados. (p.34)

Las actividades del director desde el enfoque de la gestión administrativa se enfocan principalmente en la administración del talento humano y la administración de las otras gestiones de cada departamento que se establece en el organigrama, y en

el fiel cumplimiento de sus funciones. (Mendieta & Villamar, 2020) refieren que este aspecto en cuanto a que los resultados no sean de calidad o compatibles a las metas propuestas, trae problemas que implican que el resto del personal no responda. (p.76)

En el ámbito de la educación, es muy regular que las organizaciones educativas se enfrenten a estos inconvenientes en cuanto a la forma en la que la administración responde a las inquietudes y necesidad del personal docente alineados al marco pedagógico, y por ende esto incide en el desempeño docente dado a que muchas veces los docentes no cumplen porque hay procesos que no se planifican y se exige que existan resultados de calidad cuando está fuera del alcance del docente responder aquello, y no por no estar capacitado, sino porque no se coordina de manera administrativa y pedagógica.

(Valencia, 2016) refiere que es importante que exista una buena gerencia administrativa en el ámbito escolar, porque faculta a la alta gerencia administrar el talento humano que corresponde el área pedagógica, sin embargo, existen complejidades que se deben considerar para obtener resultados, que en este caso es brindar una educación de calidad y brindar un buen proceso de enseñanza-aprendizaje basado en la planificación y una buena dirección.

En Latinoamérica existe una debilidad en relación a la gestión administrativa en el ámbito escolar, dado a que no se toman las directrices administrativas correctas, más bien se le resta importancia, por el hecho de considerar que solo es cuestión de enseñar y que el estudiante debe aprender y como resultado sacar profesionales a la sociedad, cuando realmente la realidad es que se requiere de los principios administrativos que propicie la eficiencia de las actividades que implica el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En el Ecuador, el Ministerio de Educación ha establecido estándares de calidad que fomentan mediante dimensiones los principios que se deben desarrollar a fin de brindar una educación de calidad, por ello, es necesario que la alta gerencia educativa, conozca no solo las herramientas pedagógicas actuales, sino también la forma de administrar cada uno de estos aspectos, de allí es que son muchas las entidades que presentan estas falencias en razón de desestimar los procesos administrativos que pueden fortalecer el desempeño pedagógico del docente.

En la provincia de Santa Elena, en la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo”, se analizó el desempeño directivo en cuanto a la gestión administrativa y pedagógica donde se han identificado que existen procesos que tienen brecha administrativa, y eso de manera directa atrasa los procesos pedagógico, dado a que los docentes deben presentar planificaciones y proyectos que serán ejecutados en el aula, y muchas veces el atraso de ser revisados por la parte administrativa hace que esperen la revisión y aprobación, lo que implica un retraso en la ejecución de las actividades que ya han sido planificadas.

### **1.3 Formulación del Problema**

¿Cómo influye el desempeño directivo en la gestión administrativa y pedagógica de la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo”, en el Barrio Las Palmeras, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2022?



## **1.4 Hipótesis de la Investigación**

### **1.4.1 Hipótesis General**

La gestión administrativa incide en el desempeño pedagógico institucional de la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo”, en el Barrio Las Palmeras, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2022

### **1.4.2 Hipótesis Específicas**

- El desempeño directivo incide en la aplicación de una excelente gestión administrativa de la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo”, en el Barrio Las Palmeras, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2022
- La aplicación de un manual de procedimientos administrativo fortalece los procesos administrativos con eficiencia en la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo”, en el Barrio Las Palmeras, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2022.

## **1.5 Objetivos de la Investigación**

### **1.5.1 Objetivo General**

Evaluar el desempeño directivo en el manejo de la gestión administrativa y pedagógica, a través de instrumentos de investigación, para diseñar un manual de procedimientos administrativo que fortalezca los procesos administrativos con eficiencia en la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo”, en el Barrio Las Palmeras, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2022.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

- Identificar los conocimientos que tienen los directivos de los estándares de calidad y su ejecución en la institución educativa.
- Verificar si las instituciones educativas cumplen con todos los componentes de los estándares de calidad.
- Analizar la importancia que tiene un manual de procedimientos administrativo para los directivos.

### **1.6 Metodología**

La investigación se desarrolla con el enfoque metodológico es exploratoria, y el método de investigación es descriptiva, así mismo el tipo de investigación es cualitativa, consecuente a ello se ha determinado la población que son los directivos y el personal docente de la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo”, en el Barrio Las Palmeras, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, a los que consecuente a ello, a los docentes se les aplicará como instrumento de investigación las encuestas y a los directivos las entrevistas de preguntas abiertas.

Seguido a ello, se analizarán las respuestas de las entrevistas y encuestas para determinar los posibles resultados en base al problema identificado en la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo”, en el Barrio Las Palmeras, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.

## 1.7 Justificación

El presente trabajo de investigación permitió identificar el alcance de la gestión administrativa de la alta gerencia se relaciona con el desempeño pedagógico de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo”, en el Barrio Las Palmeras, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2022.

El estudio se justifica desde el enfoque metodológico puesto que se escogió la información en el lugar donde ocurre el problema, donde el dirigente principal debe realizar el seguimiento a los docentes de manera permanente, con la finalidad de orientarles en el desempeño pedagógico con sus estudiantes a su cargo. Así mismo, el siguiente estudio brindó a los docentes y directivos, diferentes directrices y lineamientos para mejorar la gestión administrativa y pedagógica en la institución educativa.

Es conveniente analizar el siguiente trabajo de investigación dado a que es una realidad latente aquello de que los directores desestiman la aplicación de los procesos administrativos corporativos en las entidades educativas, a fin de que se pueda observar una calidad educativa en los resultados como es al momento de que el docente tenga las herramientas necesarias para la ejecución de las actividades escolares.

En cuanto a la relevancia social, fortalecerá la gestión administrativa de la alta gerencia y promoverá una organización más eficaz, es relevante el desarrollo de un trabajo mancomunado de todos los docente de la comunidad educativa, lo que permite que también haya un efecto de beneficio en los estudiantes, lo que implicará trabajar en coordinación regular para garantizar que las diferentes tareas planificadas se cumplan y exista una buena gestión en el trabajo pedagógico de los maestros, administrativos y de esa forma garantizar un buen desempeño docente.

Es importante analizar las variables de estudio como son la Gestión Administrativa y el desempeño docente, dado a que se considera necesario identificar las debilidades que presenta la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo”, en el Barrio Las Palmeras, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena en cuanto a los procesos administrativos en el marco de la educación, y a su vez determinar mediante los instrumentos de investigación los posibles hallazgos que determinan la incidencia en el desempeño docente.

## **1.8 Principales definiciones**

### **1.8.1 Gestión administrativa**

Es el conjunto de tareas, actividades conjuntas y acciones coordinadas que ayudan a implementar de manera optimizada los recursos y estrategias que la empresa establece para el alcance de los objetivos propuestos y obtener los resultados esperados, otorgando a la alta gerencia los recursos administrativos en el marco educativo para el manejo eficiente de una entidad. (Salinas-Zamora & Aldás-Carrera, 2018)

### **1.8.2 Desempeño pedagógico docente**

Es un proceso de desarrollo de los métodos, estrategias y logros esperados para el cumplimiento de los objetivos educativos, en concordancia con los objetivos de la actividad pedagógica profesional. (Acuña & Hernández, 2019)

## **1.9 Alcances y limitaciones**

**Campo:** Educación Básica

**Área:** Gestión administrativa y desempeño pedagógico docente

**Aspectos:** Se analizó las dimensiones de la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo”, en el Barrio Las Palmeras, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.

**Título:** La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño pedagógico docente.

**Propuesta:** Propuesta de un Manual de Gestión Administrativa en la aplicación pedagógica.

**Contexto:** Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo”, en el Barrio Las Palmeras, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.

**Año:** 2022

### 1.10 Cronograma

Actividad	Meses										
	mayo	juni	juli	agos	se	octub	noviem	diciem	ene	febre	
<b>Selección del Tema</b>											
<b>Problema de Investigación</b>											
Planteamiento del Problema											
Objetivos de Investigación											
Justificación de la Investigación											
Idea a Defender											
<b>Esquema del Marco Referencial</b>											
Teórico											
Legal											
Conceptual											
<b>Definición de la Metodología</b>											
Enfoque y tipo de Investigación											
Métodos, Técnicas e instrumentos											
Delimitación de la población y muestra											
Operacionalización de Variables											
<b>Marco Administrativo</b>											
Presupuesto											

Cronograma										
Bibliografía										
<b>DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN UIC-2</b>										
Desarrollo del Marco Teórico										
Recolección, ordenamiento y procesamiento de la información										
Análisis y presentación de resultados de investigación										
Elaboración de informe final										
Entrega de informe final										
Sustentación y Cierre del Proceso										

Elaborado por. Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

Este capítulo describe la información relacionada con el estudio de las variables de estudio. Esta información está relacionada con las variables de investigación y es apoyada por el autor y los profesionales en función de su investigación y enfatiza los aspectos importantes de la dimensión e indicadores de este estudio.

### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

Cobleretz C. Silvia et al. (2019) en su tesis " La investigación de maestros académicos en el diagnóstico de instituciones educativas se refiere al nivel de maestros profesionales que trabajan en educación básica y su calidad de educación. En el primer año de biología infantil, desarrollo psicológico y social en las escuelas. Los maestros reciben educación para observar varias expresiones culturales en la sociedad y requieren problemas prácticos. Esto le permite enseñar objetivamente en sus áreas de responsabilidad. De acuerdo con el método de enseñanza, los docentes están capacitados para planificar e implementar lecciones, el 80 % de los docentes tiene conocimientos técnicos y gerenciales para planificar e implementar el aprendizaje, y el 20 % de los docentes tiene una comprensión normal.

García (2017), en su tesis: La calidad de la gestión académica y desempeño docente de los estudiantes de posgrado de las unidades de posgrado de la UNMSM. La Facultad de Pedagogía ha definido su vinculación con la hipótesis general: Definición núm. 1: Cómo evaluar  $p = 0.000 < 0.05$ , es claro que la calidad de la gestión académica administrativa se relaciona significativamente con el

desempeño del docente, el cual brinda alta importancia y alcanzó un nivel aceptable de 37,5%.

Navarro (2021) en su tesis de la Universidad de Salamanca – España, titulada “Análisis de diferentes estrategias para involucrar a los padres en las escuelas”, se probaron 150 personas y se concluyó que cuando se les preguntó a los padres sobre la calidad de la participación respondieron que había falta de tiempo, sobrecarga de trabajo, falta de concentración y falta de recursos para atender reuniones planificadas, sean quienes sean, sus puntos de vista son muy diferentes a los intereses de la educación del niño, y muchos sienten que los maestros no los escuchan”. Estas razones son respondidas por los maestros que afirman que a los padres no les importa la escuela y la educación.

Ruiz (2018), en su tesis: “El efecto de la formación y gestión académica del rector en la función directiva y gestión del centro educativo de primaria USE 02”, el objetivo fue averiguar si la preparación profesional y las habilidades de liderazgo del director afectan el desempeño de las funciones de supervisión y gestión del centro de aprendizaje. La muestra incluye 33 escuelas del nivel de primaria. Corresponde al número de directores. El principal hallazgo del estudio es que un total de 33 directores de escuelas primarias y secundarias hicieron preguntas sobre educación, mientras que 17 eran solo profesionales y otros eran directores. Renunciando, siempre funcionan bien. Los directores fueron calificados como consistentes y confiados, con el 60% de los 33 directores permitiéndoles tomar decisiones oportunas mientras llevan a cabo sus responsabilidades gerenciales.



## **2.2 Bases teóricas de las variables**

### **2.2.1 La gestión administrativa del director**

La administración formativa es conceptual y funcionalmente tan antigua como la educación misma, pero aún no existen libros o estudios sistemáticos sobre el proceso de desarrollo histórico iniciado en los años sesenta que determinen los lineamientos teóricos y sus alcances.

En la década de 1960, Knezevic lo identificó como un procedimiento social de crear, mantener, motivar, controlar e integrar las destrezas humanas y materiales, organizado formal e informalmente con un sistema unificado diseñado para lograr un propósito dado. En la década de 1970, un grupo de expertos de la OEA lo definió como un proceso de toma de decisiones e implementación que incluía una combinación integral de factores educativos o académicos necesarios para la organización y el funcionamiento efectivos.

En el mismo tiempo, Pinilla, (2018) refiere primordialmente una definición de nivel universitario que incluye la creación de aspectos físicos, sociales, culturales y económicas que faciliten y apoyen la investigación, la educación y las tareas de investigación, insistió. Depende de los investigadores, profesores y estudiantes. La definición derivada de la gestión puede expresarse como un proceso de procedimientos y directrices para lograr resultados óptimos en interés de las comunidades a las que sirve el sistema. De las enunciaciones antepuestas, se puede deducir una serie de categorías conceptuales que deben definirse claramente como:

- La educación se considera una actividad institucional y, por lo tanto, es probable que se guíe por los elementos teóricos y técnicos proporcionados por la teoría de la gestión. (Ciencia para algunos). En determinados casos, la gobernanza educativa puede incluir responsabilidades a nivel macroeducativo (sistemas) y microeducativo (instituciones), así como responsabilidades frente al Estado y sus patrocinadores o gestores. Esto significa conocimientos indispensables para la teoría política.

### **2.2.2 La dirección escolar**

La dirección es el responsable del eficiente funcionamiento, organización y eficaz desarrollo de la unidad educativa. Se trata de un conjunto de medidas encaminadas a organizar y coordinar las actividades generales del centro y gestionar activamente el proceso de enseñanza y aprendizaje del profesorado. La orientación es un sistema dinámico con importante apoyo y acompañamiento para la acción docente e institucional.

Son cursos participativos, planificados y organizados en los que el director, como jefe de educación y responsable del centro de aprendizaje, conduce, motiva, compromete, informa y reporta al ambiente de aprendizaje. Hace todo lo posible y todo se basa en el rendimiento. mejor efecto de aprendizaje. Desde el punto de vista organizativo: "La dirección es función del órgano de gobierno y único representante del poder ejecutivo que éste elige y nombra". Desde un punto de vista técnico: "La orientación es la preparación, ejecución y evaluación de las actividades del Centro Educativo".

### **2.2.3 Importancia de la dirección escolar**

Martínez y Otero, (2017) La gestión es el proceso más grande en el centro de aprendizaje. Otros procesos como la planificación, la organización, la evaluación, la formación y el aprendizaje son llevados a cabo por diferentes partes, pero la gestión y el liderazgo humano y financiero son importantes bajo los auspicios de la gestión o el liderazgo. Acceso a recursos, para que el éxito se refleje en las metas y objetivos presentados por los instrumentos de cada escuela.

En el sentido de materialidad, la dirección para la implementación de todos los lineamientos o instrucciones establecidas (directrices y lineamientos) en el proceso de planificación y organización es trascendental. Estas instrucciones introducen los patrones de comportamiento más necesarios para las personas de la organización. Además, es fundamental para la moral frente a la productividad de los maestros, administradores, estudiantes, ayudantes y padres.

