

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COHORTE AGOSTO 2018

TEMA: Incidencia de los procesos administrativos en el desempeño laboral de las Unidades Educativas del Sector Público

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Administración Pública

Autora: Ingeniera Carmen Rocío Echeverría Monar

Director: Ingeniero Edwin Alberto Lara Flores, Mg.

Ambato – Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero César Andrés Guerrero Velasteguí, Magister* e *Ingeniero Marcelo Javier Mancheno Saá, Magister*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “*Incidencia de los procesos administrativos en el desempeño laboral de las Unidades Educativas del Sector Público*”, elaborado y presentado por la *Ingeniera Carmen Rocío Echeverría Monar*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Administración Pública; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. César Andrés Guerrero Velasteguí, Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. Marcelo Javier Mancheno Saá, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en trabajo de titulación, presentado con el tema: Incidencia de los procesos administrativos en el desempeño laboral de las Unidades Educativas del Sector Público, le corresponde exclusivamente a la *Ingeniera Carmen Rocío Echeverría Monar*, autora bajo la Dirección del *Ingeniero Edwin Alberto Lara Flores, Magister*, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniera Carmen Rocío Echeverría Monar

C.C. 0604164475

AUTORA

Ingeniero Edwin Alberto Lara Flores, Magister.

C.C. 0200721553

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ingeniera Carmen Rocío Echeverría Monar

C.C. 0604164475

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
DEDICATORIA	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	2
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	2
2.1. Área de conocimiento	2
2.2. Líneas de investigación.....	2
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	2
3.1. Tiempo de ejecución	2
3.2. Financiamiento.....	2
3.3. Autor/es.....	2
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA	3
4.1. Definición del problema de la investigación.....	3
4.2. Objetivos de la investigación	4
4.3. Justificación de la investigación.....	4
4.4. Marco teórico referencial	7
4.5. Metodología	34
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	40
6. CONCLUSIONES	49
7. RECOMENDACIONES	51
8. REFERENCIAS CITADAS	52

9. ANEXOS.....	55
----------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validez de contenido del instrumento de procesos administrativos y desempeño laboral por juicio de expertos.....	38
Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos	38
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad.....	38
Tabla 4. Datos informativos	40
Tabla 5. Frecuencia de la Dimensión 1 Planificación de la Variable Procesos Administrativos	41
Tabla 6. Frecuencia de la Dimensión 2 Organización de la Variable Procesos Administrativos	42
Tabla 7. Frecuencia de la Dimensión 3 Planificación de la Variable Procesos Administrativos.....	43
Tabla 8. Frecuencia de la Dimensión 4 Control de la Variable Procesos Administrativos.....	44
Tabla 9. Correlación de la Dimensión de Planificación y el Desempeño Laboral. ...	45
Tabla 10. Correlación de la Dimensión de Organización y el Desempeño Laboral. .	45
Tabla 11. Correlación de la Dimensión de Dirección y el Desempeño Laboral.....	46
Tabla 12 Correlación de la Dimensión de Control y el Desempeño Laboral.	47
Tabla 13. Correlación entre los procesos administrativos y el desempeño laboral. ..	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Frecuencia de la Dimensión 1 Planificación de la Variable Procesos Administrativos	41
Figura 2: Frecuencia de la Dimensión 2 Organización de la Variable Procesos Administrativos	42
Figura 3: Frecuencia de la Dimensión 3 Dirección de la Variable Procesos Administrativos	43
Figura 4: Frecuencia de la Dimensión 4 Control de la Variable Procesos Administrativos	44
Figura 5: Diagrama de dispersión Procesos Administrativos y Desempeño Laboral	48

AGRADECIMIENTO

“Ya te lo he ordenado: ¡Esfuézate y sé valiente, no tengas miedo ni te desanimas! Porque el Señor tu Dios de acompañará dondequiera que vayas” Josué 1:9

La vida es un reto diario en donde persiste la confianza en el Todopoderoso, la valentía y el esfuerzo constante para lograr nuestros propósitos, es por ello que agradezco a Dios en primer lugar por haberme dado la oportunidad de culminar con un peldaño más en mi carrera profesional.

A mi familia que siempre han sido un apoyo fundamental para cumplir con todos mis objetivos, en especial a mi esposo, mi madre, mis tíos, mi hermana Adriana y mis pequeños hijos que comprendieron el sacrificio del tiempo que no pude compartir con ellos durante estos dos años.

De igual manera un agradecimiento especial a la Unidad Educativa San Gerardo, a su Rector el Mgs. Héctor Yungán y cada uno de sus funcionarios por la apertura y su valiosa colaboración en el desarrollo de la investigación.

Y finalmente a todos los excelentes maestros y funcionarios administrativos de la Universidad Técnica de Ambato que han sabido proporcionar los mejores conocimientos y el apoyo para culminar con este proceso.

Gracias.

DEDICATORIA

El presente logro se lo dedico a mis
pequeños hijos Emilio y Ander,
quienes son mi impulso, mi fuerza y
mi inspiración para alcanzar mis
objetivos; son la luz de todos mis
días y el motivo para luchar por ser
cada día mejor.

Todo siempre valdrá el esfuerzo por
ustedes mis amorcitos, sueño con un
día verles llegar mucho más alto que
yo. Los ama infinitamente.

Mamá

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE AGOSTO 2018

**TEMA: “INCIDENCIA DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS DEL SECTOR
PÚBLICO”**

AUTORA: Ingeniera Carmen Rocío Echeverría Monar

DIRECTOR: Ingeniero Edwin Alberto Lara Flores, Magister.

FECHA: 23 de febrero del 2021

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación abarca un ámbito trascendental como es el entorno en donde se desenvuelve la educación, de forma específica sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral de las unidades educativas del sector público en el caso concreto de la Unidad Educativa San Gerardo del cantón Riobamba provincia de Chimborazo. En este sentido el objetivo general es determinar la correlación entre las dos variables Procesos Administrativos y Desempeño Laboral, para lo cual se ha utilizado una metodología acoplada a los propósitos requeridos mediante el análisis de información de un censo determinado que posteriormente se compara estadísticamente mediante un coeficiente de correlación que en este caso el de Pearson según Cáceres (2007); es decir, que se ha trabajado bajo un modelo correlacional simple que ha sido empleado anteriormente en estudios similares de correlación y que han comprobado su efectividad en la obtención de resultados confiables como en Torres y Zegarra (2014), Paco y Matas (2015) y otros; para efectos del análisis se ha determinado que la técnica de recolección de datos idónea es la encuesta a través de un cuestionario desarrollado para el estudio de cada variable con sus diferentes dimensiones y estándares de desempeño; las dos variables conservan categorías de evaluación en la escala de Likert del 1 al 5 siendo 1 totalmente en desacuerdo, y 5 totalmente de

acuerdo; es así que, los resultados permiten realizar el análisis del nivel de correlación entre las variables.

Por lo expuesto, se concluye que la importancia del desarrollo de la presente investigación radica en que permite analizar e interpretar en qué medida incide la adecuada aplicación de los procesos administrativos a través de los cuales se planifica, organiza, dirige y controla actividades y recursos para alcanzar objetivos y metas de la institución, en el cumplimiento de funciones y responsabilidades de la misma y en el desempeño de los funcionarios en la Unidad Educativa San Gerardo. Finalmente, los resultados de la investigación permitirán identificar las potencialidades y debilidades que actualmente mantienen los procesos administrativos que ejecuta la institución educativa, para con éstos desarrollar las estrategias necesarias que permitan fortalecer los aspectos positivos y proponer una reingeniería para aquellas debilidades identificadas de manera que se conviertan en fortalezas y así en definitiva conseguir un óptimo desenvolvimiento de la institución.

DESCRIPTORES: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA, CONTROL, DESEMPEÑO DOCENTE, DESEMPEÑO LABORAL, DIRECCIÓN, ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO, GESTIÓN ADMINISTRATIVA, ORGANIZACIÓN, PLANIFICACIÓN, PROCESOS ADMINISTRATIVOS.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE AGOSTO 2018

THEME: “ADMINISTRATIVE PROCESSES INCIDENCE IN THE JOB
PERFORMANCE OF PUBLIC SCHOOLS”

AUTHOR: Ingeniera, Carmen Rocío Echeverría Monar

DIRECTED BY: Ingeniero, Edwin Alberto Lara Flores Magister.

DATE: 23 de febrero del 2021

EXECUTIVE SUMMARY

The following research work embraces a transcendental scope as the environment where education is developed. Indeed, it concerns about administrative management and teaching performance in the public schools, specifically in “Unidad Educativa San Gerardo”, located in the canton Riobamba province of Chimborazo. Consequently, the main objective is to establish the correlation between these two variables: administrative processes and job performance. Therefore, the methodology was adapted to the required purposes through a data analysis of a particular census, which is statistically compared by the Pearson’s correlation coefficient according to Cáceres (2007). Moreover, the research work applies a simple correlational method that has been previously useful in similar studies and its effectiveness to obtain reliable results has been proved by Torres & Zegarra (2014), Paco & Matas (2015) and others. To the purpose of the analysis, it was determined the most suitable instrument is a survey, through a questionnaire to study each variable with their different dimensions and performance standards. Both variables administrative processes and job performance, preserved evaluation categories within the Likert scale ranged from 1 to 5, starting with 1 that means strongly disagree and concluding with 5 which is strongly agree. Certainly, the results enable to analyze de correlation level between these two variables.

Accordingly, it is concluded the importance of this research work is founded by the possibility to analyze and understand the effects of applying appropriate administrative processes known as the instruments that allow planning, organizing and managing activities and resources to achieve the organization goals, in the function's fulfillment and professional performance in "Unidad Educativa San Gerardo". Finally, the results of the research will allow to identify the potentialities and weaknesses that currently maintain the administrative processes that the educational institution executes, in order to develop the necessary strategies to strengthen the positive aspects and propose a reengineering for those weaknesses identified so that they are become strengths and thus ultimately achieve optimal development of the institution.

KEYWORDS: ADMINISTRATIVE MANAGEMENT, ADMINISTRATIVE PROCESSES, CONTROL, EDUCATIONAL MANAGEMENT, JOB PERFORMANCE, MANAGING, ORGANIZING, PERFORMANCE STANDARDS, PLANNING, TEACHING PERFORMANCE.

INTRODUCCIÓN

El ámbito educativo es considerado actualmente como uno de los más importantes a nivel mundial, tanto así que es parte de los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas en su agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible. Es por ello que investigación que se desarrolla a continuación se ha elaborado en base a la necesidad de analizar un ámbito que es parte del entorno en donde se desarrolla la educación, como es la Gestión Administrativa y su incidencia en el Desempeño Laboral de los docentes de las unidades educativas del sector público en el caso específico de la Unidad Educativa San Gerardo del cantón Riobamba provincia de Chimborazo.