Su calidad se refleja en la implementación de planes y metas, la efectividad de la estructura organizacional y la efectividad del sistema de control. A través de una gestión eficaz, se desarrolla un sistema de comunicación eficaz que permite que la organización funcione con eficacia.

### **2.2.4 Competencias del Director escolar**

Marcano y Triestino (2018), Afirman que esta facultad consiste en todas las disposiciones, funciones y facultades conferidas por la ley a un órgano ejecutivo que tenga las facultades necesarias para promover y ejecutar los cambios pertinentes en las personas naturales o privadas. En cuanto al jefe de la unidad educativa, sus funciones son complejas desde el enfoque administrativo y pedagógico; esto significa que debe estar bien preparado con las habilidades necesarias dedicadas a las

condiciones operativas, sin abandonar la unidad educativa, para lograr las metas establecidas en términos de eficiencia educativa.

Melero, (2017), infiere que las habilidades de gestión académicas se construyen sobre cinco pilares importantes: liderazgo, gestión, distribución, educación y calidad, y el director debe encontrar un equilibrio en el desarrollo de cada uno sin reducir la eficacia de los resultados.

- El director debe tener capacidad para gestionar talento humano, recursos, instrumentos tecnológicos e información; sus habilidades en el campo profesional deben permitirles liderar y participar en grupos de trabajo y proyectos, tomar decisiones e interactuar con la comunidad educativa; y debe mediar en los conflictos y dar al hombre un ambiente de convivencia. Estas dimensiones son la columna vertebral de la gestión escolar de calidad y se mantienen y aseguran a través de una formación continua y de calidad.

### **2.2.5 Características para la excelencia directiva**

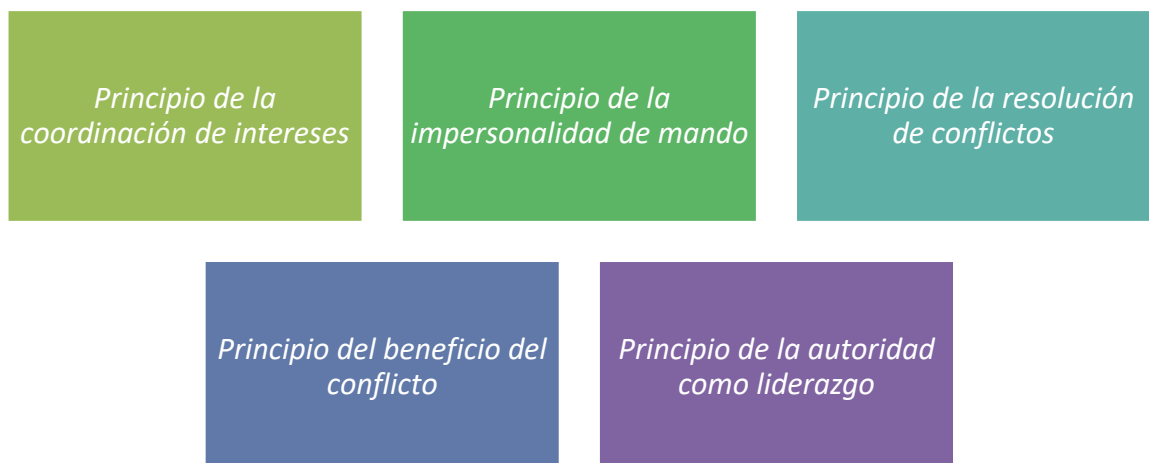
Como lo define Calero, (2017) La excelencia proviene de la calidad y el comportamiento humano tiene un impacto significativo en el desempeño organizacional. La excelencia va más allá de los estándares tradicionales y, a menudo, es el objetivo, como es el caso de los líderes educativos. El enfoque de gestión escolar tradicional desde la realización de metas está más relacionado con el concepto y la práctica del efecto real; si bien la administración escolar moderna está relacionada con la gestión educativa, en el sentido de gestión comunitaria y administrativa, se refiere a menos inversión y más retorno para alcanzar metas. Respecto a esto último, se debe promover el conocimiento gerencial en el ámbito educativo para que el director sea la piedra angular del funcionamiento de la institución. (Rotger & Canela, 2019)

Esto contribuirá principalmente a su eficiente funcionamiento, lo que se verá reflejado en las siguientes características:

- Logro de la excelencia en el campo directivo, pedagógico y académico.
- Alcance de la excelencia en el campo administrativo y educativo.
- Logro de la excelencia en la comunicación entre todos los participantes escolar.
- Logro del enfoque de bienestar de los actores educativos y la mejora continua de la infraestructura.
- Logro de las gestiones y actividades previamente planificadas.
- Logro en la mejora continua de la infraestructura educativa.

Gutiérrez (2019) dice que, para el uso efectivo de sus funciones, los supervisores deben tener en cuenta algunos principios técnicos que forman parte de la teoría administrativa, a saber:

Fig. 1. Principios técnicos de la teoría administrativa



*Elaboración propia*

*Principio de la coordinación de intereses.* Un acuerdo entre los participantes en la formación que permite al director alcanzar los objetivos de la unidad de formación y su propio puesto.

*Principio de la impersonalidad de mando.* Los directores harán de su gerente un componente básico de la comunidad escolar y no les pidieron que rezaran.

*Principio de la resolución de conflictos.* Los problemas que surgen en el sector escolar deben abordarse lo mejor posible para reducir el conflicto y aumentar la satisfacción de los afectados.

*Principio del beneficio del conflicto.* Cuando se enfrenta a problemas de conflicto, el director siempre debe intentar tener en cuenta los intereses de una de las partes, no artificiosos.

*Principio de la autoridad como liderazgo.* Los directores deben usar la gerencia en una variedad de áreas (incluida el área social donde se encuentra la escuela) para fortalecer el desarrollo general.

Por lo anterior, Carrasco, (2019) determina que es importante que el director asuma la responsabilidad y el compromiso en respuesta a sus muchos años de liderazgo educativo. La aplicación de los principios anteriores permitirá una gestión eficaz del rector del plantel, promoverá la relación entre la eficiencia administrativa y la eficacia docente, y propiciará que los participantes se sientan satisfechos con el desarrollo de su liderazgo.

## **2.2.6 El Director gerente y líder pedagógico**

El director es considerado un ente de liderazgo en todos los ambientes de la unidad educativa: de liderazgo, administrativo, instructivo y comunitario; como tal, debe cumplir con cada una de las funciones necesarias, pero principalmente dos son estratégicas. Cargos: Director General y Director de Educación.

## 2.2.7 Enfoque Administrativo Escolar

El director realiza las actividades funcionales de planificar, organizar, dirigir, administrar, monitorear, evaluar y supervisar y además mostrar transparencia en las gestiones que realiza a la comunidad educativa. Estas funciones deben ser realizadas de manera eficiente, como lo demuestra la instrucción:

- Lidera el proceso de elaboración o revisión de los documentos relacionados con el sistema educativo, que sean necesarios para las instituciones educativas competentes, además de tomar decisiones sobre los programas educativos, con apertura y participación de los diversos sectores de la sociedad educativa.
- Fomenta un entorno colaborativo mediante la promoción de programas de toma de decisiones consultivos y participativos.
- Se preocupa por la mejora continua y la comunicación que genere un ambiente institucional para beneficiar el aprendizaje de los educandos.
- Desarrolla un liderazgo con misión, propósito y enfocado en la visión y misión de la entidad educativa, siendo reconocida por toda la comunidad educativa.

El director tiene también delega a los equipos docentes, tales como:

Fig. 2. Equipo de la Comunidad educativa



*Elaboración propia, 2022*

*Equipo Pedagógico.* Es responsable del liderazgo educativo del Centro de Aprendizaje, que tiene como objetivo mejorar la práctica docente y mejorar el ambiente escolar para promover el aprendizaje significativo.

*Equipo de Gestión.* Dirige, organiza y regula todos los aspectos administrativos de la gestión escolar, involucra al entorno educativo en la toma de decisiones y acciones, desarrolla una gestión eficaz y proporciona el escenario pedagógico para las respectivas clases.

*Equipo de Evaluación.* Es responsable de la evaluación constante de la unidad estructural, de su desempeño docente y de velar por la calidad y eficiencia del proceso docente.

## **2.2.8 Proceso administrativo escolar.**

Buenaño, (2019) nos dice que, en cualquier situación, la administración siempre estará presente, por lo que es importante conocer los principios de la administración para lograr la eficiencia y eficacia, especialmente en el ámbito escolar identificado en el presente trabajo.

Entre los procesos administrativos que el director debe tener en cuenta están:

Fig. 3. Procesos administrativos



*Elaboración propia, 2022*



*Planeación:* Determinar los objetivos, tareas y parámetros que guían el desarrollo de las tareas del proceso de gestión y proporcionar los recursos de las personas, materiales y financieros necesarios para alcanzar dichos objetivos.

*Organización.* Establecer la estructura, comités de labor y cronograma de cada parte de la agencia para afinar las funciones del personal de la agencia.

*Dirección:* Ejecutar la potestad que le concierne en el cargo de instruir al personal para el logro de las metas y objetivos fijados mediante el adecuado progreso de las actividades de la institución.

*Control.* Evaluar y ajustar el desempeño de las actividades para garantizar que se cumplan las metas y los objetivos del programa.

### **2.2.9 Gestión y administración Educativa en el centro educativo**

Arana, (2018) En gestión educativa, se refiere a las actividades de las unidades educativas y una serie de actividades de gestión encaminadas al logro de los objetivos trazados por la organización competente y los mencionados en el proyecto estratégico de la institución (PEI).

Las acciones de manejo deben estar sujetas a una adecuada planificación técnica. Como han analizado anteriormente, se deben desarrollar las estrategias necesarias para fortalecer el desempeño pretendido con el fin de lograr una educación de calidad en la realidad educativa.

La gestión educativa forma parte del proceso de planificación estratégica para materializar el potencial del propio centro educativo.

### **2.2.10 Desempeño pedagógico del docente**

Montenegro (2020), Señaló que el desempeño docente de los maestros es una serie de acciones que los maestros han tomado en el proceso de enseñanza. (p, 23).

Es decir, son las acciones que realiza el docente de acuerdo a las funciones específicas relacionadas con la formación del estudiante.

Bar, (2019) indica que el maestro es la persona primordial en el proceso de fortalecimiento y mejoramiento de la calidad de la enseñanza, pues es el nexo entre el proceso de aprendizaje del estudiante y los cambios organizacionales institucionales. Los cambios en la educación deben adaptarse a las necesidades del entorno de aprendizaje.

En el desarrollo de la actividad profesional, elementos tales como el estatus socioeconómico, la participación ciudadana, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación y formación científica y pedagógica intervienen en el mismo proceso de aprendizaje que la práctica. su área de especialización.

En la profesionalización docente esto significa educación básica, formación, ambiente de trabajo, acceso a una carrera profesional acorde a los resultados educativos de los proyectos educativos de la institución educativa, salario, infraestructura y sistema didáctico.

Es importante que las instituciones educativas sean vistas como docentes efectivos y productivos para utilizar los recursos necesarios y apropiados en la práctica y, en su caso, acceder a mejores resultados educativos.

Por su parte Mancero (2016) Dijo: "Los maestros son únicos en facilitar, aprender, asumir responsabilidades, emprender, generar el aprendizaje autodirigido de los estudiantes, generar y medir formas de involucrarse en la resolución de problemas de los estudiantes; aplicar estrategias cuando sea necesario para dar cuenta de los niveles de logro. que el desempeño de los maestros se basa en habilidades, dirigidas a motivar el aprendizaje.

Hoy, como argumenta Huerta (2019), los docentes no son docentes, sino personas que facilitan, motivan, enseñan y guían el aprendizaje de los estudiantes. Cualquier responsable de educación debe tener buenas habilidades de comunicación no solo desde una perspectiva oral, sino también desde una perspectiva escrita, no verbal, gestual e incluso de dominio. Adaptarse a las necesidades y circunstancias de los alumnos.

### **2.2.11 Rasgos fundamentales de los docentes**

Tébar, (2017) describe que los rasgos fundamentales del maestro se reflejan y evidencian en las siguientes características:

Es un experto que muestra el dominio de los contenidos, planifica y enseña con flexibilidad.

Regular el aprendizaje, promover el progreso y evaluar. Su tarea principal es organizar el contexto en el que se desarrolla el tema, facilitando la interacción y colaboración con el documento.

Fomenta el alcance de aprendizajes significativos.

Fomenta la innovación: curiosidad intelectual, originalidad, pensamiento divergente

Fortalece la capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.

Permite controlar la impulsividad.

Potencia las experiencias de aprendizaje con los estudiantes fomentando la empatía del grupo.

Desarrolla en los estudiantes las actitudes en cuanto a los principios y valores.

### **2.2.12 Funciones de los docentes**

Castro, (2019) se refiere a que el docente sepa qué hacer en el aula, pues su profesionalismo así lo requiere, sin embargo, no todos los escenarios son iguales, por lo que es necesario que de acuerdo al campo en el que se desenvuelva, pueda fortalecer ciertas actitudes cognitivas y formativo.

Es importante conocer las funciones que de manera general tienen los docentes, Jiménez, (2017) lo describe de esta manera:

*Diagnosticar necesidades.*

La educación puede desarrollarse reconociendo características individuales de los estudiantes (conocimiento, desarrollo cognitivo y emocional, intereses, experiencia, historia) y características grupales (cohesión, relaciones, emociones, experiencia de trabajo en equipo).

*Preparar las clases.*

Organizar y gestionar situaciones de aprendizaje provocadas por la estrategia doctrinal, teniendo en cuenta la ejecución de una gran cantidad de actividades de aprendizaje (individuales y colaborativas) y teniendo en cuenta las características de los alumnos.

*Planificar cursos*

Diseñar cursos en base a objetivos, contenidos, actividades, recursos y evaluaciones. En algunos casos, es práctico prever diferentes niveles de consecución de los objetivos.

Desarrollar estrategias de enseñanza y aprendizaje (intervenciones pedagógicas especiales, actividades)

Preparar estrategias de aprendizaje (actividades diversas) que incluyan actividades motivacionales, relevantes, colaborativas, globales y aplicadas.

Orientar a los alumnos hacia un aprendizaje individualizado y autónomo y fomentar la aplicación de lo aprendido, lo que aumentará su motivación para aplicar los conocimientos.

Confeccionar escenarios de enseñanza que consideren la aplicación (contextualizada en el currículum) de los medios de comunicación y los materiales informáticos como las Tics, aprovechando su valor informativo, formador y motivador. Así se brindará las ventajas de aprendizaje para sus alumnos.

Aproveche los muchos recursos diferentes y las contribuciones educativas que pueden proporcionar los diferentes códigos y lenguajes.

Considere ofrecer a los estudiantes una variedad de actividades que puedan ayudarlos a lograr sus objetivos (anímelos a abordar la diversidad a través de múltiples oportunidades y canales).