La presente investigación se ha desarrolla en capítulos: el primer capítulo detalla de forma sintética el tema del proyecto de investigación.

El segundo capítulo abarca la línea de investigación del programa de postgrado en donde se describe el área y línea de investigación a la que corresponde.

En el tercer capítulo se detalla la información del trabajo de titulación en donde consta el tiempo de ejecución, financiamiento y datos del autor.

En el cuarto capítulo se desarrolla la definición de la problemática, objetivos y justificación de la investigación, el marco teórico que sustenta el estudio realizado y la metodología que se ha implementado.

En el quinto capítulo se detalla los resultados de la aplicación de los instrumentos de investigación como son los datos informativos y el análisis de las variables de estudio y su correlación.

Finalmente, en el sexto y séptimo capítulo se establecen las conclusiones y recomendaciones que se han podido determinar en base a la interpretación de los resultados obtenidos.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Incidencia de los procesos administrativos en el desempeño laboral de las unidades educativas del sector público.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

El área de conocimiento en la que está enfocada la investigación es Administración Pública.

2.2. Líneas de investigación

La línea de investigación es Desarrollo humano y social integral.

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

Noviembre de 2019 hasta abril 2021.

3.2. Financiamiento

ITEM	RECURSOS	COSTO
1	Computador personal portátil	\$ 600.00
2	Materiales de oficina	\$ 50.00
3	Combustible	\$ 50.00
4	Material bibliográfico	\$ 50.00
5	Internet y teléfono	\$ 30.00
6	Servicios básicos	\$ 20.00
7	Servicio de impresión y empastado	\$ 50.00
8	Imprevistos	\$ 150.00
	TOTAL	\$ 1,000.00

3.3. Autor/es

Nombre: Echeverría Monar Carmen Rocío

Grado académico: Ingeniera en Finanzas y Auditoría CPA.

Teléfono: 0998575552

Correo electrónico: chioe_2809@hotmail.com

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

La administración es un tema que ha ido evolucionando a través del tiempo sin embargo no ha modificado su esencia pues en la actualidad sigue siendo considerada como un fundamento para el desenvolvimiento adecuado de las organizaciones ya sean éstas públicas o privadas, ya que mediante la optimización de recursos y la correcta planificación, organización, dirección y control de actividades consigue objetivos previamente establecidos. Las instituciones educativas no pueden ubicarse fuera de este contexto puesto que se desarrollan como entidades organizadas que brindan un servicio prioritario a la ciudadanía como es la educación que juega un papel indispensable en el desarrollo de la humanidad y su entorno, ya que, a más de proveer conocimientos, promueve el respeto, la inclusión social, el enriquecimiento cultural, la tolerancia y todo lo que nos caracteriza como seres humanos; por lo tanto, además de otros aspectos propios de su rama, requieren del manejo continuo de una gestión administrativa adecuada que les permita realizar sus funciones de manera coordinada y prestar servicios de calidad. La experiencia mundial muestra la existencia de una estrecha correlación entre el nivel de desarrollo de los países, en su sentido amplio, con la fortaleza de sus sistemas educativos y de investigación científica y tecnológica reflejados en los datos de países Latinoamericanos que muestran el incremento del PIB por cada año adicional de escolaridad. (UNESCO, 2011)

Actualmente la Unidad Educativa San Gerardo perteneciente al cantón Guano de la provincia de Chimborazo presenta un escenario que es de preocupación tanto para sus directivos como para los docentes que son parte de ella, puesto que no disponen de un modelo adecuado de gestión administrativa que les permita planificar, organizar, dirigir y controlar de manera eficiente las actividades y funciones que realizan tornándose en un obstáculo para el cumplimiento eficiente y efectivo de su misión y objetivos como institución. Es por ello que el desarrollo de la presente investigación propone esencialmente determinar el grado de incidencia de los procesos administrativos dentro del desempeño laboral de los docentes mediante un diagnóstico inicial de dicha gestión, para posteriormente mediante el análisis de los datos recolectados resaltar los aspectos que requieren ser modificados con el fin de

proporcionar una herramienta que permita a los directivos de la institución tomar las decisiones adecuadas que a mediano plazo les conduzca a establecer un modelo de gestión administrativa efectiva que garanticen la prestación de servicios competitivos y de calidad; consecuentemente, el objetivo del presente estudio es resolver la siguiente interrogante: ¿De qué manera los procesos administrativos inciden en el desempeño laboral de las unidades educativas del sector público?.

4.2.Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la incidencia de los procesos administrativos en el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo.

Objetivo(s) específico(s)

- Fundamentar teóricamente los Procesos Administrativos y el Desempeño Laboral.
- Identificar la relación entre la planeación y el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo – 2020.
- Identificar la relación entre la organización y el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo – 2020.
- Identificar la relación entre la dirección y el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo – 2020.
- Identificar la relación entre el control y el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo – 2020.

4.3.Justificación de la investigación

Conveniencia

La presente investigación se encuentra enmarcada alrededor de una rama que posee gran relevancia en la actualidad que es el de la educación, puesto que es considerado como un aspecto prioritario en el desarrollo de las comunidades a nivel mundial siendo el cuarto objetivo de desarrollo sostenible de la Organización de Naciones Unidas. Por un lado se realizará un análisis de los procesos administrativos que actualmente se aplica dentro de la institución tomando en cuenta que la administración es una base

fundamental para el desenvolvimiento eficiente tanto en organizaciones del sector público como privado ya que a través del planteamiento de objetivos y directrices claramente identificados pretende alcanzar los niveles deseados de desempeño; y por otro lado, se analizará la incidencia de la aplicación de dichos procesos en el desempeño laboral de los docentes, todo esto enfocado en una unidad educativa del sector público cuya misión es brindar una educación de calidad basada en aprendizajes significativos, científicos, humanistas y tecnológicos a través de la pedagogía constructivista propendiendo que los niños/as y jóvenes alcancen su crecimiento personal para ser protagonistas de su propia superación. La investigación conseguirá diagnosticar la efectividad de los procesos administrativos que aplican en la actualidad, las fortalezas y debilidades que permitirán posteriormente identificar aspectos necesarios de mitigarse o por el contrario que deban potencializarse con la finalidad de conseguir la mayor eficiencia en el desarrollo institucional de la unidad educativa.

Relevancia Social

Como se mencionó anteriormente, la educación es un derecho de todo ser humano y un elemento indispensable en todos los aspectos del desarrollo de la vida, sean estos: sociales, laborales, económicos, políticos, religiosos; contribuye al crecimiento de las poblaciones, a reducir conflictos y problemáticas mundiales como la pobreza, el desempleo, las relaciones interpersonales, además aporta de gran manera en la evolución de la ciencia, tecnología y el fortalecimiento de las naciones. Sin duda un análisis de la influencia de la aplicación de procesos administrativos dentro del desempeño laboral de la unidad educativa será de gran utilidad puesto que principalmente servirá como herramienta de evaluación de los procesos que aplican actualmente y posteriormente será una guía para desarrollar estrategias que permitan la mejora del funcionamiento integral de la institución. Al finalizar el presente estudio los resultados encontrados serán de gran provecho esencialmente para la unidad educativa objeto de estudio, así como para los funcionarios que son parte de ella, es decir, docentes, directivos, personal administrativo y de forma indirecta también la comunidad educativa en general, puesto que al identificar fortalezas y debilidades brindará una iniciativa para que la institución desarrolle estrategias y modifique

procedimientos en busca de una mejora institucional que por ende conllevará una mejor calidad de educación.

Implicaciones Prácticas

El objetivo principal de la presente investigación es determinar el nivel de incidencia de los procesos administrativos en el desempeño laboral de los funcionarios de la Unidad Educativa San Gerardo, dentro del cual se realizará inicialmente un diagnóstico de la gestión administrativa que actualmente maneja la institución; por lo tanto los resultados de éste estudio servirán de guía para identificar principalmente las falencias que puedan estar afectando al desarrollo de la institución sobre todo en lo que se refiere al desenvolvimiento de los docentes. En definitiva, permitirá determinar conclusiones y emitir recomendaciones que estén enfocados en el desarrollo de procesos administrativos eficientes considerando que la planificación, organización, ejecución y control de actividades constituyen una herramienta para la consecución de objetivos, y que la aplicación de estos procesos ayudará a optimizar tiempo, espacio y recursos que finalmente conseguirán obtener un mejor desempeño laboral de los docentes y por ende aportará significativamente en el desarrollo integral de la unidad educativa. Es importante mencionar que la aplicación de los insumos que proveerá esta investigación serán de gran importancia para la evolución de la institución, puesto que de mantenerse las deficiencias encontradas en la gestión administrativa será inevitable el deterioro progresivo en el desempeño de los docentes que dará como resultado un decaimiento en la calidad de los servicios que brinda la institución a través de cada uno de los maestros, por lo que podría conducir a un desprestigio de la unidad educativa.

Valor Teórico

La presente investigación permitirá conocer diferentes criterios, teorías e investigaciones acerca de la gestión administrativa y el desempeño laboral, así como su evolución en el tiempo, además contribuirá al mejor entendimiento del comportamiento y la relación entre las dos variables mencionadas reafirmando la

importancia de una apropiada aplicación de procesos administrativos en unidades educativas, lo cual servirá como iniciativa e instrumento para elaborar una propuesta de mejoría en lo referente a los procesos dentro de la misma Unidad Educativa San Gerardo o para el desarrollo de futuras investigaciones ampliatorias del tema en otras unidades educativas u otras instituciones de similares competencias. Adicionalmente cabe mencionar que se aborda argumentos que no han sido previamente estudiados de manera amplia en el campo nacional y muy poco a nivel internacional, lo cual ha permitido desarrollar técnicas propias, conceptos y conclusiones que podrán ser empleadas en estudios posteriores sobre el tema.

Utilidad Metodológica

En lo que se refiere a la metodología dentro del estudio que se está desarrollando se tomarán como base investigaciones previas acerca de gestión educativa, gestión administrativa, desempeño institucional, desempeño docente, calidad de gestión educativa y otras; sin embargo, al no existir estudios en la región acerca de la relación entre la gestión administrativa específicamente los procesos administrativos con el desempeño laboral, se desarrollará técnicas de investigación adecuadas que se enfoquen a la realidad de la institución y las funciones que desempeña que son meramente educativas, para poder evaluar y determinar de forma óptima la relación de las variables propuestas en el estudio. Los instrumentos de recolección de datos serán previamente validados para de esa manera obtener información confiable, y podrán ser empleados por otros investigadores en el futuro.