#### *Preparar materiales para los estudiantes.*

Elige qué material usar, cuándo y cómo usarlo (para evitar confusiones en el material didáctico) y presta atención a los aspectos estructurales del curso. Organizar materiales relacionados con los conocimientos previos de los estudiantes (determinar los niveles según sea necesario).

Diseñar y desarrollar materiales educativos (a través de medios tradicionales o tecnología de la información) para facilitar las actividades educativas/de aprendizaje. El apoyo a la construcción requiere una preparación eficaz del curso.

Elija siempre el recurso más apropiado y útil (dependiendo de sus objetivos y las características del contenido, la audiencia, la situación y el profesor en particular). Su efecto depende de cómo se elija y de la eficacia con la que se utilice. Si es

necesario, cree un buen ambiente estudiantil para mantener la confianza y la confianza para asegurar buenas calificaciones.

#### *Gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden*

Los métodos de impartición del curso se coordinan en función de los resultados de la evaluación inicial del estudiante. Introducir a los alumnos en el objeto y contenido de la asignatura, las actividades realizadas y el sistema de evaluación.

Aplicar estrategias metodológicas apropiadas, adaptar las actividades de aprendizaje a las situaciones actuales y enseñar lecciones basadas en planes planificados previamente para lograr resultados efectivos.

Proporcionar información. Hay una información básica del estudiante, pero no la única (introduce el aspecto más importante del tema, las posibles aplicaciones prácticas y la relación entre el tema de discusión).

- Proporcione información de fondo adecuada (escenario, resumen, cuerpo del texto, guion) sobre el contenido del tema.
- Hacer presentaciones hábiles para promover la comprensión de los temas subyacentes (visión compartida, conceptos complejos, procesos)
- Crear relaciones coherentes entre el conocimiento previo de los estudiantes y la información que aprenden. Asegúrese de que su aprendizaje tenga sentido.

#### **2.2.13 Competencia pedagógica del docente**

Márquez, (2019) Instituye que las capacidades pedagógicas que definen el aprendizaje son culturales e incluyen el conocimiento de la materia y la cultura contemporánea. Otra competencia está en el área de la docencia, que incluye el conocimiento psicológico y social de las habilidades docentes, los métodos de investigación, la dinámica de grupos y la resolución de conflictos.

En lo personal, conteniendo madurez, seguridad, autoestima, empatía y equilibrio emocional.

Un profesor calificado interesado en:

- Resaltar la orientación del estudiante.
- Observar e identificar las necesidades y expectativas de aprendizaje para aplicar estrategias de aprendizaje apropiadas.
- Participa en la elaboración de planes de estudio.
- Contextualice el contenido de aprendizaje de acuerdo con el entorno del alumno y las guías del curso.
- Personalice el entorno de su salón de clases con una variedad de materiales y recursos de aprendizaje.
- Campos o dimensiones del desempeño docente

(Quispe, 2020) reitera que las competencias pedagógicas se encuentran alineadas de acuerdo a la necesidad del entorno, no se puede negar el hecho de lo que el grupo requiere, y poner estrategias que no son las adecuadas, esto se verá reflejado en el rendimiento escolar, que, sin creer en el vaticinio, es lógico pensar que el resultado no será positivo.

El Ministerio de Educación, (2022), establece las metas determinadas del sistema para garantizar el buen trabajo docente, entre ellas:

Instituir un lenguaje común para que docentes y ciudadanos se conciernen con los diferentes métodos de aprendizaje.

Promover la socialización y revalorización de la profesión docente y fortalecer la imagen del docente como profesional que puede aprender, crecer y mejorar a través de la práctica pedagógica.

Liderar y velar por la coherencia en el desarrollo e implementación de la política docente, la evaluación, el reconocimiento de la competencia profesional y la mejora de las condiciones de trabajo de los docentes.

También define el dominio de la buena estructura docente, entendiendo el dominio como un área de práctica docente o un área que incluye una gama de logros profesionales que benefician el aprendizaje de los estudiantes.

### **2.3 Análisis comparativo de las bases teóricas**

En cuanto a la gestión administrativa del director, siendo uno de los elementos esenciales para llevar una excelente gestión educativa, se citan autores que respaldan la importancia en el que el director pueda establecer un vínculo administrativo en la entidad educativa al cual dirige:

La gestión administrativa es una respuesta relevante para abrir una nueva etapa en el desarrollo de la educación de calidad, es necesario desarrollar procesos colectivos para movilizar el potencial de los actores internos y externos. Es importante considerar que mediante la gestión administrativa el docente puede establecer un vínculo entre el proceso de dirección para la construcción de una planificación que conlleve a resultados institucionales enfocados en la calidad educativa. (Tomalá, 2017)

En consideración a las competencias de la dirección en cuanto a la administración, se consideran las habilidades y destrezas, como lo respalda (Da-Silva, 2020):

La forma en la que se deben aplicar los modelos flexibles administrativos se basa en la forma en la que la administración aplica los principios y procesos basados en las habilidades de los profesionales, su polivalencia,



multifuncionalidad y la visión global en cuanto al compromiso de enseñanza, pero que esto se bilateral en cuanto a saber administrar y a la vez saber educar, teniendo como resultado un aprendizaje significativo, pero esto depende de cómo la alta gerencia maneje los recursos, ya que de nada sirve un buen personal docente preparado sino se tiene una buena administración. (p.17)

En cuanto al enfoque administrativo escolar frente a la incidencia que tiene en el proceso de enseñanza-aprendizaje sostienen Vivas et al, (2020), que:

Se conoce que en las entidades educativas los resultados no se miden por una buena administración, sino de la forma en la que se brinda una educación de calidad, siendo competitiva frente a la demanda y al entorno, y que se debe reconocer que actualmente la demanda d educativa es alta, tanto que los mismos lineamientos educativos para fiscales son considerados para las entidades particulares. No se puede individualizar la administración de la educación en las unidades educativas, más bien estas convergen en la forma en la que la aplicación adecuada de la administración va a permitir que exista un buen proceso de enseñanza. (p.21)

De igual forma, Solís, (2020) refiere que la gestión educativa debe estar alineado a los procesos administrativos, no se pueden desvincular, dado a que es importante que la alta gerencia, en este caso, el director de la escuela, sepa dirigir los procesos educativos, así como saber gerenciar al talento humano que son los docentes, y por ende, perseguir las metas y los objetivos planteados, de tal manera que esto fortalezca la calidad educativa que deben brindar y que es el producto final. (p.34)

Finalmente, en cuanto a las competencias pedagógicas que tiene los docentes en relación con el desempeño con el que deben desarrollar en el aula de clases y en sus actividades administrativas, Jiménez, (2021) refiere que:

La relación que debe existir entre el desempeño profesional docente y las competencias educativas se manifiestan en la forma en la que el docente dirige su cátedra y la manera en la que el estudiante logra comprender lo que se le transmite, de eso es precisamente de lo que el docente debe preocuparse, porque la preparación académica está adquirida, pero las competencias en referencias de estrategias y recursos educativos deben estar de acuerdo a la necesidad del grupo, de esa forma se puede lograr un buen proceso de enseñanza-aprendizaje. (p.21)

#### **2.4 Análisis crítico de las bases teóricas**

Es importante considerar las opiniones que se han vertido en las bases teóricas frente al tema de investigación dado a que es importante considerar el hecho de que la gestión administrativa, como lo refiere (Cerisola & Páez, 2018) debe estar estrechamente relacionado en la parte educativa, así como es esencial en otras empresas de diferentes naturaleza, lo cierto es que se debe de considerar que el director debe establecer un modelo de gestión educativa que sea oportuna y que esta ayude a garantizar una excelencia educativa.

El modelo que se ofrece en cuanto a la gestión administrativa para fortalecer el desempeño docente, como lo propone (Romero, et al, 2018) se divide en tres ejes importantes como son:

La administración, relaciones sociales-comportamiento y enseñanza-enseñanza, que pretende basarse en la participación colectiva para lograr la

participación, la reflexión, el entendimiento y por ende el consenso para alcanzar los resultados previstos y deseados.

En otras palabras, el objetivo de la gestión educativa es intervenir en el ciclo administrativo en las etapas de planificación, organización, ejecución, evaluación y control. Definir los conceptos de liderazgo educativo e identificar algunas de las diferencias que comúnmente existen entre liderazgo y administración. Si bien el concepto de gestión se ha asociado con la palabra gestión para la teoría administrativa desde la década de 1960, especialmente en términos de cómo administrar organizaciones, empresas manufactureras y de servicios, esto no se aplica a las instituciones educativas.

En este sentido, de acuerdo con la tendencia mundial de la educación a distancia o modelos alternativos, debe existir un modelo de educación y gestión orientado a la enseñanza, donde la tarea más importante sea la formación activa del conocimiento de los estudiantes, que por un lado, tiene una base teórica, pero también se sustenta en la base metodológica, técnica y administrativa sobre la que se asientan las citadas instituciones operativas y de desarrollo.

## **CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL**

### **3.1. Reseña histórica**

La escuela Julio Ortiz tuvo sus inicios en el cantón La Libertad, el 26 de enero del año 1996; cuando la población de este sector viendo la necesidad de tener un centro educativo que eduquen a sus niños, se reúnen en la precooperativa de vivienda 14 de Julio, un grupo de amigos del sector cómo son Don Julio Ortiz Puma, Ángela Pérez, Nelson Suárez, Aída Véliz, Ramona Rezabala, Manuel Ventura, Antonio Sánchez, Jacinto Farías, Luis Arana, Jorge Vargas, Mireya Pozo, María Zambrano, José Roca, Zoila Caballero, Jonny Reyes Nieto, Luis Sandoval, Rosa Calderón, Vicente Panchana, José Franco, Enrique Murillo, Mauro Domínguez, entre otros; en primera instancia la escuela quedó como Escuela Comunitaria Palmeras y el director sería el Licenciado Johnny Reyes Mite.

Es así que en el mes de mayo se da inicio a la etapa de matrícula para el período 1996-1997, los docentes que estarán a cargo de los estudiantes son el Lcdo. Johnny Reyes, Lcda. Norma Clemente, Lcda. Lucy Villón, Lcda. Miriam Miraba y la Lcda. Mireya Pozo, en este año se inició con 27 estudiantes de primer grado a cuarto grado en el año 1999 se encarga la dirección a la Lcda. Miriam Miraba, quién cuenta con el apoyo de los moradores del sector.

En el año 2012 se buscó un local propio para que funcione la escuela, ya que donde funcionaba era alquilada, es así que los padres de familia buscaron la manera de conseguir materiales para crear un paralelo y así brindar acogida a los estudiantes que se encontraban matriculados contando aproximadamente hasta ese momento con 35 estudiantes, los padres de familia realizaron con mucho esfuerzo las construcciones de caña de las primeras aulas.

En este mismo año se reúne en asamblea extraordinaria los padres de familia y moradores para solicitar que se cambie el nombre de la Escuela Palmeras por el nombre de Escuela Comunitaria Julio Ortiz; se cambia de nombre de esta institución, ya que el mismo va en agradecimiento a la loable gestión de sacrificio del señor Julio Ortiz Puma.

En el año 2003 se nombran como director de la Escuela Fiscal Julio Ortiz, al Lcdo. Juan Andrés Cruz, quién vino de la Escuela José Pedro Varela a prestar su colaboración, el distinguido maestro realizó gestiones en la Dirección Provincial del Guayas para obtener el acuerdo ministerial de la escuela fiscal. El 26 de enero del 2005 la Dirección Provincial de Educación del Guayas mediante acuerdo ministerial número 0123 acuerdan crear a partir del año lectivo 2004 2005 la Escuela Fiscal Julio Ortiz del cantón La Libertad, parroquia La Libertad, ciudadela Palmeras, en la avenida las Vegas II en Godoy asignándole para efecto el control estadístico número 21 la misma que funcionaba con jornada matutina con alumnado mixto.

En el año 2008 llegan docentes contratados por la Dirección Provincial del Guayas entre ellos la Lcda. Betty Magdalena Rocafuerte, la Lcda. Aída Roxana Arana y la profesora Sara Santisteban; en este mismo año se otorga el nombramiento como docente fiscal a la Lcda. María Muñoz Alejandro. En el año 2010 la escuela por la demanda de docentes llega con nombramiento fiscal la Lcda. Inés Flores, la Lcda. Sandra Cedeño, la Lcda. Judith Rodríguez y la Lcda. Ángela Beltrán y como contrato el profesor Nixon Farfán.

El 16 de Julio del 2004 se le otorga las funciones de Directora a la Msc. Sandra Cedeño Chilán, quien asume sus funciones con responsabilidad y arduo trabajo en mejora de la entidad educativa. El 29 de septiembre del año 2014 por resolución ministerial número MINEDUC-CZ5242D02-2014-0047-R resuelven el artículo 1

cambiar la denominación de la escuela fiscal Julio Ortiz por escuela de educación básica Julio Ortiz ubicado en la ciudad de las palmeras avenida las Vegas en Godoy el cantón la libertad provincia de Santa Elena con el código AMIE 24H00218 con funcionamiento de los subniveles de inicial 2, grupo de 3 y 4 años, preparatoria, básica elemental y básica media de sostenimiento fiscal.

Dicho trámite de solicitud fue suscrito por la Master Sandra Cedeño Chilán en calidad de directora de la Escuela Julio Ortiz y aceptado por el magíster César Oswaldo Roca director distrital 24D02 La Libertad-Salinas-Educación.

El 8 de octubre del 2014 mediante resolución número MINEDUC-CZ5-24D02-2014 0055R se resuelve el artículo 1 cambiar denominación de la Escuela de Educación Básica Julio Ortiz por Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo” ubicada en la ciudad de las Palmeras, avenida las Vegas y Engoroy, Cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, con el código AMIE 24H00218 con funcionamiento de los subniveles de inicial 2, grupo de 3 y 4 años, preparatoria, básica elemental y básica media de sostenimiento fiscal.

Cabe mencionar que estos trámites se llevaron a cabo bajo el artículo 27, 39, 108 y 110 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural donde expone con total claridad la normativa de las denominaciones para las instituciones educativas según el nivel de educación que oferten en consecuencias si procede el cambio nominación y denominación.

El trabajo de la señorita directora Master Sandra se ha demostrado, ya que en el año 2015 se logró obtener el alcantarillado para la institución y se realizaron convenios para el pago de todos los servicios básicos que poseía la institución hasta ese entonces. Cabe mencionar que la directora en funciones cumplía dobles funciones a más de ser directora también tenía grado a cargo hasta agosto del 2016, cuando

llega la Lcda. Yesenia Nereida, pero con nombramiento provisional y tras varios pedidos de mejoramiento para la institución en el 2018 el distrito 24 de 02 realiza arreglo a la infraestructura de la misma.

## **3.2. Filosofía organizacional**

### **3.2.1 Modelo Educativo**

Somos una institución con identidad propia dirigida por gente joven con el propósito de innovar y formar el carácter de nuestros niños desde el principio. Nuestro modelo educativo Humanista- Constructivista, nos permite crear un ambiente de seguridad, confianza y motivación pensando también en los papás, en su tiempo, economía y lo más importante, la calidad de la educación para sus hijos.