4.4.Marco teórico referencial

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

El presente estudio tiene como finalidad examinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los funcionarios de la Unidad Educativa San Gerardo. En primera instancia el análisis se realiza a través de una perspectiva teórica de administración sobre las organizaciones denominada teoría de contingencia como lo explica Chiavenato (2007) en donde describe administración como un resultado situacional es decir que depende de las circunstancias en las que se desarrolla la

organización. El término contingencia denota algo incierto que podría o no suceder, representa a un enunciado cuya verdad se puede verificar únicamente por medio de la evidencia; por lo tanto, como teoría general de desarrollo organizacional, la teoría de contingencia no sigue un procedimiento riguroso o inalterable, más bien se desenvuelve alrededor de dos supuestos básicos: (a) las organizaciones desarrollan configuraciones gerenciales en respuesta a las circunstancias técnicas y ambientales que enfrentan y (b) las configuraciones gerenciales específicas son efectivas solo en la medida en que se ajustan adecuadamente a estas circunstancias. (Miller y Rowan, 2006) En síntesis para el presente estudio la aplicación de la teoría de contingencia sugiere que la gestión administrativa de la institución tiene mayor probabilidad de ser efectiva si se operan mediante tecnologías y procesos inciertos en entornos dinámicos.

Es necesario recalcar que el enfoque situacional de la administración o como la conocemos teoría de contingencia nace como resultado del análisis del desarrollo de las organizaciones con una visión de adentro hacia afuera enfatizando que el desenvolvimiento de la organización depende de su interacción con el ambiente externo y a la aplicación de diversas tecnologías, es decir que para obtener eficacia se requiere identificar distintos diseños organizacionales dependiendo de la situación; éste análisis de la interacción con el ambiente tuvo sus inicios con la aparición de la teoría estructuralista por los años 50´ que estaba enfocada en la relación de las partes para la constitución del todo, (Zanatta, 2018) sin embargo no abarca el concepto que se buscaba interpretar en donde la organización sea considerado un “sistema formado por subsistemas en donde se relacionen dentro y entre los subsistemas y definido por límites que lo identifican en relación con el suprasistema ambiental”; (Chiavenato, Introducción a la teoría general de la administración, 2007, pág. 431) esta esencia de lo inesperado y situacional es lo que la diferencia de las demás teorías clásica, de relaciones humanas, de la burocracia, neoclásica, conductista que se basan en conceptos más cerrados y rígidos e incluso de la de sistemas que a pesar de construir modelos abiertos es muy abstracta para resolver dilemas específicos de una organización.

A nivel internacional otros investigadores como Rowan B. han empleado la teoría de contingencia para efectuar distintos estudios como: la correlación entre el

profesionalismo docente y la reestructuración escolar en donde se argumentó que la enseñanza es una tarea complicada e incierta y muchos educadores afirmaban que las escuelas se manejaban de manera mecánica y que se necesitaban formas de gestión más organizadas para incrementar la eficacia de las instituciones educativas, como resultado se obtuvo que la instrucción se mejoraría promoviendo un mayor control del maestro sobre la instrucción. En trabajos relacionados, en un conjunto de investigaciones se examinó la relación del manejo orgánico con varios indicadores de efectividad escolar en donde uno de los hallazgos fue que los docentes que trabajan en instituciones que presentan una mejor gestión orgánica demostraban mayor eficiencia, se comprometían más con la institución donde laboran y manifestaban mayor profesionalidad. (Raudenbush, Rowan, y Kang, 1991; Rowan, 2002; Rowan y otros, 1993) En definitiva, las hipótesis estudiadas que son derivadas de la teoría de contingencia, proponen que un manejo orgánico adecuado dentro de las instituciones supondría obtener mejores resultados en cuanto a rendimiento, eficiencia docente y otros indicadores, por lo que se comprueba una vez más la lógica de la teoría situacional.

LA ADMINISTRACIÓN

Para entender de mejor manera lo que conlleva un proceso administrativo es necesario mencionar acerca de la evolución de lo que se ha conocido como administración. Los estudios sobre administración se originan a través de la teoría denominada: científica, fundada por Frederick Winslow Taylor (1903) ingeniero industrial y economista de profesión, quien por medio del análisis del comportamiento de las industrias y sobre todo las deficiencias que impedían su óptimo rendimiento, centró su atención en determinar los aspectos que se requieren para incrementar la eficiencia de las labores operativas enfocándose en el cumplimiento de tareas, ejecución de procesos y el buen uso de maquinaria, es decir, decidió estudiar la organización de manera sistemática y buscó la aplicación de métodos científicos como la observación y la medición para la resolución de problemas administrativos, introdujo un sistema de planeación de tareas, incentivos diferenciados, reguló los tiempos de trabajo y reglas para la optimización del tiempo. (Hurtado, 2008)

Más adelante Henry Fayol (1916) uno de los principales exponentes del enfoque clásico de la administración y considerado uno de los de los padres de la administración moderna, fundamenta su teoría administrativa en que la eficiencia de las organizaciones dependen de su estructura y funcionamiento, dando un enfoque contrario al de la teoría científica, su atención se centra en la estructura organizacional en donde existen dos tipos de comunicación: desde el jefe a sus subordinados y desde el subordinado que entrega información para la toma de decisiones. Adicionalmente propone los principios básicos que debe mantener una organización, las diferentes funciones que se debe ejecutar que son: técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y las actividades esenciales administrativas de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar, todo lo mencionado con el fin de obtener la mayor eficacia global de la empresa. (Hurtado, 2008)

Años más tarde se presenta otro enfoque en donde el elemento principal fueron las personas, esta teoría se denominó de relaciones humanas y se desarrolló en el año 1932 con su pionero Elton Mayo, en ésta teoría se puso énfasis en la relevancia de la organización informal, además se da gran importancia a la comunicación, motivación y se destacan diferentes tipos de liderazgo. Continuando con la reseña llega la teoría de la burocracia con su mentor Max Weber en el año 1947 que hace énfasis en la estructura y afirma que se necesita aplicar la racionalidad en la consecución de los objetivos de la empresa y que debe existir el cumplimiento de parámetros para establecer una organización formal. Otra de las teorías enfocadas en la estructura fue como su nombre lo indica la estructuralista en 1950 representada por Amital Etzioni y otros, que buscó fortalecer el enfoque en la organización formal y la motivación que ya se había fomentado con la escuela de las relaciones humanas, en ésta ocasión además se valora al hombre como un individuo capaz de cumplir con múltiples escenarios dentro de la organización. Ya para los años de 1951 aparece el enfoque de sistemas con su autor Ludwing von Bertalanffy que describe a la organización como un sistema conformado por varias partes coordinadas entre sí, que a la vez unidas son parte de un conjunto superior. (Reyes, 2004)

Posteriormente, en el año de 1954 surge la teoría neoclásica desarrollada por Peter Druker y otros, enfocado también en la estructura y hace nuevos aportes a la teoría

clásica orientada en las funciones administrativas y la organización. A continuación, nace la teoría de desarrollo y comportamiento organizacional fomentada entre otros por Herber Simon en el año 1957 que se basa en la integración de objetivos, la toma de decisiones, los estilos de administración, los cambios, la estructura organizacional y sus componentes, la influencia de los principios y la manera como identifica una cultura organizacional a una empresa. Finalmente, en los años de 1972 se desarrolla la teoría situacional con diferentes autores como William Dill, William Starbuck y James Thompson, que explican la relación funcional que debe existir entre la organización, el ambiente y las técnicas administrativas que se apliquen en ella, en ésta teoría nada es de aplicación estricta todo depende como su nombre lo recalca de la situación. (Chiavenato, 2007)

Definición de administración

Con lo expuesto, en la actualidad la definición que engloba lo aspectos más importantes es la desarrollada por Chiavenato (2001, pág. 3) “La administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia”. Es así que, a través de los años se ha convertido en un proceso fundamental que realiza todo grupo organizado no únicamente de forma natural sino también de manera consciente gracias al aprendizaje y conocimientos adquiridos en el desarrollo de existencia, es un término que ha venido evolucionando a través del tiempo sufriendo amplios cambios en su significado de modo que el administrador es hoy en día considerado una pieza fundamental para todo tipo de organización. Por otra parte, es una ciencia que se relaciona con otras ramas como son economía, derecho, sociología, psicología, contabilidad, matemáticas y actualmente incluye la educación. Como resultado, en términos generales se podría resumir que administrar es el arte de la aplicación de procesos ordenados para lograr objetivos ya establecidos en cual sea el ámbito que se desarrolle, empleando de manera eficiente recursos materiales, económicos y humanos, y que su importancia radica en el propósito de procurar la efectividad del uso de los recursos, para de esta manera conseguir el mejoramiento constante de las entidades y su preparación para asumir desafíos imprevistos en el futuro.

La Administración Educativa

Al ser la administración un ámbito ineludible de todo grupo organizado, las instituciones del sector educativo no pueden mantenerse fuera de éste contexto, al contrario, al ser éste tipo de establecimientos sin finalidad de lucro y que brindan un servicio prioritario para la sociedad se convierten en organizaciones primordiales tomando en cuenta que tienen la responsabilidad de impartir conocimiento que hoy en día es considerado como el mayor de los bienes capitalizables de la sociedad. (Rojas Quiñonez, 2006) Por lo tanto, en lo que respecta a la educación, la administración vendría a ser el proceso mediante el cual se planifica, organiza, dirige, estructura e implementa un modelo de gestión eficiente y eficaz para alcanzar sus objetivos principales de enseñanza-aprendizaje en el entorno social que se imparte el servicio, para que responda a las necesidades de la sociedad y en específico de los alumnos tomando en cuenta sus necesidades cognitivas, personales y sociales, de tal manera que genere armonía entre la estructura, los sistemas y la comunidad educativa. (Martinez, 2012)

La gestión administrativa comprende un sistema permanente, flexible y activo conformado por principios que guían y hacen que el desarrollo del currículo se haga realidad mediante la realización de acciones que cumplen reglas y procedimientos que permiten posibilitar los diferentes procesos para que éstos se ejecuten tal como lo establece el marco filosófico, teórico y legal por el que se rigen las instituciones. Desde la gestión administrativa se desarrollan contextos para organizar, dirigir y controlar los procesos que se conciben en la ejecución de planes y acciones, optimizando recursos materiales humanos y financieros, en función de los objetivos formulados. En el ámbito educativo, la gestión administrativa se fundamenta en las hipótesis y destrezas propias del conocimiento, la administración en general y la administración escolar. Dicha gestión se respalda en la filosofía de la institución, la cual se manifiesta en los objetivos y misión que la guían y, a partir de éstos, se determinan la funcionalidad y estructura de la organización como tal. (Inciarte, Noraida, y Reyes, 2006)

La Administración Educativa como disciplina científica

Mario Bunge (Gómez, 1996) ha desarrollado ciertos indicadores que evalúan el status científico de una disciplina, en lo que respecta a la Administración Educativa se ha descubierto que cumple con dichos indicadores en niveles teóricos, metodológicos y prácticos los cuales se mencionan a continuación:

a. Existe una comunidad de investigadores en la que se da flujo de información constante e inteligente sobre los objetos de estudio.