### **3.2.2 Modelo Psicopedagógico**

Con la finalidad brindar una educación de calidad y calidez a todos nuestros alumnos, teniendo como principio fundamental reconocer a cada uno como un ser único y diferente, la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo” cuenta con el Departamento Psicopedagógico que está formado por un equipo de profesionales cuyo enfoque es de delinear, guía y brindarles las herramientas necesarias para que nuestros alumnos puedan alcanzar su óptimo desarrollo, descubriendo y potencializando sus fortalezas.

### **3.2.3 Misión**

"Promover el óptimo desarrollo de los niños utilizando al máximo la facultad que tienen para aprender, mediante una intervención educativa de calidad e inculcando hábitos y reforzando valores, con la finalidad de potenciar sus capacidades, habilidades y competencias dentro de un contexto personalizado y de calidez para lograr así que se sientan cómodos y puedan desarrollarse como seres humanos seguros, libres y felices."

### **3.2.4 Visión**

"En 2025, ser el punto referente en la provincia de Santa Elena respecto de las escuelas de educación preescolar, primaria y secundaria por su calidad e innovación, comprometida con la formación de niños y niñas independientes en un ambiente de libertad con responsabilidad, favoreciendo su autoestima, carácter y autonomía, enfocando la enseñanza en una educación formativa centrada en los valores, para que puedan desarrollar habilidades y capacidades que les permitan enfrentar y resolver problemas de la vida cotidiana de manera creativa y asertiva, logrando así contribuir con el cambio que tanto necesita nuestro país."

### **3.2.5 Valores**

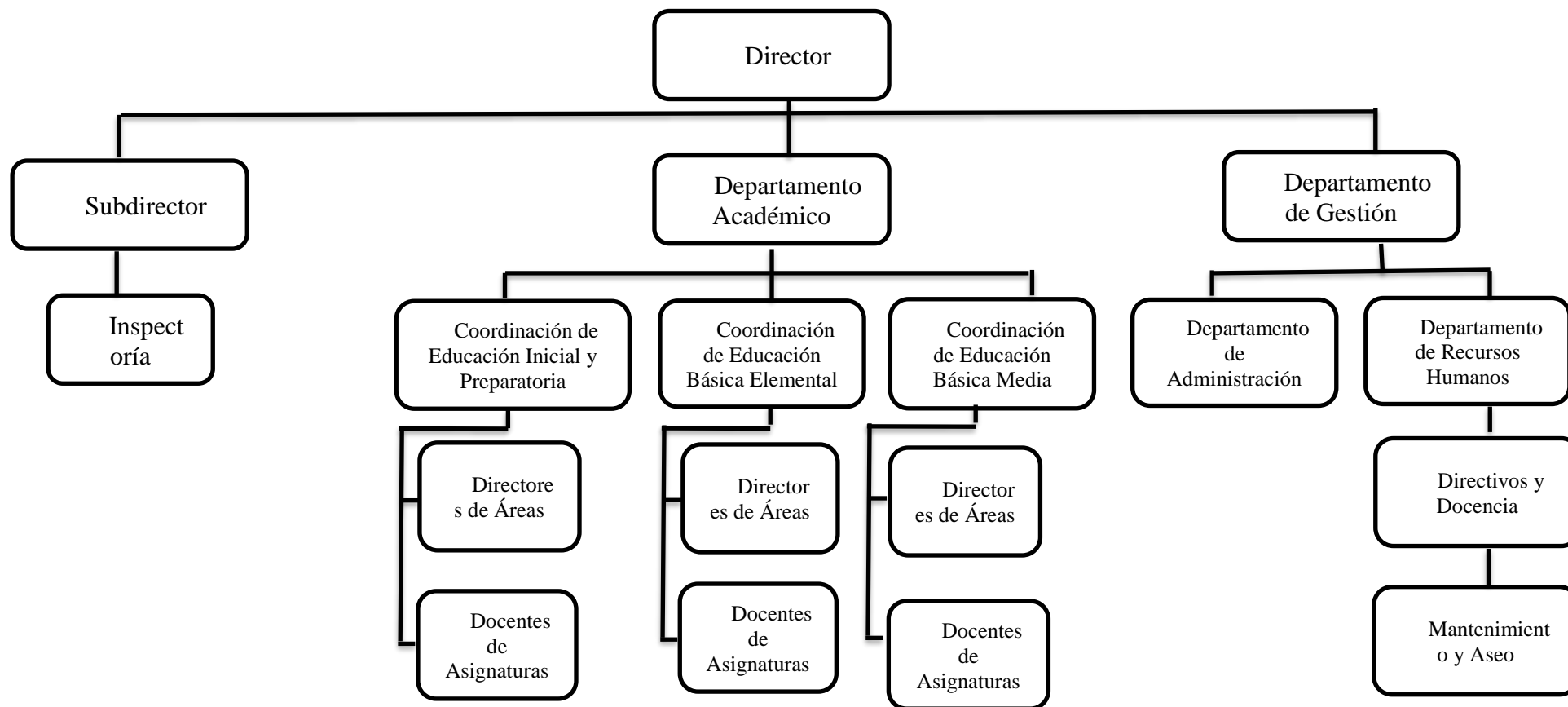
- Honestidad. En cada una de las acciones que realizamos buscamos un mejor futuro, debemos actuar con el ejemplo.
- Responsabilidad. En nuestras acciones, en nuestra noble labor.
- Respeto. Hacia nuestros pequeños y sus familias, hacia nuestro entorno y hacia nosotros mismos.



- Seguridad. El bienestar del pequeño es tranquilidad de los papás, por eso nuestro objetivo es brindar un ambiente seguro y confortable para los pequeños.
- Compañerismo. Nuestra actitud de cooperación con nuestro equipo de trabajo, con nuestros clientes y con nuestros proveedores debe de diferenciarnos siempre.
- Integridad. Lo importante es hacer lo correcto, por las razones correctas y del modo correcto, por el bien de los niños y sus papás.

### 3.3 Diseño organizacional

Figura 4. Diseño organizacional



Elaborado por: Katherine Pezo Cifuentes, 2022

La dirección de la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo” está compuesta por el Director Principal, el Subdirector, el Departamento Académico y el Departamento de Gestión.

En cuanto al Subdirector, se encarga específicamente de la Inspección en toda la unidad educativa, tanto en docentes como en estudiantes, incluido la logística en cuanto a limpieza y mantenimiento.

En relación al Departamento Académico, como su nombre mismo lo describe, se desprenden tres coordinaciones como son la Coordinación de Educación Inicial y Preparatoria, Coordinación de Educación Básica Elemental y Coordinación de Educación Básica Media, cada una con sus direcciones de áreas de asignaturas y docentes.

En el Departamento de Gestión, se encuentra el Departamento de Administración encargado de toda la parte administrativa frente a lo que compete cumplir con lo que establece el Ministerio de Educación del Ecuador; y el Departamento de Recursos Humanos que tiene competencia sobre directivos, docentes, personal de mantenimiento y personal de aseo.

### **3.4. Productos y/o servicios**

#### **3.4.1 Datos Generales de Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo”**

- Nombre de la institución: ESCUELA DE EDUCACION BASICA DOLORES VEINTIMILLA DE GALINDO
- Código AMIE: 24H00218
- Dirección de ubicación: AV LAS VEGAS Y ENGOROY 19 CALLE

### **3.4.2 Datos de los profesores de la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo”**

- Número de Docentes género femenino: 16
- Número de Docentes género masculino: 6
- Número total de profesores: 22

### **3.4.3 Estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo”**

- Número total de estudiantes de género femenino: 217
- Número total de estudiantes de género masculino: 259
- Número total de estudiantes del establecimiento: 476

### **3.4.4 Estudiantes por nivel de la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo”**

- Estudiantes 3 años: 10
- Estudiantes 4 años: 31
- Estudiantes de primer año de Educación Básica: 44
- Estudiantes de segundo año de Básica: 32
- Estudiantes de tercer año de Educación Básica: 81
- Estudiantes de cuarto año de Educación Básica: 61
- Estudiantes de quinto año de Educación Básica: 63

- Estudiantes de sexto año de Educación Básica: 70
- Estudiantes de séptimo año de Educación Básica: 66

### **3.5. Diagnóstico organizacional**

En relación a la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo” se precisa analizar varios enfoques en cuanto a un diagnóstico situacional, como son:

#### **3.5.1 Aporte académico**

El aporte de esta unidad académica se manifiesta en tres enfoques fundamentales: una aplicación de fundamentos teóricos sobre la educación rural que no existía, un plan de formación orientado específicamente hacia lo rural y una labor de extensión que le ha permitido a la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo” atender, entre otras, las necesidades educativas de las zonas donde se ubica la escuela.

#### **3.5.2 Relación escuela-comunidad**

La relación entre la Escuela Primaria Dolores Veintimilla de Galindo y la comunidad está encaminada a solucionar los problemas derivados de la marginación y exclusión que afectan a estas instituciones y comunidades. Una de las mayores dificultades que señalan los docentes de las zonas rurales es la falta de un presupuesto económico suficiente para atender las necesidades de los estudiantes. Por eso, la mayoría de las actividades se enfocan en brindar

recursos económicos para cubrir necesidades, desde obras de infraestructura hasta la compra de mobiliario, equipo o material didáctico.

### 3.5.3 Alcance estratégico educativo

Es la etapa fundamental del planeamiento estratégico institucional debido a que mediante este proceso se establece el reconocimiento de qué resultados ha venido produciendo la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo”, cuál es el estatus de su funcionamiento, qué problemas y qué causas se relacionan a lo encontrado, y cómo se vincula la Escuela de Educación Básica “Dolores Veintimilla de Galindo” con su entorno para asegurar la entrega adecuada del servicio educativo de acuerdo con las modalidades y niveles en los que atiende.

### 3.6 Análisis FODA

Es preciso considerar el análisis FODA, dado a que esto permite que exista un enfoque real de la situación que presenta la unidad educativa en relación a su desarrollo administrativo y académico, como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 1. Análisis FODA

<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La educación que se brinda es de calidad.</li> <li>• Los docentes tienen nivel de preparación académica alta como maestrías y doctorados.</li> <li>• La comunidad confía en la educación que se brinda a sus hijos.</li> <li>• La estructura física es amplia y cómoda.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La demanda de estudiantes del sector es alta.</li> <li>• La ubicación de la escuela es estratégica y funcional.</li> <li>• La oferta académica es amplia, y se puede avanzar con el nivel bachillerato.</li> </ul>
<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tienen una buena gestión administrativa por parte de la alta gerencia.</li> <li>• Se incumplen con los procesos de solicitud y entregas de documentos dentro del campo docente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen unidades educativas colindantes que si presenta una buena organización.</li> <li>• La competencia educativa es alta, tanto en preparación docente como la educación de los estudiantes.</li> </ul>
--	---

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes

## **CAPÍTULO IV METODOLOGÍA**

### **4.1 Marco Metodológico**

#### **4.1.1 Enfoque de la Investigación**

En relación al tema de investigación se ha establecido la Investigación Cualitativa y la Investigación Cuantitativa:

##### **4.1.1.1 Investigación Cualitativa**

(Camacho & Pérez, 2018) refieren que la investigación cualitativa posee un enfoque multimetódico, dado a que permite un acercamiento interpretativo y real al sujeto de estudio, lo que incide de manera significativa en los resultados de lo que se pretende investigar.

En este caso, al tratarse del desempeño directivo en la gestión administrativa y pedagógica institucional, se analiza los indicadores en cuanto a los procesos que se aplican y las deficiencias que se presentan al momento de establecer la gestión académica y administrativa, frente a su incidencia, a fin de establecer las alternativas de soluciones.

##### **4.1.1.2 Investigación Cuantitativa**

(Pita, Pita, & Pértegas, 2016) opinan que la investigación cuantitativa es aquella que permite la recolección de información de un fenómeno en estudio de forma cuantitativa, donde intervienen interpretaciones de escala, numeración y datos porcentuales sobre las variables identificadas en un problema.

En cuanto al tema de análisis, es necesario centrarse en los indicadores de criterio del proceso de gestión del distrito escolar para comprender la eficacia del proceso, utilizando medidas cuantitativas relacionadas con el desempeño pedagógico, respondiendo a la alta dirección, en este caso, el director y Los coordinadores se desarrollan sobre una base organizativa.



#### **4.1.2 Tipo de Investigación**

En cuanto al enfoque administrativo y pedagógico que involucra el siguiente trabajo de investigación, se consideró aplicar la Investigación Exploratoria y la Investigación Descriptiva:

##### **4.1.2.1 Investigación Exploratoria**

Se implementará la **investigación exploratoria** que, de acuerdo al criterio de Hernández Sampieri, (2014) se aplica cuando el objeto de estudio ha sido poco o escasamente estudiado, así también como el área de análisis” (pág. 91).

Ante ello, se puede expresar la necesidad de la recolección de información preliminar en fuentes de investigación bibliográfica y de campo (in situ), para indagar con mayor precisión la problemática identificada en la Escuela de Educación Básica Dolores Veintimilla de Galindo del cantón La Libertad para identificar los indicadores de necesidad.

##### **4.1.2.2 Investigación Descriptiva**

En ese mismo sentido, se cita a Bernal Torres, (2015, p.58) quien sostiene que “así como los estudios exploratorios sirven fundamentalmente para descubrir y pre-figurar, los **estudios descriptivos** son necesarios para identificar con precisión las directrices y parámetros de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación”.

Esto quiere decir que la investigación descriptiva permitirá complementar los datos recolectados por el estudio de investigación, para que todo lo relacionado con la administración y gestión educativa pueda ser analizado con mayor precisión y complementado con las recomendaciones del Manual de Procedimientos Administrativos para mejorar la administración y el análisis. entrenamiento de la unidad.

#### **4.1.3 Métodos de Investigación**

De acuerdo a los métodos de investigación necesarios en el análisis presente, se abordaron los métodos Deductivo-Inductivo y el método Explicativo:

#### **4.1.3.1 Método Deductivo-Inductivo**

Santistevan, (2017) planteó que el método deductivo-inductivo es un método de razonamiento lógico que tiene como objetivo sacar conclusiones específicas a partir de hechos generales, es decir, el método deductivo analiza en términos generales para resolver problemas específicos para los resultados generales.

Dada la falta de instalaciones y precedentes para la aplicación del liderazgo administrativo e instructivo, este enfoque mixto debe usarse para determinar los estándares de demanda en comparación con lo que hacen los maestros en el aula, los estudiantes responden y reflexionan sobre la calidad de la educación que reciben. recibir.

#### **4.1.3.2 Método Explicativo**

Para Flores, (2018) se refiere a aquellos trabajos en los que se enfoca en identificar el origen o la causa de un determinado conjunto de fenómenos para comprender las causas de ciertos eventos, más que determinar la causalidad. Las relaciones existen, o al menos las circunstancias en las que surgen.

Es importante utilizar este enfoque para identificar los problemas que se presentan actualmente en la gestión educativa de la Escuela Primaria Dolores Veintimilla de Galindo del estado La Libertad y sus implicaciones en la gestión de la formación docente con el fin de establecer una fundación. para la elaboración de un manual de procedimientos administrativos para administradores.