A nivel nacional e internacional existe una comunidad encargada de la investigación de la Administración Educativa, en la actualidad incluso existen profesiones específicas y postgrados referentes al tema.

b. El sistema social aprecia y valora el trabajo científico que en ella se realiza, al punto que facilita los medios necesarios para que esto ocurra.

Existen políticas públicas y privadas que respaldan y suponen la importancia social de ésta rama. Adicionalmente existe una demanda importante referente a la necesidad de resolver los problemas administrativos de las organizaciones educativas en todos sus niveles. Es un hecho que la demanda por educación se ha ido incrementando de acuerdo a la evolución de los sistemas políticos, económicos y sociales a nivel mundial, y, con ello la presencia de nuevos esquemas de efectividad y calidad en la gestión de las organizaciones educativas.

c. Los objetos que estudia son entes reales.

El objeto de estudio de la Administración Educativa es la organización educativa, en todos sus niveles. Cada nivel educativo presenta rasgos y exigencias diferentes, en función de las edades y necesidades de las poblaciones, asimismo, requiere procesos de administración distintos. El grado de independencia del estudiante, así como los contenidos de instrucción varían de acuerdo a la edad. Por lo expuesto se determina claramente que la Administración Educativa posee un objeto de estudio real y definido puesto que la organización educativa presenta problemas específicos dependiendo del nivel de educación que se trate.

d. Está ontológica y epistemológicamente definida.

La Administración Educativa como se demuestra en los puntos anteriores posee definición Ontológica puesto que existe un objeto real de investigación y

Epistemológica ya que posee diversas definiciones del mismo, así como de las herramientas para poder conocerlas. Por esta razón, es posible, diferenciar una organización educativa de cualquier otro tipo de organización.

e. Sus teorías y métodos permiten explicar la realidad y actuar sobre ella.

La coherencia interna entre los fundamentos teóricos y epistemológicos, las prescripciones metodológicas y las proyecciones de aplicación son la principal característica de una disciplina científica, en este sentido, se dispone de un profundo desarrollo en la Administración Educativa.

f. Dispone de un “cuerpo” de datos, hipótesis, métodos, instrumentos, entre otros, suficiente para operar, con medios para mantenerlo actualizado.

Sin lugar a duda existe un sólido cúmulo de datos, hipótesis, métodos e instrumentos que, a más de permitir el desarrollo de la disciplina, también contribuyen en una importante obtención de nuevos conocimientos que actualizan, complementan y perfeccionan los ya existentes en el ámbito de la Administración Educativa. Las investigaciones realizadas por estudiantes y especialistas de grado y posgrado son la mejor evidencia de aquello. Adicionalmente, es importante considerar el aporte a nivel metodológico, teórico y técnico de las ramas que han aportado a construir la teoría general sobre la organización educativa, como: las Ciencias Políticas, la Administración Pública, la Teoría General de Sistemas, la Sociología, la Psicología, entre otras.

g. La problemática que aborda se refiere a objetos que forman parte de su dominio, o a otros con los que estos objetos mantienen relaciones significativas.

La Administración Educativa ha visto la necesidad de estudiar diversos ámbitos contiguos a su propia rama como la legislación, actores sociales que forman parte del proceso de aprendizaje, la estructura de los sistemas educativos, entre otros. Es por ello que puede anunciarlos en función de su propio objeto de estudio. Además, como se pudo observar en el inciso anterior, la Administración Educativa, como ciencia social, recibe un importante aporte de otras ramas de estudio de las ciencias sociales que contribuyen de una u otra manera a una mejor definición y comprensión de la organización educativa en su esencia.

h. Cuenta con un fondo de conocimientos, cuya dimensión crece constantemente.

A nivel mundial en la actualidad existe una amplia y variada gama de publicaciones especializadas que constantemente se siguen incrementando. Es por ello que se puede aseverar que la Administración Educativa se encuentra en una fase de desarrollo teórico que asegura un estado de madurez disciplinar. En adición, se cuenta con variedad bibliografía científica disponible en bibliotecas como: tesis, proyectos de investigación, revistas y libros producidos a nivel nacional e internación y variedad de material de estudio en internet.

i. Los objetivos que se persiguen hacen referencia a los objetos de su dominio: descubrimiento de leyes, formulación de teorías, diseño de métodos, entre otros.

Como se mencionó en el inciso anterior, existen bases de investigaciones en una medida suficiente como para llegar a un dominio del conocimiento de la organización educativa, así como de los aspectos de gestión asociados a ésta. En conclusión, se dispone de teorías, métodos y técnicas específicas para ser utilizados en la rama de la Administración Educativa, enfocados a la solución de conflictos y el continuo mejoramiento continuo de la práctica profesional en el campo.

j. Los métodos que utiliza son escrutables y justificables.

Se puede confirmar que la severidad en la producción de nuevos conocimientos en el ámbito de la Administración Educativa, permite que sus métodos sean escrutables, y también claramente justificables.

Por su parte el epistemólogo Thomas Kuhn (1975) emite otro criterio para determinar si se está o no en presencia de una disciplina científica que tiene que ver con la noción de paradigma o matriz disciplinar, en base a ésta teoría la Administración Educativa también cumple con los requisitos estipulados para que exista una disciplina científica de la siguiente manera:

- 1. Cuenta con una problemática:** Análisis y estudio de problemas teóricos y experimentales que define un paradigma, para los que se debe sugerir soluciones. Dicha solución a los problemas que define la matriz disciplinar aporta y amplía sus ejes teórico-explicativas.

2. **Cuenta con fundamentos epistemológicos:** cuenta con definiciones del objeto de estudio, estudio de la realidad, lógica heurística, entre otros.
3. **Tiene fundamentos teóricos:** el objeto de estudio está asociados a hipótesis o teorías que comparten los especialistas y que son la base esencial de la matriz disciplinar.
4. **Tiene prescripciones metodológicas:** para el desarrollo de la investigación existen técnicas, metodologías y reglas que ya han sido aceptadas por la comunidad de profesionales.
5. **Tiene proyecciones de aplicación:** son la tecnología y técnicas necesarias para la aplicación de los supuestos teóricos que propone la investigación a situaciones reales. (Hernández Rojas, 1998)

Con lo expuesto se puede determinar que la Administración Educativa es una disciplina de alta complejidad que no solo involucra el ámbito educativo sino además el administrativo y a otras disciplinas. En los últimos años la Administración Educativa ha tenido un importante apogeo, es así que se postula como una rama de gran interés investigativo y crítico en la época presente, debido a los desafíos que enfrenta la educación en la actualidad. Se torna urgente incrementar la calidad en la educación, por ende, acrecentar la capacidad de gestión de organización educativa se convierte en uno de los problemas vitales a solucionar por parte de los investigadores y científicos de dicho campo. En este sentido, se concluye que es necesario ampliar los estudios acerca del tema de administración en el ámbito educativo, de tal manera que permitan identificar de forma transparente un modelo de gestión óptima para este tipo de instituciones con innovación y compromiso enfocados en la realidad, dejando atrás las prácticas administrativas obsoletas.

Principios generales de la administración

La historia ha dejado un legado en cuanto a principios generales de la administración que constituyen hasta la actualidad una base para los modelos exitosos de gestión administrativa, para el presente estudio se han analizado los estipulados por Fayol (1916) y se detallan a continuación:

División de trabajo: se refiere a la especialización de actividades y personas en cada proceso y subproceso para incrementar la eficiencia.

Autoridad y responsabilidad: estos términos se encuentran directamente relacionados y deben estar equilibrados, la autoridad es el derecho a dar órdenes y la responsabilidad llega a ser una consecuencia de la primera que corresponde a rendir cuentas; toda organización necesita un líder.

Disciplina: se refiere al sentimiento de respeto y cumplimiento que debe existir ante todas las normas y procesos determinados.

Unidad de mando: consiste en que todos los empleados deben recibir órdenes de un supervisor, lo cual es sumamente importante puesto que el hecho de tener una persona que vigile el cumplimiento de funciones compromete al empleado a cumplir con mayor eficacia.

Unidad de dirección: significa que debe existir un jefe y un plan para cada grupo de actividades encaminadas en un mismo objetivo.

Subordinación: predominio del interés general al particular.

Remuneración del personal: para la armonía de una institución sus empleados deben recibir una retribución justa y suficiente de manera que generen motivación en ellos y por ende mayor productividad.

Centralización: este principio se refiere a la concentración de la autoridad en la cúpula de la jerarquía de la organización.

Jerarquía: es la línea de autoridad desde el peldaño más alto al más bajo.

Orden: un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar, es decir que los recursos materiales y personales estén en lugar y momento adecuados.

Equidad: para alcanzar la fidelidad del personal se requiere tratar a todos por igual con cordialidad y justicia.

Estabilidad del personal: refiere a que para el buen desarrollo de una organización no son convenientes las rotaciones continuas.

Iniciativa: es la capacidad de visualizar el éxito de un plan, el cual debe ser aprovechado para conseguir los objetivos.

Espíritu de equipo: el trabajo en equipo es indispensable, mediante una comunicación efectiva y la constante coordinación y cooperación será más factible conseguir los fines propuestos.

Modelo de gestión administrativa

La palabra gestión abarca la realización de actividades coordinadas con la finalidad de conseguir objetivos, solucionar conflictos, ejecutar proyectos o administrar organizaciones. Un modelo de gestión administrativa según López (2004) no es más que una referencia que determina una organización para establecer un enfoque y un marco referencial objetivo, riguroso y estructurado para el diagnóstico de la entidad, y además otorga lineamientos de mejora continua que se deberán seguir para alcanzar la excelencia en una organización. Los modelos de gestión administrativa son apreciados como un instrumento que facilitará la optimización del uso de los recursos y de la ejecución de los procesos con la finalidad de incrementar la efectividad de la gestión de los servicios que prestan las instituciones, a más de esto contribuye en la reducción de tiempo de trabajo para los funcionarios ya que brindarán mayor eficacia y calidad, y por ende un aumento en la satisfacción de los usuarios.

Procesos Administrativos

Las dimensiones que se pretende estudiar en la actual investigación son los denominados procesos administrativos que han sido definidos como las etapas que se ejecutan de forma sucesiva y que se relacionan entre sí, a través de las cuales se efectúa la administración, reúne las características a través de las cuales el conjunto de actividades que realiza una empresa siguen un orden sistemático tomando en cuenta las necesidades y recursos disponibles para optimizar la realización de las mismas en un tiempo previsto; respecto a este concepto Fayol (1916) afirmaba que la administración era una unidad intangible dirigida por normas y autoridad que argumentan su existencia por medio del alcance de los objetivos, por lo tanto requiere del proceso administrativo para el alcance de dichos objetivos. En otras palabras es la secuencia coordinada de actividades que mediante la planeación, organización, dirección y control permite el alcance de objetivos de una organización.

Dimensión 1: Planificación.- las organizaciones no se desenvuelven en base a la improvisación, una de las fases iniciales para el desarrollo de una entidad es la planeación, dicha función tiene por tarea determinar por anticipado los objetivos que

deben efectuarse a corto mediano y largo plazo (Blandez, 2014). En otra opinión Diez y otros (2001, pág. 5) afirman que, “la planificación constituye la función más importante del proceso administrativo. Es esencial para que las organizaciones logren objetivos y mejores niveles de rendimiento, incluye elegir y fijar las misiones y objetivos de la organización”. En este sentido, se considera que planear es el acto que consiste en responder el cuestionamiento de ¿qué se va hacer?, es decir se necesita prever las acciones a realizar en un tiempo determinado para la consecución de objetivos, cuando los funcionarios de una institución tienen claras la misión, visión, objetivos y metas que persiguen, es más accesible que enfoquen su esfuerzo para alcanzar el rendimiento requerido y de ésta manera contribuir en el desarrollo global de la empresa.

Dentro de la planeación según Chiavenato (2001) existe un proceso a seguir cuyo punto de partida es el establecimiento de objetivos en donde se procura fijar a donde se pretende llegar así como concretar la manera cómo hacerlo, el segundo paso es el desglose de los objetivos que consiste en jerarquizarlos desde los objetivos organizacionales hasta los operacionales, y la tercera y última es la definición del nivel de planeación que se clasifican en: planeación estratégica: que se define a largo plazo, abarca a toda la organización procurando la obtención de los objetivos institucionales; planeación táctica: que se precisa a mediano plazo por lo general un año, se aplica por secciones y busca alcanzar objetivos seccionales; y, planeación operacional: que se emplea a corto plazo, se aplica por tareas o actividades.

En el ámbito educativo la planeación viene a ser el hecho de determinar en primera instancia la misión, visión y objetivos institucionales para posteriormente identificar los planes y proyectos que serán el mecanismo para la consecución de los objetivos, enfocándonos en la reglamentación ecuatoriana y de la Unidad Educativa San Gerardo consistiría en el enlace del Proyecto Educativo Institucional (PEI) que engloba la planeación global de la organización que es para 4 años, la Planificación Curricular Institucional (PCI) que es a mediano plazo 2 años, el Plan Curricular Anual (PCA) determinado para el año lectivo, y el Plan de Unidad Didáctica (PUD) que es a corto

plazo, los docentes comprometerse con la visión y misión institucional, además de fortalecer sus habilidades para cumplir con lo planificado.

Dimensión 2: Organización.- la organización se puede definir como “La ejecución lógica de actividades preestablecidas que se sustentan en tres grandes pilares: la estructura organizacional, las funciones y competencias de las personas y los procesos y procedimientos que integran la lógica operativa y de dirección de la empresa”. (Londoño, Montoya, y Muñoz, 2013, pág. 74) En otras palabras consiste en delinear el ¿cómo hacer? de la organización diseñando funciones y distribuyéndolas de acuerdo a las capacidades y competencias de cada individuo, además se debe establecer una estructura organizacional y los mecanismos a seguir para la ejecución de las funciones mencionadas y la consecución de los objetivos planificados.

De acuerdo a Chiavenato (2001) la organización al igual que la planeación conserva una estructura en este caso consta de tres niveles: nivel institucional o diseño organizacional: que involucra de manera íntegra a toda la organización mediante procesos de comportamiento y el formato organizacional, en otras palabras la estructura y funcionamiento de toda la entidad; intermedio o diseño departamental: que agrupa el todo en subsistemas o departamentos para luego asignar a cada uno de ellos sus respectivas funciones; y, operacional o diseño de cargos y tareas: que implica la fijación de la estructura de posiciones, tareas determinadas, la denominación de cargos y cada uno de ellos con sus responsabilidades.

La organización de actividades en las unidades educativas implica una acción delicada y minuciosa dado que constituye un ambiente de aprendizaje y bienestar para la comunidad educativa. “Una escuela es un ambiente que un grupo de personas ordena para estimular el aprendizaje, y contribuir a la formación de los miembros que en él participan”. (Amarante, 2000, pág. 5) La estructura formal de una unidad educativa integra la manera en que se dividen las tareas coordinadas para lograr la armonía funcional de la misma, tomando en cuenta que se combinan la estructura formal plasmada de forma gráfica en organigramas y la estructura informal que son actuaciones en situaciones imprevistas lo que le otorga una dinámica exclusiva a la

institución educativa; cabe también mencionar que, la organización escolar es el conjunto de recursos que posee la entidad para conducir el proceso educativo hacia el progreso continuo tanto de los procesos como del talento humano procurando que la estructura y funcionalidad escolar facilite la optimización de los servicios educativos que ofrece a la ciudadanía. Por lo tanto, organizar la actividad escolar implica la gran responsabilidad de adecuar las acciones y el ambiente de la institución para la vida del estudiante con la finalidad de que éste se sienta motivado y comprometido para realizar sus esfuerzos académicos y personales puesto que el alumno es el activo principal de una unidad educativa y la razón que justifica todos los esfuerzos que se empeñan para aportar en su formación.

Dimensión 3: Dirección.- posterior al establecimiento de objetivos y estrategias, los programas y procedimientos la ejecución es de competencia de la dirección, ésta se enfoca en la consecución de objetivos mediante el cumplimiento de las operaciones encomendadas, es la función que se encarga de las relaciones entre administradores y subordinados, en dónde indispensablemente debe existir una persona que oriente con gran habilidad de comunicación y liderazgo. (Chiavenato, 2001) En otras palabras esta fase se encarga de conducir el funcionamiento de la organización y de la interacción con los trabajadores mediante estímulos que conlleven enfocar las capacidades y esfuerzos de los demás con el objetivo de alcanzar el máximo rendimiento en favor de los objetivos globales. Se encarga de resolver la incógnita ¿quién y cómo hacer que se haga?

Asimismo, Chiavenato (2001) indica que la dirección se clasifica en tres niveles: la dirección: que implica la responsabilidad de conducir y orientar las acciones de todos los niveles y áreas de la institución a través de dos enfoques, el primero orientado al comportamiento humano y el segundo que se basa en la delegación de obligaciones y responsabilidades; la gerencia: este es el nivel intermedio de la dirección que se orienta hacia las personas fundamentada en tres factores básicos: la motivación, el liderazgo y la comunicación; y, la supervisión que es el nivel más bajo dentro de la jerarquía de la organización se encarga de velar por el cumplimiento de tareas y actividades dentro del nivel operativo de la misma. En conclusión se puede acotar que la dirección es la

función que permite velar por el cumplimiento de los objetivos, planes y actividades encomendadas con el fin de precautelar el desarrollo eficiente de la organización.

En el contexto educativo, la dirección de la actividad escolar requiere de máximo cuidado ya que se encuentran en actualización constante, los directores o quien haga sus veces asumen un mayor grado de responsabilidad en éste campo. Acerca de ésta función se manifiesta que “el director de toda institución educativa deberá cultivar y respetar al elemento humano en todas sus fases y manifestaciones, deberá tratarlo en un estado de autoestima que le permita el mejor rendimiento y disposición de elevar la calidad de enseñanza” (González, 2000, pág. 68) Por lo tanto, así como en cualquier tipo de organización en las unidades educativas el director requiere de habilidades que le permitan interrelacionarse de manera adecuada con sus colegas y subordinados, además debe poseer los conocimientos suficientes del ámbito y la situación en el que se desenvuelve junto a su personal para conseguir guiarlos mediante gran capacidad de liderazgo, comunicación efectiva y estimulación.

Dimensión 4: Control.- de acuerdo a Blandez (2014) la fase de control consiste en verificar lo planeado y lo alcanzado e implica determinar las acciones que requieren ser controladas y los mecanismos que se emplearan para ello. Dicho en otros términos el control es la fase que contribuye a comprobar si la actividad controlada está consiguiendo los resultados esperados que han sido establecidos previamente, es decir, si los objetivos y planes se están ejecutando de acuerdo a lo determinado, con la finalidad de detectar posibles falencias y errores para corregirlos y de ésta manera evitar el mal funcionamiento de la institución. Esta fase busca resolver el cuestionamiento de ¿cómo se está haciendo?

En lo que respecta el control también se definen tres niveles: institucional, intermedio y operacional, en este caso en cada uno de ellos el control se enfoca en cuatro etapas: la determinación de patrones o esquemas cuya finalidad es guiar el proceso, la medición del desempeño que se va a controlar, la asimilación del desempeño obtenido con el esperado, y la toma de acciones correccionales para conseguir los resultados deseados; lo que las diferenciará en cada nivel son su alcance, en el nivel institucional

el tipo de control es estratégico a largo plazo, con contenido sintético y genérico y está macroorientado a la organización en su totalidad; en el nivel intermedio el tipo de control es táctico, se aplica a mediano plazo, con contenido más detallado y considera a cada departamento de la organización por separado; y, en el nivel operacional el tipo de control es operativo, a corto plazo, detallado y considera cada actividad de manera particular. (Chiavenato, 2001)

En el ámbito educativo el control viene a realizar las funciones de monitoreo y seguimiento del docente y personal administrativo además de la evaluación de los planes y proyectos determinados en la fase de planificación ya sea a corto, mediano o largo plazo así como la verificación, guía y retroalimentación de la programación curricular. Esta fase es de gran importancia para la evolución y mejora continua de la institución educativa y dependerá de la capacidad de gestión del administrador y de la efectividad de los mecanismos que se implanten para lograr los resultados esperados que van directamente enfocados en brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa.

DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral es parte del estudio de la administración o gestión de las personas o lo que se denomina en la actualidad como talento humano, dicha actividad como tal no es algo nuevo, al contrario se remonta quizá desde que el hombre pasó a ser empleador pues el trabajo del empleado pasó automáticamente a ser evaluado, sin embargo con la globalización y evolución de la especie humana se han ido desarrollando teorías y mecanismos sistematizados para estudiar y medir el desempeño laboral. Para Fuch (1997) el estudio de forma sistemática del desempeño laboral comienza con los gobiernos y las fuerzas armadas a inicios de siglo, los sistemas pioneros en empresas se fundaron en Estados Unidos durante la primera Guerra Mundial, ésta fue dirigida explícitamente a operativos; y, los sistemas para evaluación de ejecutivos se divulgaron posterior a la segunda Guerra Mundial.