#### **4.1.4 Técnicas de Investigación**

Las técnicas a emplear en el proceso de investigación para la obtención de la información, son la encuesta y la entrevista:

##### **4.1.4.1 Entrevista**

(Casas, Repullo, & James, 2016) se refiere al hecho de que la encuesta es ampliamente utilizada como una técnica esencial porque puede recolectar y procesar

datos de manera rápida y eficiente, y sus respuestas son simples y complejas para que el análisis y las conclusiones sean fáciles de entender.

En este caso se optó por la técnica de la encuesta porque sería aplicable al personal docente de las unidades educativas, en especial a los docentes. Contendrá 8 preguntas cerradas en escala tipo Likert.

#### **4.1.4.2 Encuesta**

(Díaz, Torruco, & Martínez, 2015) Considera que la entrevista es una herramienta flexible y dinámica que, desde un enfoque cualitativo, permite la recopilación de datos precisos, completos y, lo más importante, conocer las fortalezas, refiriéndose a un problema específico de manera general, que es una clave abierta. para comprender la perspectiva del problema en la pregunta.

La entrevista es para la directora y coordinadora de la zona de aprendizaje de la escuela primaria del estado La Libertad, Dolores Veintimilla de Galindo. Este cuestionario se cumplimentará en forma de preguntas abiertas con el fin de lograr una comprensión amplia de los criterios necesarios para futuros trabajos de investigación

#### **4.1.5 Población y muestra**

##### **4.1.5.1 Población**

Según Tamayo (2016), La población es la suma del fenómeno objeto de estudio, comprende todas las unidades de análisis que componen el fenómeno, para un estudio específico que integre un conjunto de N unidades que participen de una determinada característica, se debe cuantificar, denominado población, porque es el fenómeno asignado al estudio.

En cuanto al tema de estudio, el primer grupo identificado será el de los docentes de la Escuela Primaria Dolores Veintimilla de Galindo del estado La Libertad, a quienes se estudiará para conocer los aspectos que inciden en la profundización administrativa y, por ende, se realizará con los directores y coordinadores de las

unidades educativas Entrevistas para conocer los aspectos más importantes, relacionados con el desarrollo de la gestión académica y administrativa de la calidad.

Tabla 2. Población

<b>POBLACIÓN</b>		
<b>N.-</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>
<b>1</b>	Director de la Escuela de Educación Básica Dolores Veintimilla de Galindo del cantón La Libertad	<b>1</b>
<b>2</b>	Coordinadores de la Escuela de Educación Básica Dolores Veintimilla de Galindo del cantón La Libertad	<b>4</b>
<b>3</b>	Docentes de la Escuela de Educación Básica Dolores Veintimilla de Galindo del cantón La Libertad	<b>22</b>
<b>TOTAL</b>		<b>27</b>

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes

#### 4.1.5.2 Muestra

Para el desarrollo de la identificación de la muestra se ha identificado el muestreo no probabilístico por conveniencia como lo menciona Sánchez (2017), es un método de muestreo aleatorio y no aleatorio utilizado para crear muestras de acuerdo a la probabilidad de personas fácilmente disponibles. parte de la muestra. En este caso, se han seleccionado las siguientes muestras de acuerdo con las condiciones de recogida de información actualmente establecidas, que estipulan:

Tabla 3. Muestra

<b>MUESTRA</b>		
<b>N.-</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>
<b>1</b>	Director de la Escuela de Educación Básica Dolores Veintimilla de Galindo del cantón La Libertad	<b>1</b>
<b>2</b>	Coordinadores de la Escuela de Educación Básica Dolores Veintimilla de Galindo del cantón La Libertad	<b>4</b>
<b>3</b>	Docentes de la Escuela de Educación Básica Dolores Veintimilla de Galindo del cantón La Libertad	<b>22</b>
<b>TOTAL</b>		<b>27</b>

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes

## 4.2 Análisis e interpretación de resultados

### 4.2.1 Análisis de las encuestas realizadas a los docentes de la Escuela de Educación Básica Dolores Veintimilla de Galindo del cantón La Libertad

1. ¿El director ha planificado el Proyecto Educativo Institucional con la comunidad educativa?

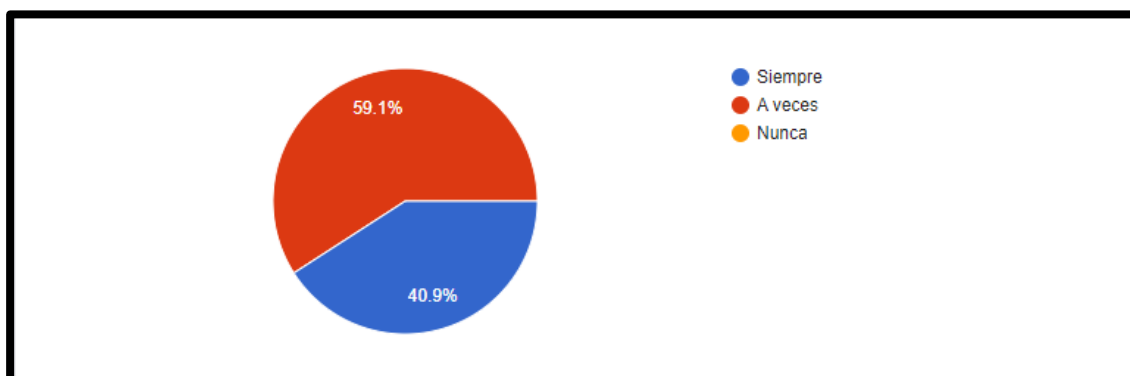
Tabla 4. Proyecto Educativo Institucional con la comunidad educativa.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Siempre.	9	40.9%
	A veces.	13	59.1%
	Nunca.	0	0%
<b>TOTAL</b>		22	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

Figura 5. Proyecto Educativo Institucional con la comunidad educativa.



**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

**Análisis:** En relación a la 1 pregunta, sobre el Proyecto Educativo Institucional con la comunidad educativa, de acuerdo a la investigación realizada se pudo determinar que, la mayor parte de la población indica que a veces se planifica, porque el director lo hace con su equipo y los socializa, mientras que la menor parte de la población afirma que siempre se planifica estos tipos de proyectos institucionales.

2. ¿El director ha fijado las metas y los objetivos institucionales y educativos con la institución?

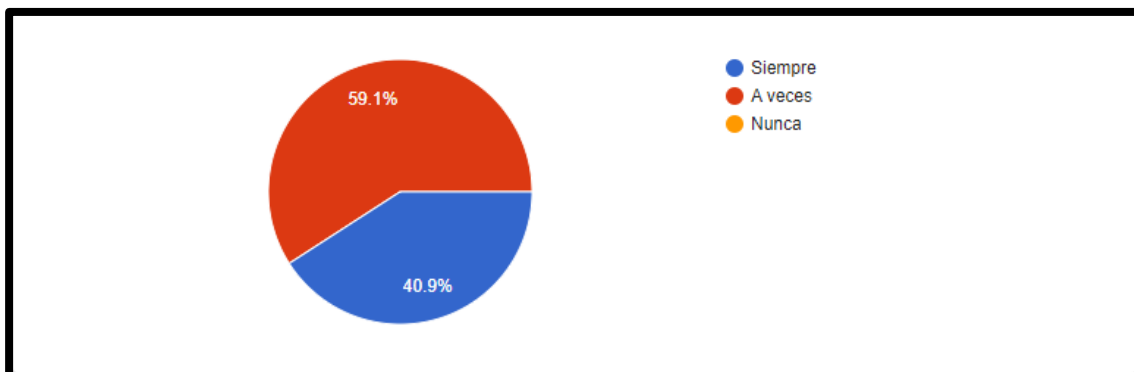
Tabla 5. Metas y objetivos institucionales y educativos con la institución.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	Siempre.	9	40.9%
	A veces.	13	59.1%
	Nunca.	0	0%
<b>TOTAL</b>		22	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

Figuras 6. Metas y objetivos institucionales y educativos con la institución.



**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

**Análisis:** En relación a la 2 pregunta, sobre las metas y objetivos institucionales y educativos con la institución, de acuerdo a la investigación realizada se pudo determinar que, la mayor parte de la población indica que a veces se ha fijado las metas, mientras que la menor parte de la población afirma que siempre se lo ha hecho.

3. ¿El director ha planificado actividades mediante un Plan Anual de Trabajo?

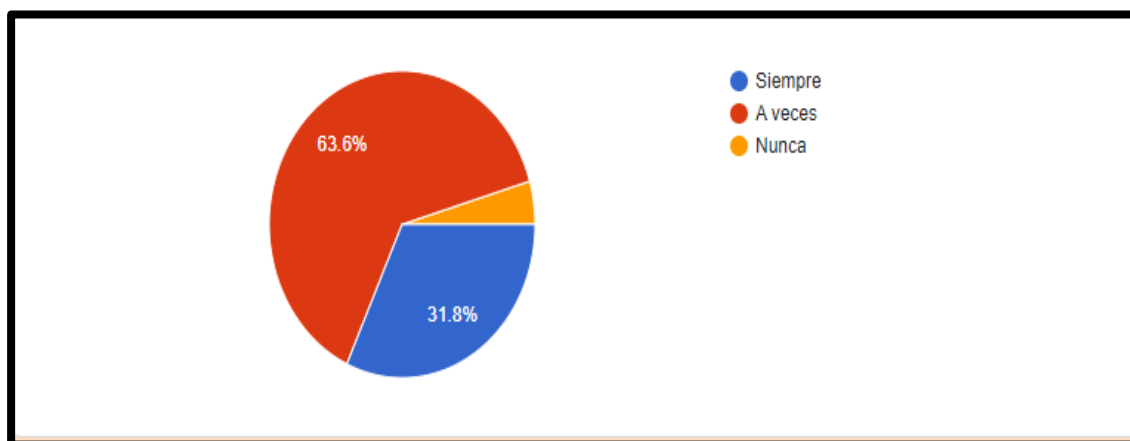
Tabla 6. Actividades mediante un plan anual de trabajo.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	Siempre.	7	31.8%
	A veces.	14	63.6%
	Nunca.	1	4.5%
<b>TOTAL</b>		22	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

Figura 7. Actividades mediante un plan anual de trabajo.



**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

**Análisis:** En relación a la 3 pregunta, sobre actividades mediante un plan anual de trabajo, de acuerdo a las investigaciones realizadas se pudo determinar que, la mayor parte de la población encuestada afirma que a veces se rige a un proyecto, ya que los programas se realizan en consecuencias de las fechas que se presentan, mientras que la menor parte de la población indica que nunca.

4. ¿El director ha planificado proyectos o programas de innovación de acuerdo al enfoque institucional?

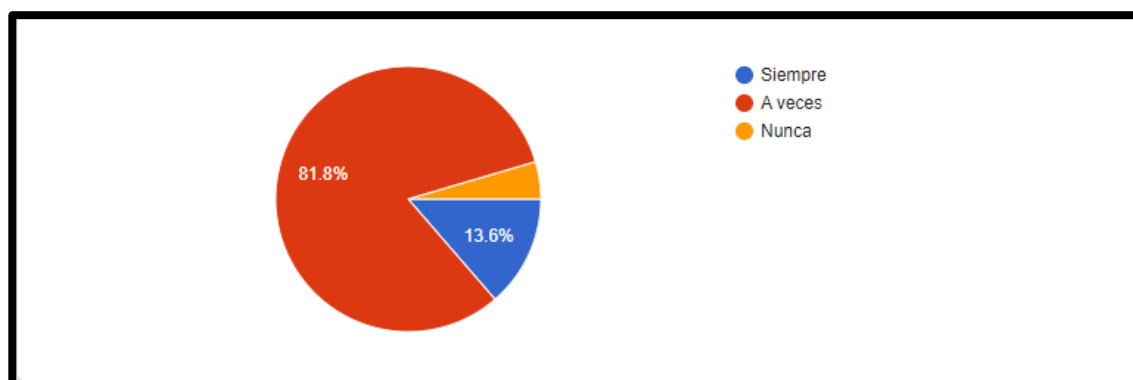
Tabla 7. Proyectos o programas de innovación de acuerdo al enfoque institucional.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	Siempre.	3	13.6%
	A veces.	18	81.8%
	Nunca.	1	4.5%
	<b>TOTAL</b>	22	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes

Figura 8. Proyectos o programas de innovación de acuerdo al enfoque institucional.



**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

**Análisis:** En relación a la 4 pregunta, sobre proyectos o programas de innovación de acuerdo al enfoque institucional, de acuerdo a la investigación realizada se pudo determinar que, la mayor parte de la población afirma que a veces se aplican estos proyectos, porque más bien son los docentes los que deben aplicar de manera individual tales actividades, mientras que la menor parte indica que nunca se han aplicado esas actividades de enfoque institucional.



5. ¿Las metas que se propone el director facilita el logro del cumplimiento de los objetivos?

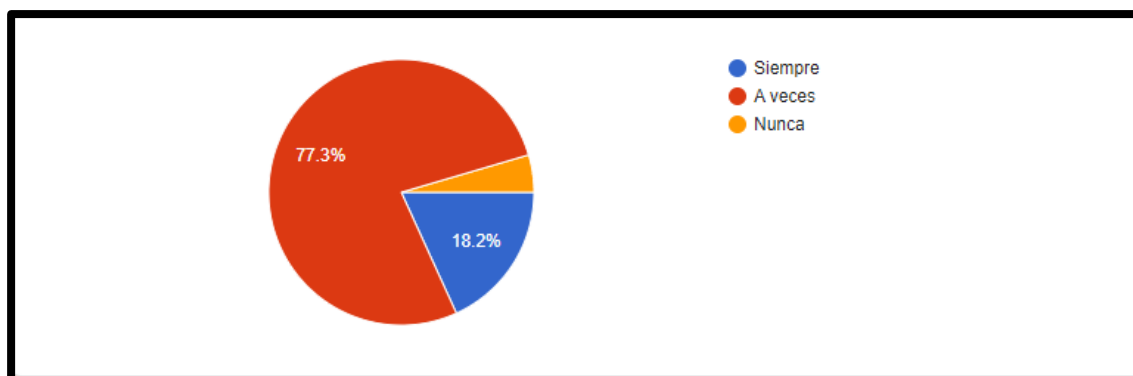
Tabla 8. Logro del cumplimiento de los objetivos.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Siempre.	4	18.2%
	A veces.	17	77.3%
	Nunca.	1	4.5%
	<b>TOTAL</b>	22	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

Figura 9. Logro del cumplimiento de los objetivos.



**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

**Análisis:** En relación a la 5 pregunta, sobre el logro del cumplimiento de los objetivos, de acuerdo a la investigación realizada se pudo determinar que, la mayor parte de la población encuestada afirma que a veces se cumplen los objetivos educativos, mientras que la menor parte de la población indica que nunca, porque ni conocen cuales son los objetivos institucionales.

6. ¿Existe una estructura organizativa determinada en la institución educativa?

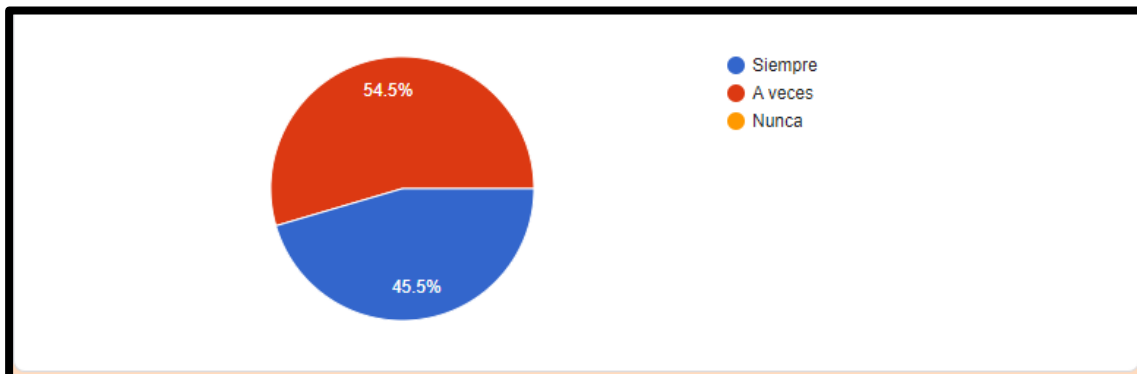
Tabla 9. Estructura organizativa determinada en la institución educativa.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	Siempre.	10	45.5%
	A veces.	12	54.5%
	Nunca.	0	0%
<b>TOTAL</b>		22	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

Figura 10. Estructura organizativa determinada en la institución educativa.



**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

**Análisis:** En relación a la 6 pregunta, sobre la estructura organizativa determinada en la institución educativa, de acuerdo a la investigación realizada se pudo determinar que, la mayor parte de la población afirma que a veces, es decir, que no hay una estructura organizativa que ellos puedan conocer, mientras que la menor parte indica que siempre; cabe recalcar de pronto si existe tal estructura, pero no ha sido socializada por la dirección.

7. ¿Se encuentran identificadas las líneas de autoridad en el organigrama estructural de la escuela?

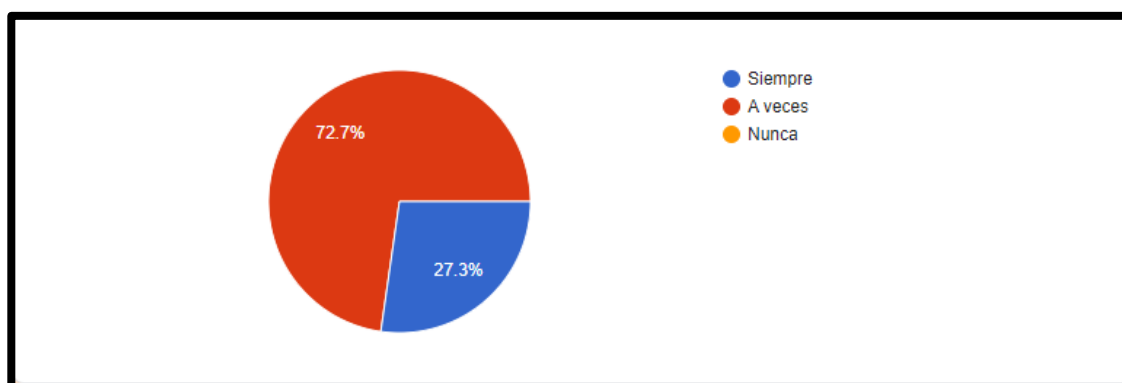
Tabla 10. Líneas de autoridad en el Organigrama estructural de la escuela.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	Siempre.	6	27.3%
	A veces.	16	72.7%
	Nunca.	0	0%
	<b>TOTAL</b>	22	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

Figura 11. Líneas de autoridad en el Organigrama estructural de la escuela.



**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

**Análisis:** En relación a la 7 pregunta, sobre las líneas de autoridad en el organigrama estructural de la escuela, de acuerdo a la investigación realizada se pudo determinar que, la mayor parte de la población encuestada afirma que a veces las identifican, dado a que solo conocen quienes son los que toman las decisiones, pero de manera jerárquica, mientras que la menor parte de la población indica que siempre.

8. ¿El director establece programas de integración para la comunidad educativa (padres, directivos y estudiantes)?

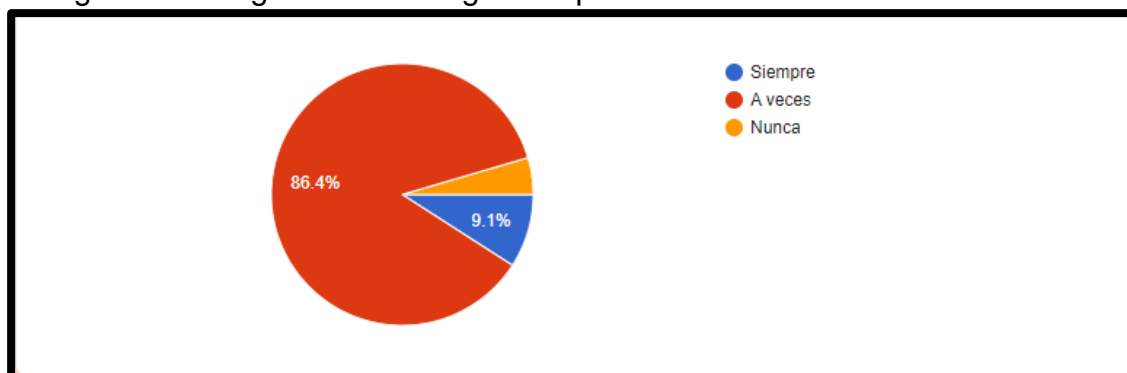
Tabla 11. Programas de integración para la comunidad educativa.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8	Siempre.	2	9.1%
	A veces.	19	86.4%
	Nunca.	1	4.5%
<b>TOTAL</b>		22	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

Figura 12. Programas de integración para la comunidad educativa.



**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

**Análisis:** En relación a la 8 pregunta, sobre los programas de integración para la comunidad educativa, de acuerdo a la investigación realizada se pudo determinar que, la mayor parte de la población afirma que a veces se realizan programas donde se involucra a toda la comunidad educativa, esto se da por los programas que dentro del programa curricular están delineados, mientras que la menor parte indica que nunca.

9. ¿El director propicia un clima institucional a través de la integración y trabajo en equipo?

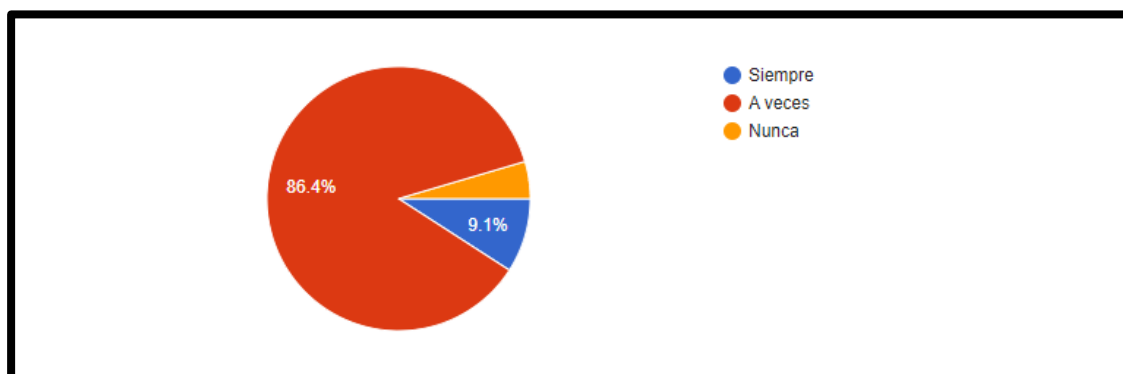
Tabla 12. Clima institucional a través de la integración y trabajo en equipo.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
9	Siempre.	2	9.1%
	A veces.	19	86.4%
	Nunca.	1	4.5%
<b>TOTAL</b>		22	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

Figura 13. Clima institucional a través de la integración y trabajo en equipo.



**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

**Análisis:** En relación a la 9 pregunta, sobre el clima institucional a través de la integración y trabajo en equipo, de acuerdo a la investigación realizada se pudo determinar que, la mayor parte de la población afirma que son pocas las actividades que fortalecen un buen clima organizacional, porque muchas veces el trabajo a presión provoca incomodidades, más aún cuando no se explica lo que solicitan y lo exigen en poco tiempo de entrega, mientras que la menor parte de la población indica que siempre existe un buen clima organizacional.

10. ¿La dirección resuelve los conflictos educativos de manera ágil?

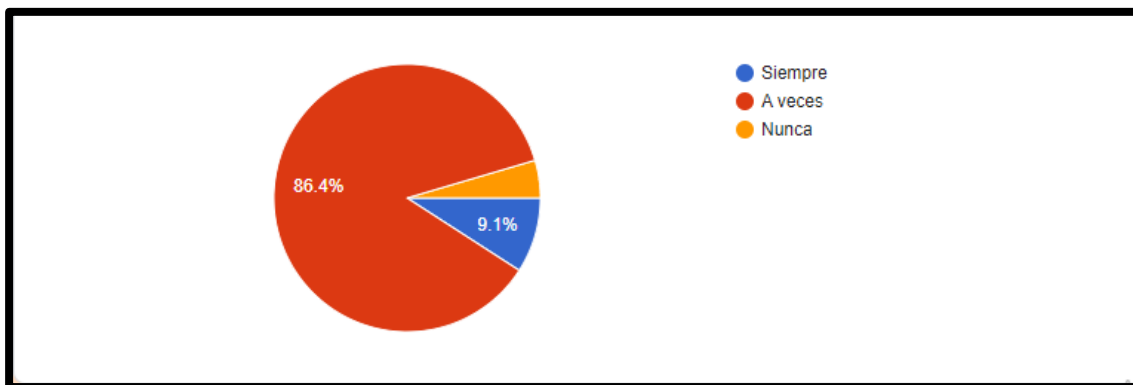
Tabla 13. Conflictos educativos de manera ágil.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
10	Siempre.	2	9.1%
	A veces.	19	86.4%
	Nunca.	1	4.5%
	<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

Figura 14. Conflictos educativos de manera ágil.



**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

**Análisis:** En relación a la 10 pregunta, sobre los conflictos educativos de manera ágil, de acuerdo a la investigación realizada se pudo determinar que, la mayor parte de la población afirma que a veces se manejan de manera en las que las partes afectadas logren conciliar el problema, pero mayormente no se realiza de manera ágil, mientras que la menor parte de la población indica que siempre.

11. ¿Existe una buena relación y comunicación entre el director con el personal?

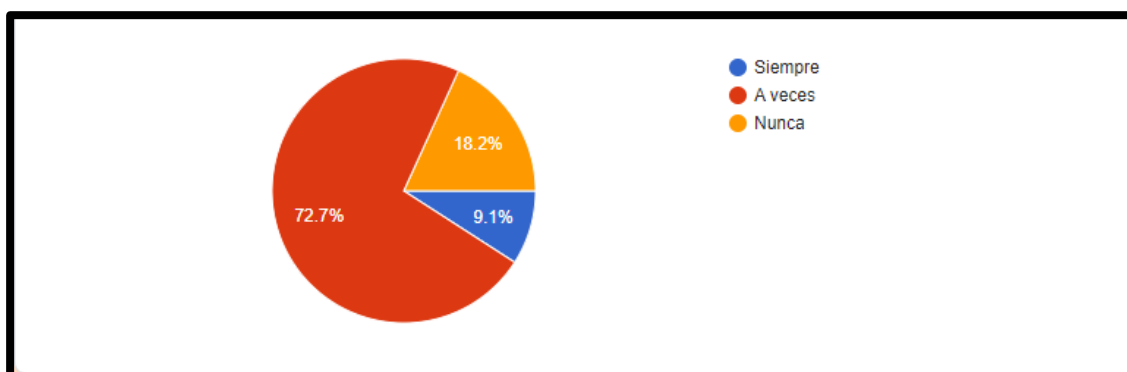
Tabla 14. Buena relación y comunicación entre el director con el personal.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>11</b>	Siempre.	2	9.1%
	A veces.	16	72.7%
	Nunca.	4	18.2%
	<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

Figura 15. Buena relación y comunicación entre el director con el personal.



**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

**Análisis:** En relación a la 11 pregunta, sobre la buena relación y comunicación entre el director con el personal, de acuerdo a la investigación realizada se pudo determinar que, la mayor parte de la población afirma que a veces el director se involucra en actividades para fortalecer la relación entre autoridades y docentes, mientras que la menor parte de la población indica que siempre lo hace cuando hay eventos en donde debe intervenir.

12. ¿El director promueve el cumplimiento de las funciones, deberes y derechos de los maestros, padres, alumnos y administrativos?

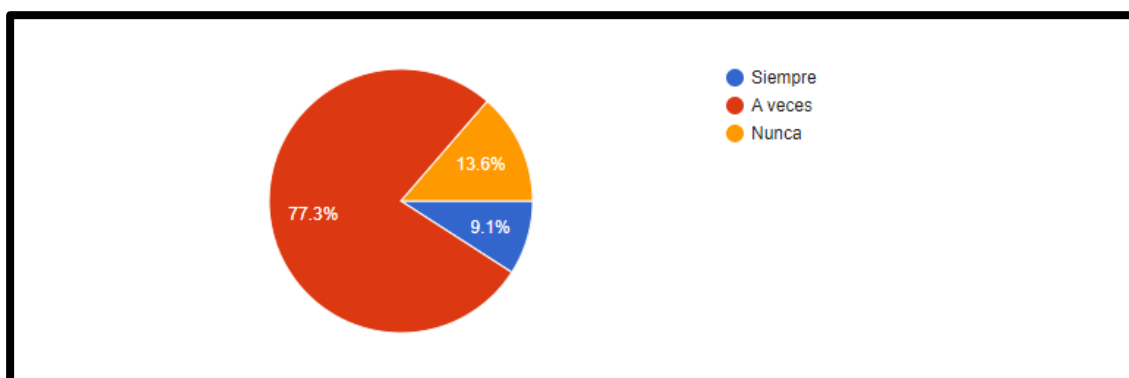
Tabla 15. Cumplimiento de las funciones.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
12	Siempre.	2	9.1%
	A veces.	17	77.3%
	Nunca.	3	13.6%
	<b>TOTAL</b>	22	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

Figura 16. Cumplimiento de las funciones.



**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

**Análisis:** En relación a la 12 pregunta, sobre el cumplimiento de las funciones, de acuerdo a la investigación realizada se pudo determinar que, la mayor parte de la población afirma que a veces son las tareas o actividades que promueve que el docente cumpla con sus funciones como formador, además de que se respeten sus derechos y deberes alineados a lo que demandan, mientras que la menor parte indica que siempre.