Como resultado de la evolución de las empresas, la innovación tecnológica y la búsqueda constante de alcanzar la productividad, las personas se han convertido en la

principal ventaja competitiva, puesto que son ellas las que ejecutan los procesos ya sea de producción, servicio al cliente, motivación, comunicación, liderazgo, o de prestación de servicios de cualquier índole como educación, salud, etc. Durante mucho tiempo y hasta hace poco se trataba de relaciones industriales que se dieron a finales de la Revolución Industrial cuyo auge se dio en los años 50', en otras empresas se aplicaba la administración de relaciones humanas que prevaleció hasta los años 90', en la actualidad se emplea la visión de la administración de personas con un enfoque en sus habilidades y capacidades intelectuales que es en donde se enfatiza el análisis del desempeño laboral. (Chiavenato, 2009)

Definición de Desempeño Laboral

Para Robbins (2013) el desempeño laboral se define como el conjunto de conductas que conlleva en primer lugar el cumplimiento de funciones para el cumplimiento de objetivos, en segundo lugar al comportamiento dentro de la organización que demuestren iniciativa, compromiso y colaboración, evitando acciones que perjudiquen a la institución o a la armonía con los compañeros de trabajo; a más de ello, menciona que para un desempeño global es importante tomar en cuenta otro aspecto como es la determinación de metas con grado alto de complejidad. Es decir el desempeño laboral vendría a ser conjunto de comportamientos y acciones que son perceptibles de manera significativa y que se pueden apreciar en el aporte que brindan para el desarrollo efectivo de la organización y que además procuran el bienestar psicológico en el ambiente de trabajo.

En otras concepciones se afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad (Stonner, 1994, pág. 510) , en este caso se observa que lo primordial para el desempeño laboral es el cumplimiento eficaz de metas siguiendo procedimientos previamente conocidos por el trabajador, sin tomar en cuenta aspectos psicológicos ni de relación humana como en otros conceptos. Por su parte Toro (2002) especifica que no es cualquier acción humana sino aquella que esta intencional y conscientemente direccionada a la consecución de resultados.

Con el análisis de cada una de las concepciones anteriormente descritas, se puede concluir que al hablar de desempeño laboral se abarca todas aquellas acciones conscientes e intencionadas que realiza el trabajador con el afán de realizar sus actividades previamente determinadas con eficacia, y eficiencia, es decir, en el menor tiempo posible, con el empleo óptimo de recursos y con mayor calidad, adicionalmente se toma en cuenta el compromiso y productividad dentro del ámbito en donde se desenvuelve para de esta manera cumplir con metas establecidas y por tanto proporciona resultados satisfactorios que conduzcan al desarrollo global de la organización a la que pertenece.

Desempeño laboral del docente

Para efectos de la presente investigación es necesario enfocar el desempeño laboral dentro del sector educativo, para lo que se torna importante mencionar ciertos aspectos con respecto a éste ámbito importante que es la educación ya que a nivel mundial es considerado como un derecho que posee todo hombre y mujer sin ningún tipo de distinción, lo cual es protegido por la Declaración Universal de Derechos Humanos, en donde se establece además que deberá ser gratuita al menos en lo que respecta la educación elemental y fundamental; además, es reconocida como uno de los cinco derechos culturales básicos (UNESCO, 2009). En la actualidad indudablemente es un aspecto esencial para el desarrollo humano y de la sociedad en general, ya que se enfoca en formar ciudadanos con la suficiente capacidad de enfrentar los desafíos de la vida en todo aspecto y de esa manera además participar de manera activa y contribuir a la sociedad, cultura y economía de sus localidades con estrategias fuera de lo común e innovadoras; es por ello que se considera que cada año de escolaridad adicional aumenta el promedio anual (0,37%) del producto interno bruto (PIB) (UNESCO, 2011). Una población educada tiene efectos positivos sobre otras áreas clave del desarrollo pudiendo citar la disminución de las tasas de mortalidad materna e infantil, las enfermedades catastróficas como VIH y SIDA y fundamentalmente tiene un impacto en la promoción de la sostenibilidad medioambiental (UNESCO, 2011).

En el Ecuador la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado; constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo como lo indica la Constitución de la República del Ecuador (2008). Las instituciones educativas en el Ecuador se clasifican en públicas, municipales, fiscomisionales y particulares, sean éstas últimas nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso. (LOEI, 2015)

El docente por lo tanto es considerado como una pieza fundamental de cambio puesto que su responsabilidad no se limita a compartir conocimiento en el aula de clase, sino que abarca todo lo que conlleva generar un aprendizaje óptimo que a su vez permita el mayor aprovechamiento y desarrollo integral del alumno, por lo que su preocupación estará siempre enfocada en buscar la mejoría en su práctica docente. En este sentido, el desempeño laboral docente ha sido conceptualizado como la habilidad y destreza de ejecutar de una forma adecuada sus funciones pedagógicas, con un punto de vista integrador y renovado a su destreza profesional para adecuar sugerencias entre los participantes de la formación del alumnado y participar en el desarrollo de la institución educativa. (Suizo, 2012) La teoría educacional proponen que los maestros más productivos consiguen ejercer una influencia significativa en los niveles de provecho de sus estudiantes (Baker , y otros, 2010). Dicho lo anterior, en lo que respecta el Ecuador el desempeño docente se fundamenta principalmente en el cumplimiento de las normas establecidas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural y específicamente a los Estándares de Calidad Educativa emitido por el Ministerio de Educación.

Evaluación de desempeño

La idea del desempeño laboral por sí solo no logrará proporcionar las herramientas necesarias para un análisis de los resultados esperados, por lo que a éste concepto es

necesario adicionar una evaluación, en este contexto Mondy y Noe (1997) definen que la evaluación de desempeño es un examen y valoración sistematizada que se realiza de manera periódica al desempeño de una persona o grupo de personas. Un concepto similar diseñan Pereda y Berrocal (1999) quienes sostienen que es un sistema periódico de medición objetiva del grado de eficacia y eficiencia de un trabajador o equipo en su encargo. Dicho en otras palabras es el proceso normalizado y sistematizado que permite evaluar o calificar el rendimiento de un empleado en sus funciones asignadas dentro tiempo determinado.

En lo que respecta el ámbito educativo la evaluación de desempeño se define como el proceso que busca identificar en qué grado se han cumplido los objetivos educacionales propuestos en la institución educativa, además toma en cuenta la recolección y uso de datos para la toma de decisiones ya sean éstas correctivas o preventivas; es decir, se convierte en una herramienta esencial para el campo pedagógico ya que se utiliza como un instrumento de retroalimentación del personal, lo cual conlleva a un compromiso por parte del docente para que busque su mejoramiento continuo tanto en el ámbito académico como en el interrelacional. (Casanova, 1999)

Por otra parte, Valdés (2000) asevera que la evaluación del desempeño de un docente es un proceso sistematizado cuyo objetivo es la obtención de información transparente y confiable para verificar los resultados pedagógicos obtenidos en sus alumnos, así como el manejo de sus emociones y comportamientos, la responsabilidad con la institución y la manera como se interrelaciona con la comunidad educativa que incluye alumnos, padres de familia, colegas y líderes de la institución; en otras palabras, es el análisis que se realiza a un docente para valorar el desarrollo de sus actividades, su profesionalismo, su relación con el entorno, el alcance de sus resultados y el aporte que ofrece a la institución educativa. En definitiva, la evaluación del docente no se debe considerar como un proceso negativo de persecución o presión que busca controlar sus actividades, todo lo contrario se debe entender como una herramienta que se enfoca en conseguir el perfeccionamiento profesional distinguiendo cualidades y falencias que puedan ser corregidas y a la vez permitan generar principios generales

para el buen desempeño institucional. Para esto se requiere elaborar un plan de evaluaciones definidas con claridad que evidencien adecuadamente las fortalezas y debilidades que se utilicen de base para el desarrollo de políticas de desarrollo profesional e institucional.

Desempeño del docente en Ecuador

En el Ecuador se encuentra desarrollado un Modelo de Evaluación Docente que es la herramienta que guía el diagnóstico del desempeño de los docentes, el cual se fundamenta en cuatro pilares fundamentales que son: el saber, el saber hacer, el saber ser, y saber estar, con la finalidad de fortalecer las capacidades, habilidades, destrezas, y actitudes que se enfoquen en la creación de propuestas innovadoras de formación, que otorguen como resultado la garantía de brindar una educación de calidad que es un compromiso primordial de la agenda política nacional. Un docente de calidad será el que presente la capacidad de proveer oportunidades de aprendizaje igualitarias a sus estudiantes y que a través de esta formación contribuya al desarrollo de una sociedad mejor. (Sanchez , López, y Espinoza , 2017)

La historia de la evaluación del desempeño docente en Ecuador tuvo un impacto importante en el año 2000 en Dakar en donde se realizó el foro mundial de la Educación cuyo objetivo fue renovar compromisos y metas para una Educación Para Todos, en éste conversatorio uno de los acuerdo para el país fue el establecimiento de estándares de calidad educativa y el desarrollo de procesos permanentes de seguimiento y evaluación que aterriza en la incorporación del Plan Decenal de Educación 2006-2015 como una política nacional, en el año 2009 se impuso un proceso de evaluación docente obligatorio, desde 2009 hasta 2012 debido a la creación del Sistema Nacional de Rendición de Cuentas se gestiona el proceso de evaluación destinado a regular el ingreso, permanencia y el ascenso del magisterio, sin embargo es gracias a la creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (Ineval) en el año 2013 que se instauró un sistema articulado capaz de sostener y analizar los resultados de todos los componentes del Sistema Educativo Nacional. En lo que respecta el marco legal se fundamenta en la Constitución de la República del Ecuador (2008,) en su artículo 349 donde establece que el “Estado debe garantizar a los

docentes en todos los niveles y modalidades la estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico (...); por su parte la (LOEI) Ley Orgánica de Educación Intercultural (2015) en su artículo 11, literal g determina que “ los docentes ecuatorianos tienen derecho y obligación de ser evaluados íntegra y permanentemente”

Beneficios de la evaluación de desempeño docente

Para Sanchez y otros (2017) la evaluación de desempeño consigue importantes beneficios para los diferentes actores implicados en el proceso educativo, es así que:

Para docentes: les permite examinar su desempeño profesional y mejorarlo en todas sus dimensiones. Además, le permite identificarse como agente de cambio a partir del conocimiento y reflexión de resultados, promoviendo una cultura de diálogo.

Para directores: les permite conocer el desempeño de los docentes a su cargo en todas las dimensiones, le concede una guía para fortalecer el rol de los docentes y convertir a las instituciones educativas en comunidades de aprendizaje.