13. ¿El director hace un seguimiento de los planes, unidades, proyectos y sesiones que realizan los maestros?

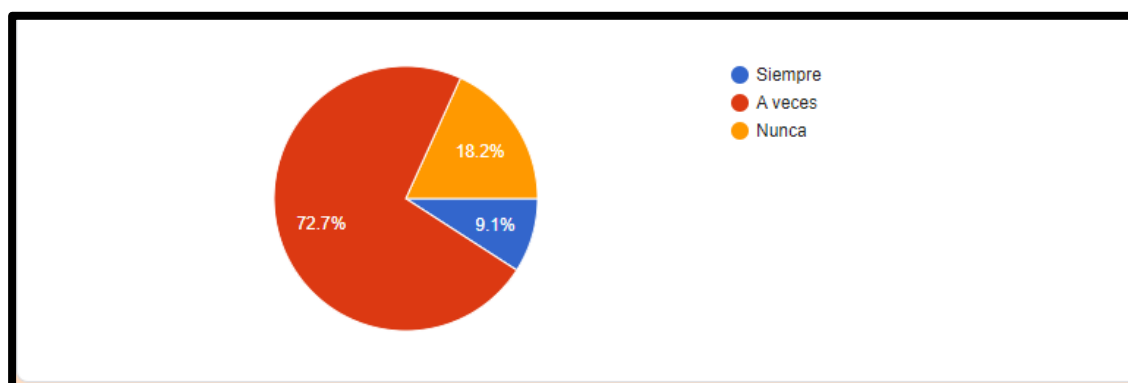
Tabla 16. Seguimiento de planes, unidades, proyectos y sesiones.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>13</b>	Siempre.	2	9.1%
	A veces.	16	72.7%
	Nunca.	4	18.2%
	<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

Figura 18. Seguimiento de planes, unidades, proyectos y sesiones.



**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

**Análisis:** En relación a la 13 pregunta, sobre el seguimiento de planes, unidades, proyectos y sesiones; de acuerdo a la investigación realizada se pudo determinar que, la mayor parte de la población encuestada afirma que a veces se hace un seguimiento del cumplimiento y avances de las unidades que se han planificado con anterioridad, mientras que la menor parte de la población indica que siempre se revisan y hay un seguimiento.

14. ¿El director controla los avances pedagógicos e institucionales de manera permanente?

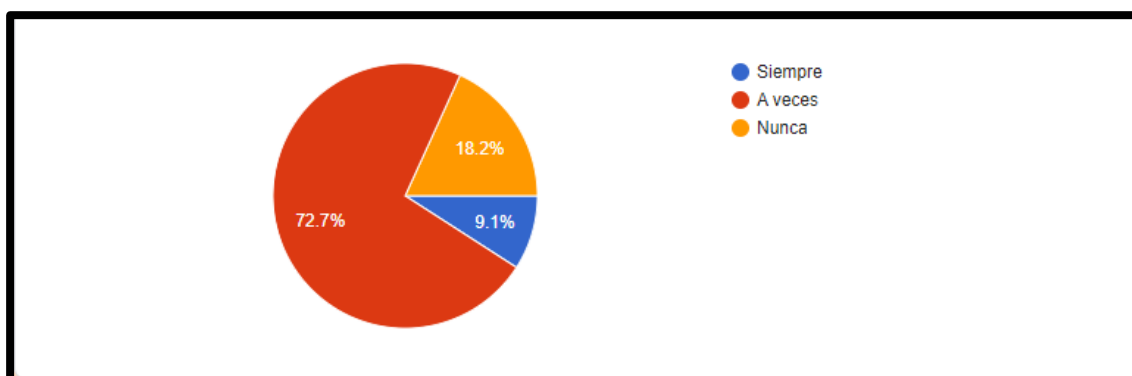
Tabla 17. Avances pedagógicos e institucionales.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
14	Siempre.	2	9.1%
	A veces.	16	72.7%
	Nunca.	4	18.2%
	<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

Figura 19. Avances pedagógicos e institucionales.



**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la escuela de Educación Dolores Veintimilla de Galindo.

**Elaborado por:** Katherine Elizabeth Pezo Cifuentes.

**Análisis:** En relación a la 14 pregunta, sobre los avances pedagógicos e institucionales, de acuerdo a la investigación realizada se pudo determinar que, la mayor parte de la población encuestada indica que a veces se controla los avances pedagógicos, ya eso depende de cada docente cumplir el año con la planificación curricular, mientras que la menor parte de la población afirma que siempre se hace la revisión del cumplimiento de los planes pedagógicos.

## **4.2.2 Análisis de las entrevistas realizadas a Administrativos de la Escuela de Educación Básica Dolores Veintimilla de Galindo**

### **4.2.2.1 Análisis de la entrevista realizada al Coordinador de la Escuela de Educación Básica Dolores Veintimilla de Galindo**

#### **Pregunta 1.- ¿Los docentes demuestran capacidad y conocimiento en la impartición de las clases?**

En cuanto a las competencias que demuestran, la respuesta es sí, ya que el personal está calificado y luego recibe capacitación para prepararlos para el desempeño de aprendizaje que deben demostrar en el aula y en su rol como docente.

#### **Pregunta 2.- ¿Los docentes tienen conocimiento actualizado de las estrategias que deben aplicar en el proceso enseñanza-aprendizaje?**

En cuanto al proceso de capacitación, los docentes reciben informaciones pertinentes en cuanto a las estrategias metodológicas a utilizar, siendo canalizadas en su mayoría por las editoriales de los recursos bibliográficos que se utilizan, ya depende de ellos en cuanto a los resultados y logros que deben responder.

#### **Pregunta 3.- ¿Los docentes adecúan la enseñanza en base a los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?**

Este tema es importante porque necesita ser enfocado en la educación de hoy ya que cubre las necesidades de los estudiantes además de la enseñanza, antes la coordinadora enfatizó que las pautas están puestas en ese objetivo y el resultado depende enteramente del docente.

#### **Pregunta 4.- ¿El docente desarrolla sesiones de aprendizaje contextualizadas en el marco curricular, considerando los diversos modos de aprendizaje de los estudiantes?**

Esta es una de las tareas previas a la lección y a eso se refieren, considerando que la malla curricular es una de las bases para el mantenimiento de la educación, por lo

que estos parámetros determinan el proceso de aprendizaje y la diversidad que deben crear los docentes.

**Pregunta 5.- ¿El docente incentiva a los estudiantes a un aprendizaje más allá de hechos o datos, los estimula a establecer relaciones, integrar y contextualizar contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales?**

Son estrategias educativas importantes en las lecciones que se imparten, por lo que es importante utilizarlas, aunque no siempre, porque las limitaciones de tiempo y contexto no incentivan el uso de estos recursos para desarrollar estímulos relacionados con la asociación, la integración en los programas. y actitudes y crear una situación.

**Pregunta 6.- ¿El docente detecta y potencia las fortalezas de los estudiantes y realiza seguimiento y acompañamiento a los que tienen dificultad en el aprendizaje?**

En este tema, el docente es muy realista, porque la realidad en el aula es otra, es decir, a veces, como dijo el docente, incluso la calidad y pertinencia de la formación docente requiere de un apoyo institucional, que viene de este enfoque en contexto. Donde aún existen vacíos en la educación diferenciada para personas con dificultades de aprendizaje.

**Pregunta 7.- ¿El docente promueve la participación activa de los alumnos en clase a través de preguntas y o comentarios y responde con precisión a sus inquietudes académicas?**

En este caso, los docentes aplicaron estrategias participativas a los estudiantes y conocían las necesidades e inquietudes de los estudiantes, pero los programas y proyectos implementados no lograron los resultados deseados, limitando la capacidad de desarrollo de los docentes, más bien se recomienda implementar estrategias Mejora, dado a que no hay suficientes procesos administrativos en una misma sección de gestión.

**Pregunta 8.- ¿El docente propicia la comunicación en un clima de equidad, confianza, libertad y respeto para una mejor interacción con sus alumnos y de ellos entre sí?**

En este caso, es justo que el vínculo se construya a través de un ambiente de honestidad, confianza y respeto, ya que estas son las habilidades que desarrollan como docentes.

**Pregunta 9.- ¿El docente toma en cuenta los resultados de las evaluaciones para introducir modificaciones tanto en la planificación como en su actuación docente?**

El docente muchas veces observa y averigua los puntos débiles de los alumnos, sin contar que, al evaluar a los alumnos, tiene criterios de evaluación y notas para medir el nivel de conocimientos, pero la planificación por parte de la comisión de educación, que incluye útil para la enseñanza.

**Pregunta 10.- ¿El docente participa activamente en equipos de trabajo para ayudar a que la institución avance colaborando con la visión y misión de la Institución Educativa?**

En cuanto a los docentes, tienden a involucrarse activamente en todo lo relacionado con la provisión de una educación de calidad, pero esto puede suceder cuando los líderes no involucran a todos los docentes, obliga a los docentes a trabajar a su alrededor y conduce a su pasividad. Trabajar en equipo es un aspecto del aprendizaje que afecta a los estudiantes porque no hay colaboración.

**Pregunta 11.- ¿El docente demuestra puntualidad en la entrega de los documentos académicos, en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje y en las actividades oficiales de la Institución Educativa?**

Este es un indicador de que los docentes se ven como una debilidad porque hay procesos a seguir y muchas veces no, esta es una de las debilidades de los docentes, pero no se defienden, no hay tiempo para moverse y no existe una forma generalizada de cumplir con los requisitos, lo que imposibilita cumplirlos a tiempo.

**Pregunta 12.- ¿El docente se preocupa permanentemente por su desarrollo personal y profesional?**

En este caso, todos informan que, en su formación académica y profesional permanente, muchos de ellos se realizan de forma privada, ya que la unidad educativa solo imparte formación al final del año académico.

#### **4.2.2.2 Análisis de la entrevista realizada al Director de la Escuela de Educación Básica Dolores Veintimilla de Galindo**

##### **Pregunta 1.- ¿Los docentes demuestran capacidad y conocimiento en la impartición de las clases?**

El cuerpo docente está preparado para el aprendizaje, lo cual es mérito del rector, y por este lado, la unidad educativa trata de estar preparada en el campo que desarrolla, sin embargo, las necesidades educativas actuales exigen más y se diseña de acuerdo a sus necesidades.

##### **Pregunta 2.- ¿Los docentes tienen conocimiento actualizado de las estrategias que deben aplicar en el proceso enseñanza-aprendizaje?**

Las capacitaciones presentan las estrategias metodológicas referidas por el director, pero las han aplicado en el aula para garantizar un proceso de aprendizaje efectivo.

##### **Pregunta 3.- ¿Los docentes adecúan la enseñanza en base a los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?**

Todos estos aspectos son esenciales y son señalados por el director y en base a los cuales se hace la enseñanza, pero como se mencionó en la sección anterior, mucho depende de la competencia del docente para utilizar los métodos de enseñanza. el estudiante recibió una educación de calidad.

##### **Pregunta 4.- ¿El docente desarrolla sesiones de aprendizaje contextualizadas en el marco curricular, considerando los diversos modos de aprendizaje de los estudiantes?**

La educación es diferenciada, desde ese enfoque, los docentes aplican de acuerdo a las necesidades especiales y a la necesidad del aula, para eso se realiza un diagnóstico inicial.

**Pregunta 5.- ¿La docente incentiva a los estudiantes a un aprendizaje más allá de hechos o datos, los estimula a establecer relaciones, integrar y contextualizar contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales?**

Esto es necesario y, dado que los docentes son evaluados constantemente, garantiza que lo usen y, por lo tanto, se refleje en la educación que brindan.

**Pregunta 6.- ¿El docente detecta y potencia las fortalezas de los estudiantes y realiza seguimiento y acompañamiento a los que tienen dificultad en el aprendizaje?**

Si los estudiantes tienen problemas de aprendizaje, se ofrecen programas de tutoría estudiantil y refuerzo profesional, lo que a su vez informa el desarrollo de estrategias para mejorar y mejorar el proceso de aprendizaje.

**Pregunta 7.- ¿El docente promueve la participación activa de los alumnos en clase a través de preguntas y o comentarios y responde con precisión a sus inquietudes académicas?**

Según la máxima autoridad, esto está ocurriendo al interior, porque la participación de los docentes en todos los niveles educativos es para reforzar el aprendizaje significativo cuando existen brechas en la determinación efectiva de los aprendizajes.

**Pregunta 8.- ¿El docente propicia la comunicación en un clima de equidad, confianza, libertad y respeto para una mejor interacción con sus alumnos y de ellos entre sí?**

Hasta el momento los docentes no han tenido ningún problema o conflicto con los estudiantes, pero aún necesitan cierto grado de dificultad en relación a los logros de aprendizaje, para que puedan analizar correcta y oportunamente y tomar las acciones correctivas necesarias.

**Pregunta 9.- ¿El docente toma en cuenta los resultados de las evaluaciones para introducir modificaciones tanto en la planificación como en su actuación docente?**

En este caso, los maestros reestructuraron el plan de clases, pero muchas veces no hubo suficiente tiempo para ello, porque muchas veces los padres no dejaban que

el niño regresara en la tarde para refuerzo académico, y si se usaba como parte del plan de estudios habría retraso académico.

**Pregunta 10.- ¿El docente participa activamente en equipos de trabajo para ayudar a que la institución avance colaborando con la visión y misión de la Institución Educativa?**

En cuanto al equipo de trabajo, es fundamental, en el proceso de aprendizaje, desde este punto de vista, siempre hay una exigencia de que los docentes participen, pero también hay docentes que no participan y no participan, lo que luego demuestra que hay que respetar la educación y la enseñanza. secuencia del horario.

**Pregunta 11.- ¿El docente demuestra puntualidad en la entrega de los documentos académicos, en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje y en las actividades oficiales de la Institución Educativa?**

A juzgar por la realidad reflejada en las revisiones, los docentes no entregan los documentos académicos necesarios, alegando que no cuentan con el tiempo suficiente o no saben cómo hacerlo. Esta situación se puede abordar, pero muchas veces no es su responsabilidad cumplirla.

**Pregunta 12.- ¿El docente se preocupa permanentemente por su desarrollo personal y profesional?**

La respuesta es un compromiso, ya que algunos docentes se preocupan por el desarrollo profesional y personal, mientras que otros no, y son ellos los que descubren brechas en el desempeño docente.



## **CAPÍTULO V. SUGERENCIAS**

### **5.1 Conclusiones y Recomendaciones**

#### **5.1.1 Conclusiones**

- Se identificó el conocimiento de los directivos sobre los estándares de calidad y su implementación en las instituciones educativas, lo que podría identificar sus debilidades y fortalezas como directivos y docentes, que son fundamentales para la comprensión y cumplimiento de los indicadores de necesidades en el presente estudio, dado a que siguen lineamientos distritales y ministeriales de acuerdo a la jurisdicción donde pertenece la escuela.