Para autoridades: les permite desarrollar políticas públicas efectivas a través del reconocimiento del desempeño docente a nivel nacional, le da acceso a información comparable y longitudinal para monitorear el desempeño docente y buscar la mejora del sistema educativo.

Para la comunidad: le permite conocer acerca de los alcances y retos del sistema educativo, así como analizar y valorizar los procesos educativos.

Estándares de Calidad Educativa

Los Estándares de Calidad Educativa han sido determinados por el Ministerio de Educación y consiste en determinar los resultados esperados acerca de todos los actores e instituciones del sistema educacional. En tal sentido, consisten en alineaciones de conocimiento público que identifican las metas educativas que se requieren para obtener una educación de calidad. Los estándares aplicados a estudiantes mencionan las habilidades en el ámbito curricular que el estudiante debe aplicar y que deben ser reflejados en su rendimiento; por otro lado, los estándares aplicados a los docentes determina las acciones que deben realizar para garantizar que

el estudiante alcance el aprendizaje esperado y por último los estándares aplicados a establecimientos educativos se enfocan en la gestión y actividades institucionales que aportan en el desarrollo de aprendizaje a nivel institucional. En este sentido, existen cuatro tipos de orientaciones para la aplicación de dichos patrones que son: Estándares de Gestión Educativa que hacen referencia a la gestión institucional que contribuyen al funcionamiento ideal de la institución; Estándares de Desempeño Profesional que incluye las prácticas que debe realizar el profesional para alcanzar la formación deseada de los estudiantes; Estándares de Aprendizaje que establece las metas que deben alcanzar los alumnos a lo largo de su vida estudiantil; y, Estándares de Infraestructura que menciona los requisitos esenciales que deben cumplir las instalaciones y ambientes en donde se desarrolla el proceso educativo. (Ministerio de Educación, 2012)

Estándares de Desempeño Profesional Docente

Los estándares de Desempeño Profesional Docente permiten determinar las aptitudes y acciones que debe realizar un docente de calidad puesto que no se limita al hecho de conocer e impartir conocimiento, sino que se manifiesta además en otras gestiones que fortalecen su desarrollo como son la constante actualización profesional, el uso de distintos materiales pedagógicos, la interrelación con alumnos y sus representantes, entre otras. El propósito de los estándares de Desempeño Profesional Docente es promover una enseñanza que contribuya para que los alumnos ecuatorianos logren las metas propuestas por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Además, se encuentran enmarcados dentro de lo planteado en el marco del Buen Vivir, respetando las diversidades y asegurando prácticas institucionales inclusivas procurando el cumplimiento de lo establecido por el Ministerio de Educación. (Ministerio de Educación, 2012)

En este contexto se detallan a continuación las dimensiones de los estándares del Desempeño Profesional Docente definidas por el Ministerio de Educación (2012), que a su vez serán el objeto de estudio dentro de la variable Desempeño Laboral de la presente investigación:

Dimensión 1: Saber - Dominio Disciplinar y Curricular.- En esta dimensión se pretende identificar tres estándares generales: el primero que consiste en analizar en qué grado el docente conoce, comprende y domina la doctrina que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica; el segundo que abarca el determinar si el docente entiende los componentes de la estructura curricular, como se enlazan y como se imparten en la clase; y tercero, comprobar si el educador domina la lengua en la que enseña y la emplea de forma competente. En otras palabras, esta dimensión engloba todos los aspectos y distintivos que se consideran necesarios para que un docente tenga la capacidad de impartir sus conocimientos.

Dimensión 2: Saber Hacer - Gestión del Aprendizaje.- En ésta dimensión se establecen igualmente tres estándares generales que consisten en primer lugar en definir si el docente planifica adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje a través de planificaciones diarias de clase, adaptación de tiempos y recursos didácticos adecuados, entre otros; en segundo lugar se pretende analizar si el docente efectúa procesos de enseñanza en un ambiente participativo y de debate por medio de una comunicación adecuada con los estudiantes empleando diferentes estrategias para que el proceso de aprendizaje sea colaborativo, entre otros; y por último identificar si el educador evalúa y retroalimenta correctamente a sus alumnos sobre sus procesos de aprendizaje. Dicho en otras palabras éstos estándares permitirán determinar si la manera en la que el docente imparte su doctrina es la adecuada y consigue los resultados esperados.

Dimensión 3: Saber Ser.- Desarrollo Profesional.- En esta tercera dimensión se establecen asimismo tres estándares generales: el primero referente a la actualización permanente que debe mantener el docente respecto a la evaluación de la enseñanza correspondiente a su área del saber, es decir si investiga o participa en procesos de capacitación y si aplica sus nuevos conocimientos en el desempeño de su función; el segundo busca determinar si el docente actúa de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje en la que comparta con sus colegas acerca de experiencias y conocimientos y realice actividades de integración con los miembros

de la comunidad educativa para integrarlos en el desenvolvimiento del aula de clase y de la institución; y el tercero que pretende denotar si el docente tiene conciencia en todo momento sobre su valor como docente y el impacto de su gestión en el desempeño de sus alumnos.

Dimensión 4: Saber Estar - Compromiso Ético.- En ésta dimensión al igual que las anteriores se determinan tres estándares generales: el primero que persigue determinar las expectativas que posee el docente respecto al proceso de enseñanza – aprendizaje de sus alumnos mediante el incentivo constante para que desarrollen sus habilidades; el segundo referente a considerar si el docente promueve principios, valores y si garantiza la aplicación constante de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir; y el tercero que permite visualizar si el docente se compromete con el desarrollo de la comunidad educativa promoviendo proyectos de desarrollo comunitario que involucren a todos los actores de la gestión educativa.

INSTRUMENTOS

Como resultado de la presente investigación que tiene como variables de estudio los Procesos Administrativos y el Desempeño Laboral se ha podido identificar que a través del tiempo se han realizado diferentes análisis similares en donde se han empleado técnicas como encuestas, test, y como instrumento diferentes cuestionarios es así que Miller y Rowan (2006) en su estudio sobre la correlación entre la gestión orgánica y el rendimiento de escuelas primarias y secundarias empleó elementos de encuestas comunes utilizados en los dos grupos de docentes mediante una medición a escala de ocho ítems calificados en una escala de tipo Likert de 6 puntos que van desde totalmente de acuerdo a muy en desacuerdo, con coeficientes de consistencia interna de (alfa de Cronbach) de 91 y 89 y entre sus conclusiones principales se pudo destacar que se requiere de mejores medidas de manejo orgánico para conseguir mejores resultados. De igual manera en la investigación de Paco y Matas (2015) buscaron determinar la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente para lo cual emplearon un teste de escala del clima social en el trabajo (WES) conformado a su vez por diez escalas menores que evaluaron tres dimensiones importantes: la estabilidad, las relaciones y la autorrealización, lo cual obtener el

diagnóstico del clima institucional de la muestra de docentes. Asimismo, para la evaluación del desempeño docente se utilizó el catálogo de desempeño laboral que consta de cuatro dimensiones con diferentes indicadores para medir la eficiencia, motivación, satisfacción laboral y el compromiso.

En una investigación reciente de Diez y otros (2020) se analizó el impacto que han tenido la aplicación de dos sistemas de calidad dentro de centros educativos para lo cual fijaron dos variables, la primera que incluye factores respecto a política educativa: comunicación, planificación educativa, motivación y apoyo de los docentes; y la segunda que aborda tres procesos de gestión de los establecimientos educativos: relaciones con la comunidad, clima organizacional y procesos de enseñanza - aprendizaje; para lo cual se empleó cuestionarios confirmando una alta fiabilidad mediante el alfa de Cronbach utilizando el programa SPSS. En definitiva, en relación al tema se pueden evidenciar un sinnúmero de investigaciones que aplican los mismos instrumentos como Rowan y otros (1993), Inciarte y otros (2006) Torres y Zegarra, (2014), incluso en otros estudios también se han incluido análisis bibliográficos o documentales como en Huapaya (2019) que para efectos del presente estudio no será acertado emplear.

MODELO

La presente investigación tiene como objetivo identificar si existe incidencia y una relación significativa entre la variable procesos administrativos y la variable desempeño laboral dentro de la Unidad Educativa San Gerardo, para la cual se analizará con información de un mismo censo determinado para posteriormente compararlas estadísticamente mediante un coeficiente de correlación que en este caso se aplicará el coeficiente de Pearson según Cáceres (2007); es decir se trata de un modelo descriptivo correlacional simple que ha sido empleado anteriormente en estudios similares de correlación y que han comprobado su efectividad en la obtención de resultados confiables como en Torres y Zegarra (2014), Paco y Matas (2015) y otros.

HIPÓTESIS

El cumplimiento de los procesos administrativos influye significativamente en el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo.

4.5. Metodología

La presente investigación es de tipo teórico puesto que se realizó un análisis documental de antecedentes y fundamentación teórica sobre las variables de estudio a través de libros, revistas, publicaciones en páginas oficiales y validadas a nivel internacional como son Scopus, Science Direct, Proquest. entre otros; adicionalmente, es una investigación de campo puesto que busca establecer un nivel de correlación entre las variables mediante la aplicación del instrumento que es la encuesta en la Unidad Educativa San Gerardo en el año lectivo 2020 - 2021.

4.5.1. Enfoque

Inicialmente para el desarrollo de la presente investigación se ha realizado un análisis mediante la técnica de observación directa que permitió identificar el fenómeno que requiere ser investigado, es decir se empleó un punto de vista cualitativo; sin embargo el principal enfoque de éste estudio es de tipo cuantitativo puesto que seguirá un proceso que parte del problema previamente delimitado, para continuar con la revisión de literatura y bibliografía que sustente el valor teórico de los temas en cuestión, la determinación del alcance, siguiendo por la elaboración de una hipótesis y la definición de variables que a través de un diseño investigativo permitirán seleccionar la muestra adecuada para obtener datos y resultados que finalmente serán analizados y permitirán establecer conclusiones. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

En el transcurso del estudio se han determinado las variables que son el objeto y la razón de ser de la investigación, éstas son: procesos administrativos y desempeño laboral, una vez que se realice el análisis de cada variable de manera individual será posible estudiar su correlación y es aquí donde se aplicará totalmente las técnicas del enfoque cuantitativo puesto que se utilizarán herramientas estadísticas para la recolección de datos como son los cuestionarios que estarán enfocados a la realidad de

la Unidad Educativa San Gerardo y serán dirigidas a todos los funcionarios de la institución tanto a docentes como a administrativos, lo cual permitirá obtener resultados que en conclusión permitirán comprobar la hipótesis planteada.