- La evidencia muestra que las instituciones educativas cumplen con los estándares de calidad y todos los componentes de los procesos académicos, pero en realidad tienen debilidades en los procesos administrativos en cuanto al cumplimiento de los procesos académicos que ciertamente debilitan el rendimiento académico, siendo fundamentales en la gestión de la educación y el aprendizaje.

- Según el análisis situacional en cuanto a la gestión administrativa, no cuentan con un manual de procedimientos administrativos para administradores, lo que les impide desarrollar lineamientos y directrices específicas para cada trámite académico y administrativo, lo que muchas veces implica que el docente no cumpla con sus actividades, y no por no querer cumplirlas, sino porque hace falta un control en cuanto a lo administrativo.

### 5.1.2 Recomendaciones

- A la hora de analizar los puntos débiles de los docentes y directivos, está claramente indicado el seguimiento del desempeño de la labor docente que en la unidad educativa de análisis presenta ciertas falencias, en cuanto al cumplimiento de la entrega a tiempo de documentos como las planificaciones e informes que son pertinentes en el quehacer docente, de esta forma permitirá tomar medidas correctivas para evitar estos conflictos tanto administrativos como académicos.
- No solo el personal administrativo debe conocer los principios de organización, mando y control del método administrativo, sino también los docentes, dado a que son ellos los que deben cumplir con los informes y documentación que se presenta en cada año lectivo y por ende, deben conocer fechas de entrega, de solicitud y sobre todo que exista además una buena inducción de lo que se solicita, dado a que muchas veces los directivos piden documentación que no es clara ni específica, lo que trae problemas en el momento de cumplir.
- Finalmente, es necesario socializar el manual de procedimientos administrativos porque lo utilicen para promover buenos resultados de aprendizaje, al mismo tiempo que puedan comprender el alcance y, lo más importante, que sus funciones deriven desde el punto de vista legal, administrativo y pedagógico.

### 5.1.3 Sugerencias

- En cuanto al fortalecimiento de la gestión administrativa dentro de la entidad en análisis, se sugiere que los directivos mantengan una cercanía permanente con los padres de familia, porque son ellos los que califican la calidad de enseñanza que reciben por parte de sus representantes; de esa forma la información sirve de mucho para redireccionar los procesos académicos y administrativos que no se estén desarrollando con eficiencia y eficacia.
- En razón del desempeño docente, es importante sugerir que debe existir una evaluación constante en cuanto al rendimiento del docente no solo en el fiel cumplimiento de su labor como maestro, sino que cumpla con los procesos administrativos que demanda el proceso de enseñanza-aprendizaje como son el desarrollo de las planificaciones, material didáctico e informes de avances y finales que son competencia de ellos que deben cumplir.
- Es relevante considerar también como una sugerencia, el que la alta gerencia mida resultados de la gestión que realizan, dado a que no solo se centra en evaluar a los docentes, puesto que en la parte administrativa suelen pasar situaciones que inciden en el buen desempeño docente como es el solicitar informes a destiempo, o cargar con muchos documentos que en muchos casos son innecesarios o repetitivos, porque en otros documentos ya están presentes.

## Referencias bibliográficas

- Acuña, A., y Hernández, B. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. Obtenido de Universidad de la Costa, Doctorado de Pedagogía: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5172>
- Armijos, G. (2019). *Gestión educativa en el Ecuador*. Obtenido de Universidad de Cuenca, Ministerio de Educación: <https://es.slideshare.net/MAGEARLI/gestion-educativa-en-el-ecuador>
- Camacho, S., y Pérez, M. (2018). *La Investigación Cualitativa*. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>
- Casas, J., Repullo, R., y James, C. (2016). *La encuesta como técnica de investigación*. Obtenido de Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I): [file:///C:/Users/OFICINA/Downloads/13047738%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/OFICINA/Downloads/13047738%20(1).pdf)
- Cerisola, M., y Páez, H. (2018). *Evaluación de los niveles de satisfacción del estudiante-docente con el componente de práctica profesional de la Escuela de Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación*. Obtenido de Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Educación, Área de Estudios de Posgrado, Valencia, Venezuela: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a3n21/face21-1.pdf>
- Chambilla, B. (2017). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N. 70279 Tasapa, Patacolo Cepita, 2017*. Obtenido de Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Facultad de Ciencias de la Educación, Escuela Profesional de Educación Primaria: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13198/Chambilla\\_Fernandez\\_Bladimiro.pdf?sequence=1](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13198/Chambilla_Fernandez_Bladimiro.pdf?sequence=1)

- Da-Silva, F. (mayo de 2020). *Determinación y Desarrollo de Competencias para la Formación del Administrador*. Obtenido de Universidad Politécnica de Catalunya, Programa de Doctorado en Administración Educativa y Dirección, Tesis Doctoral: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/671751/TFdSf1de1.pdf?sequence=1>
- Díaz, L., Torruco, U., y Martínez, M. (2015). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. Obtenido de epartamento de Investigación en Educación Médica, Facultad de Medicina, Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F., México: <http://riem.facmed.unam.mx/node/47>
- Estrada, G. (2016). *Instrumento para detectar las necesidades de formación docente*. Obtenido de Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa. Recuperado el 1 de 12 de 2018: <https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/download/618/709>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. D. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: The McGraw-Hill Companies.
- Hortencia, B., y Remache, M. (2019). *La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa*. Obtenido de Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias de la Educación, Posgrado de Educación Especial: <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436>
- Inciarte, A., Marcano, N., y Reyes, M. (2016). *Gestión académico-administrativa en la educación básica*. Obtenido de Revista Venezolana de Gerencia v.11 n.34 Maracaibo jun. 2016: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-99842006000200005](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000200005)
- Mendieta, M., y Villamar, V. (2020). *Acompañamiento a la gestión directiva en el cumplimiento del estándar de desempeño directivo, en la UE Jaime Chávez Ramírez, 2019-2020*. Obtenido de Universidad Nacional de Educación, Especialización en Gestión de la Calidad de la Educación, Mención Asesoría Educativa:

<http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/123456789/1567/1/Acompa%C3%B1amiento%20a%20la%20gesti%C3%B3n%20directiva%20en%20el%20cumplimiento%20del%20est%C3%A1ndar%20de%20desempe%C3%B1o%20directivo%2C%20en%20.pdf>

MINEDUC. (2019). *Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa, Quito, Ecuador*. Obtenido de Ministerio de Educación del Ecuador.

Pita, Pita, S., y Pértegas, S. (2016). *Investigación Cualitativa y cuantitativa*. Obtenido de Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario-Universitario Juan Canalejo. A Coruña (España) : [https://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti\\_cuali/cuanti\\_cuali2.pdf](https://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali2.pdf)

Quispe, M. (2020). *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente*. Obtenido de Investigación Valdizana, vol. 14, núm. 1, pp. 7-14, 2020, Universidad Nacional Hermilio Valdizán: <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237001/html/>

Reyes, J., y Cantos, M. (2018). *El nuevo modelo de gestión educativa y su impacto en las escuelas de educación básica del cantón Cañar, Ecuador*. Obtenido de Revista de Investigación Científica, ISSN-e 2588-087X, ISSN 2528-8008, Vol. 2, Nº. 4, 2018, págs. 1-8: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6799305>

Rotger, J., y Canela, M. (1996). *Gestión de la Calidad*. Barcelona: Beta.

Salinas-Zamora, S., y Aldás-Carrera, C. (2018). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, 2018*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Centro de Estudios de Posgrado, Maestría en Evaluación Educativa: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2653/1/MA-EVA-EDU-951.pdf>

- Tomalá, F. (2017). *La gestión administrativa del Gerente Educativo y propuesta de reingeniería de proceso administrativo en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de Octubre, cantón Samborondón, provincia del Guayas*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Programa de Maestría en Gerencia Educativa : <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5848/1/T2418-MGE-Tomala-La%20gestion.pdf>
- Vaillant, D. (2019). *Experiencias innovadoras en el desarrollo profesional de directivos* . Obtenido de Corporación Andina de Fomento : [https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1524/Experiencias\\_innovadoras\\_en\\_el\\_desarrollo\\_profesional\\_de\\_directivos.pdf?sequence=1](https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1524/Experiencias_innovadoras_en_el_desarrollo_profesional_de_directivos.pdf?sequence=1)
- Valencia, S. (marzo de 2016). *Factores de éxito en la gestión educativa y administrativas de los Centros Privados del Nivel Medio en la ciudad de Guayaquil y Propuesta del Plan Estratégico para el Colegio Miraflores*. Obtenido de Universidad Politécnica Salesiana, Unidad de Postgrado, Maestría en Administración de Empresas: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6509/1/UPS-GT000558.pdf>
- Vargas, P. (2017). *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato*". Obtenido de Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, Maestría en Gestión de Talento Humano: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31962/1/091%20GTH.pdf>

## Anexos

### Instrumentos de Investigación

Encuestas realizadas a los docentes de la Escuela de Educación Básica Dolores

Veintimilla de Galindo del cantón La Libertad



### ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**TEMA:** GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DOLORES VEINTIMILLA DE GALINDO, PROVINCIA DE SANTA ELENA

**OBJETIVO:** Identificar los criterios de los docentes frente a la gestión administrativa y su incidencia en el Desempeño Docente.

**Sírvase a responder las siguientes preguntas:**

1. ¿El director ha planificado el Proyecto Educativo Institucional con la comunidad educativa?

Siempre

A veces

Nunca


2. ¿El director ha fijado las metas y los objetivos institucionales y educativos con la institución?

Siempre

A veces

Nunca




3. ¿El director ha planificado actividades mediante un Plan Anual de Trabajo?

Siempre

A veces

Nunca


4. ¿El director ha planificado proyectos o programas de innovación de acuerdo al enfoque institucional?

Siempre

A veces

Nunca


5. ¿Las metas que se propone el director facilita el logro del cumplimiento de los objetivos?

Siempre

A veces

Nunca


6. ¿Existe una estructura organizativa determinada en la institución educativa?

Siempre

A veces

Nunca


7. ¿Se encuentran identificadas las líneas de autoridad en el organigrama estructural de la escuela?

Siempre

A veces

Nunca


8. ¿El director establece programas de integración para la comunidad educativa (padres, directivos y estudiantes)?

Siempre

A veces

Nunca


9. ¿El director propicia un clima institucional a través de la integración y trabajo en equipo?

Siempre

A veces

Nunca


10. ¿La dirección resuelve los conflictos educativos de manera ágil?

Siempre

A veces

Nunca


11. ¿Existe una buena relación y comunicación entre el director con el personal?

Siempre

A veces

Nunca


12. ¿El director promueve el cumplimiento de las funciones, deberes y derechos de los maestros, padres, alumnos y administrativos?

Siempre

A veces

Nunca


13. ¿El director hace un seguimiento de los planes, unidades, proyectos y sesiones que realizan los maestros?

Siempre

A veces

Nunca


14. ¿El director controla los avances pedagógicos e institucionales de manera permanente?

Siempre

A veces

Nunca


**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**Entrevista realizada al Coordinador de la Escuela de Educación Básica Dolores Veintimilla de Galindo**



**ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**TEMA:** GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DOLORES VEINTIMILLA DE GALINDO, PROVINCIA DE SANTA ELENA

**OBJETIVO:** Identificar los criterios de los docentes frente a la gestión administrativa y su incidencia en el Desempeño Docente.

**Sírvase a responder las siguientes preguntas:**

Pregunta 1.- ¿Los docentes demuestran capacidad y conocimiento en la impartición de las clases?

Pregunta 2.- ¿Los docentes tienen conocimiento actualizado de las estrategias que deben aplicar en el proceso enseñanza-aprendizaje?

Pregunta 3.- ¿Los docentes adecúan la enseñanza en base a los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?

Pregunta 4.- ¿El docente desarrolla sesiones de aprendizaje contextualizadas en el marco curricular, considerando los diversos modos de aprendizaje de los estudiantes?

Pregunta 5.- ¿El docente incentiva a los estudiantes a un aprendizaje más allá de hechos o datos, los estimula a establecer relaciones, integrar y contextualizar contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales?

Pregunta 6.- ¿El docente detecta y potencia las fortalezas de los estudiantes y realiza seguimiento y acompañamiento a los que tienen dificultad en el aprendizaje?

Pregunta 7.- ¿El docente promueve la participación activa de los alumnos en clase a través de preguntas y o comentarios y responde con precisión a sus inquietudes académicas?

Pregunta 8.- ¿El docente propicia la comunicación en un clima de equidad, confianza, libertad y respeto para una mejor interacción con sus alumnos y de ellos entre sí?

Pregunta 9.- ¿El docente toma en cuenta los resultados de las evaluaciones para introducir modificaciones tanto en la planificación como en su actuación docente?

Pregunta 10.- ¿El docente participa activamente en equipos de trabajo para ayudar a que la institución avance colaborando con la visión y misión de la Institución Educativa?

Pregunta 11.- ¿El docente demuestra puntualidad en la entrega de los documentos académicos, en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje y en las actividades oficiales de la Institución Educativa?

Pregunta 12.- ¿El docente se preocupa permanentemente por su desarrollo personal y profesional?

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**Entrevista realizada al Director de la Escuela de Educación Básica Dolores  
Veintimilla de Galindo**



**ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**TEMA:** GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DOLORES VEINTIMILLA DE GALINDO, PROVINCIA DE SANTA ELENA

**OBJETIVO:** Identificar los criterios de los docentes frente a la gestión administrativa y su incidencia en el Desempeño Docente.

Pregunta 1.- ¿Los docentes demuestran capacidad y conocimiento en la impartición de las clases?

Pregunta 2.- ¿Los docentes tienen conocimiento actualizado de las estrategias que deben aplicar en el proceso enseñanza-aprendizaje?

Pregunta 3.- ¿Los docentes adecúan la enseñanza en base a los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?

Pregunta 4.- ¿El docente desarrolla sesiones de aprendizaje contextualizadas en el marco curricular, considerando los diversos modos de aprendizaje de los estudiantes?

Pregunta 5.- ¿La docente incentiva a los estudiantes a un aprendizaje más allá de hechos o datos, los estimula a establecer relaciones, integrar y contextualizar contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales?

Pregunta 6.- ¿El docente detecta y potencia las fortalezas de los estudiantes y realiza seguimiento y acompañamiento a los que tienen dificultad en el aprendizaje?

Pregunta 7.- ¿El docente promueve la participación activa de los alumnos en clase a través de preguntas y o comentarios y responde con precisión a sus inquietudes académicas?

Pregunta 8.- ¿El docente propicia la comunicación en un clima de equidad, confianza, libertad y respeto para una mejor interacción con sus alumnos y de ellos entre sí?

Pregunta 9.- ¿El docente toma en cuenta los resultados de las evaluaciones para introducir modificaciones tanto en la planificación como en su actuación docente?

Pregunta 10.- ¿El docente participa activamente en equipos de trabajo para ayudar a que la institución avance colaborando con la visión y misión de la Institución Educativa?

Pregunta 11.- ¿El docente demuestra puntualidad en la entrega de los documentos académicos, en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje y en las actividades oficiales de la Institución Educativa?

Pregunta 12.- ¿El docente se preocupa permanentemente por su desarrollo personal y profesional?

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**