4.5.2. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo no experimental ya que se basa fundamentalmente en la observación y análisis de variables procesos administrativos y desempeño docente en su estado natural, es decir, es una situación ya existente y no es necesario someterlas a circunstancias provocadas para su estudio. Se aplicará un tipo de diseño transversal que analiza los datos obtenidos de las variables mencionadas en un periodo de tiempo determinado que es el año lectivo 2020-2021, sobre una población determinada que son los funcionarios de la Unidad Educativa San Gerardo. Finalmente tiene un alcance descriptivo - correlacional ya que mediante la aplicación del instrumento de investigación que es el cuestionario se obtienen datos informativos que aportan a la descripción de la población estudiada para el procesamiento de los mismos como son: género, edad, años de antigüedad en la institución y a la vez datos acerca de las dimensiones de las variables para ser evaluadas estadísticamente y poder determinar su incidencia. (Hernández y otros, 2014)

4.5.3. Población y muestra

La población a la cual se dirige la presente investigación pertenece al ámbito educativo específicamente a los funcionarios de la Unidad Educativa San Gerardo de la provincia de Chimborazo, la cual es de tipo pública y se encuentra constituida por personal docente y administrativo, de género masculino y femenino en un rango de edades entre 30 y 60 años de edad.

Población

La población o universo de la presente investigación está conformada por todos los funcionarios de la Unidad Educativa San Gerardo de la Provincia de Chimborazo distribuida en 23 maestros 5 de género masculino y 18 de género femenino, que

cumplen con funciones tanto educativas como administrativas, con edades de 30 a 60 años y que brindan actualmente sus servicios de educación escolarizada a 298 alumnos entre niños, adolescentes y jóvenes de los siguientes niveles: Inicial, Educación básica que se subdivide en: preparatoria, básica elemental, básica media y básica superior, y Bachillerato, como se indica la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI (2018).

Censo

Emplear una muestra es una opción muy acertada para aplicar en la mayor parte de investigaciones de tipo cuantitativo, sin embargo no es un requisito indispensable, por lo que para efectos óptimos de la presente investigación y con la finalidad de obtener resultados altamente confiables, se utilizó un censo puesto que se aplicarán los cuestionarios al total de la población considerando que son 23 funcionarios y se considera un número accesible de sujetos para analizar, como lo indica Hernández y otros (2014), un censo se aplica cuando se desea emplear todos los casos del universo o población.

4.5.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En todo trabajo de investigación es sustancial la aplicación de técnicas e instrumentos de manera objetiva, con la finalidad de obtener información relevante, selecta y que tenga la posibilidad de ser justificada, para de esta manera proponer sugerencias o recomendaciones de acuerdo al alcance del problema u objeto de estudio, de acuerdo a los resultados veraces obtenidos. Por lo expuesto, y en base al análisis del objetivo principal de la presente investigación que es determinar la incidencia de los procesos administrativos en el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo y al contenido del marco teórico examinado en donde se han revisado estudios de temas similares; se define que la técnica idónea a aplicar en el presente proyecto es la encuesta y el instrumento es el cuestionario que será aplicado en el estudio de las dos variables.

En este sentido, se ha desarrollado un cuestionario para cada variable, en el caso de los procesos administrativos consta de 26 preguntas que se dividen en cuatro dimensiones

que son: planificación, organización, dirección y control cada una con diferentes ítems que permitirán obtener resultados sobre la gestión administrativa que se está ejecutando actualmente en la institución; por otra parte en la variable desempeño laboral se ha tomado en cuenta lo establecido por el Ministerio de Educación del Ecuador en sus Estándares de Calidad del Desempeño Profesional Docente por lo que se elaboraron 31 preguntas divididas de igual manera en cuatro dimensiones que se denominan: dominio disciplinar y curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético; cada una con ítems seleccionados de los que se encuentran establecidos como estándares específicos dentro del Modelo de Evaluación Docente. Las dos variables conservan categorías de evaluación en la escala de Likert que es definido por Hernández Sampieri y otros (2014) como un conjunto de ítems en forma de aseveraciones para calcular la reacción de un sujeto en 3, 5 o 7 niveles, para el presente estudio se utilizarán escalas del 1 al 5 siendo 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo; que posteriormente se han reducido en niveles de Alto, Medio y Bajo para un mejor análisis.

Validez

Para justificar la validez del instrumento a utilizar en la presente investigación se utilizó la técnica de validez de expertos la cual como su nombre lo indica a través del juicio de expertos en el tema calcula el nivel en que el instrumento es capaz de medir realmente la variable de estudio (Hernández y otros, 2014), por lo que se solicitó la revisión de las encuestas a dos profesionales expertos en el área de gestión administrativa y dirección con el grado académico de magister y doctor, lo que dio como resultado lo siguiente:

Tabla 1. *Validez de contenido del instrumento de procesos administrativos y desempeño laboral por juicio de expertos.*

Experto	Nombres y Apellidos	Apreciación Cualitativa
1	Ing. César Andrés Guerrero Velástegui, Mg.	Aplicable
2	Ing. Jorge Luis Chafla Granda, Mgs.	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento empleado en el presente estudio fue calculada mediante el Alfa de Cronbach, que es un coeficiente que se utiliza para medir la fiabilidad de una escala de medida y se determina mediante la proximidad a su valor máximo 1, es decir mientras el resultado del cálculo se encuentre más cerca al 1 mayor será la fiabilidad de la escala. (Cronbach, 1951) En este contexto, el resultado al medir la confiabilidad del instrumento es el siguiente:

Tabla 2. *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 3. *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	57

El presente análisis se ha realizado con la finalidad de verificar la fiabilidad del instrumento con el que se desarrolla la investigación, es decir que al aplicar la encuesta en ocasiones repetidas se consiga resultados iguales. Asimismo, las preguntas de las

encuestas se desarrollaron con el fin de obtener consistencia interna del instrumento de los cuales se obtiene buenos resultados en su aplicación.

Como se puede observar, los resultados que arroja el programa estadístico SPSS sobre la fiabilidad de Alfa de Cronbach se encuentra muy cerca a 1; por lo tanto, se puede concluir que el instrumento cuenta con un nivel alto de fiabilidad, pues la escala manifiesta que los ítems del cuestionario están muy correlacionados entre sí, es decir que los instrumentos son consistentes.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En valoración a los resultados obtenidos, se detalla a continuación el estudio de interpretación de los resultados, que se han conseguido mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos en la “Unidad Educativa San Gerardo” del cantón Guano provincia de Chimborazo en respuesta a los objetivos planteados para lo cual se equipara los procesos administrativos y sus dimensiones (planeación, organización, dirección y control); así como el desempeño laboral y sus dimensiones (dominio disciplinar y curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético). Los resultados de la presente investigación se detallan a través de tablas de distribución, cuadros y gráficos estadísticos.

5.1. Análisis de datos informativos.

Tabla 4. *Datos informativos*

	Datos Informativos	Frecuencia	Porcentaje
GENERO	MASCULINO	5	21,70%
	FEMENINO	18	78,30%
	Total	23	100,00%
EDAD	25-35	3	13,00%
	36-45	6	26,10%
	46-ADELANTE	14	60,90%
	Total	23	100,00%
AÑOS DE ANTIGÜEDAD	MENOR A UN AÑO	4	17,40%
	1-5 AÑOS	6	26,10%
	6-10 AÑOS	7	30,40%
	11-ADELANTE	6	26,10%
	Total	23	100,00%
NIVEL DE INSTRUCCIÓN	BACHILLERATO	0	0,00%
	SUPERIOR	14	60,90%
	POSTGRADO	9	39,10%
	Total	23	100,00%

Fuente: Encuesta

En la tabla 4 se han analizado los datos informativos de la población a la cual se dirigieron los instrumentos de la investigación, y se puede observar que el total del censo fue de 23 personas de las cuales 5 son de género masculino y 18 de género femenino, cuyas edades oscilan en un mayor porcentaje de 46 años en adelante, de igual forma se observa que el 30% de funcionarios tienen de 6 a 10 años de antigüedad

en la institución mientras que un 26% de 1 a 5 años y en el mismo porcentaje de 11 años en adelante, finalmente 14 de los 23 docentes poseen un nivel de estudios superior y 9 cuentan con nivel de postgrado. En conclusión, se considera que es una población adulta con criterio formado que aportará veracidad en la información obtenida en las encuestas.

5.2. Análisis de la Variable Procesos Administrativos

5.2.1. Análisis de la Dimensión Planificación

Tabla 5. Frecuencia de la Dimensión 1 Planificación de la Variable Procesos Administrativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido ALTO	23	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta

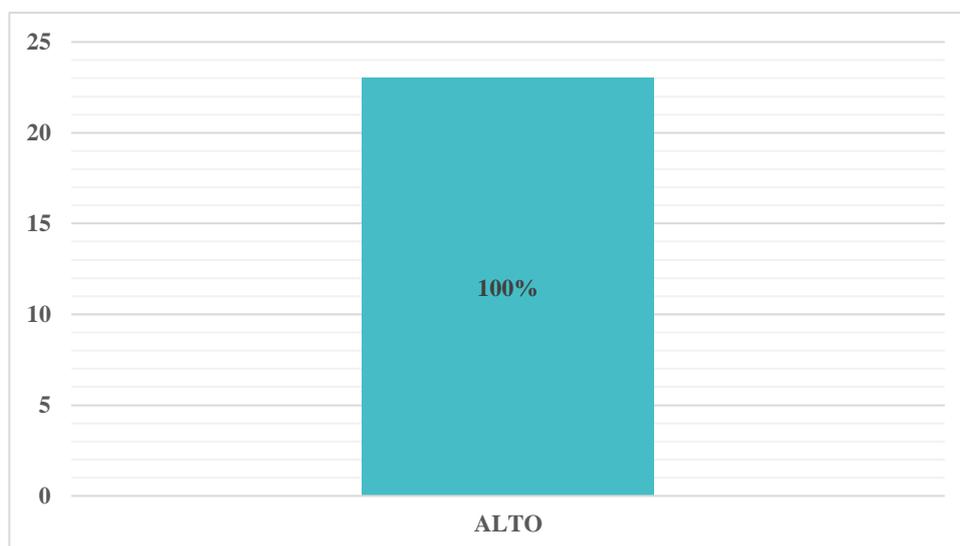


Figura 1: Frecuencia de la Dimensión 1 Planificación de la Variable Procesos Administrativos

Fuente: Encuesta

En la tabla 5 y figura 1 sobre el análisis de la dimensión de Planificación de la Variable Procesos Administrativos se puede observar que el 100% de la población de estudio considera que existe un nivel ALTO de Planificación dentro de la institución, es decir que es factible y existen procesos de planeación con objetivos y metas establecidos.

5.2.2. Análisis de la Dimensión Organización

Tabla 6. Frecuencia de la Dimensión 2 Organización de la Variable Procesos Administrativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	1	4,3	4,3	4,3
	ALTO	22	95,7	95,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

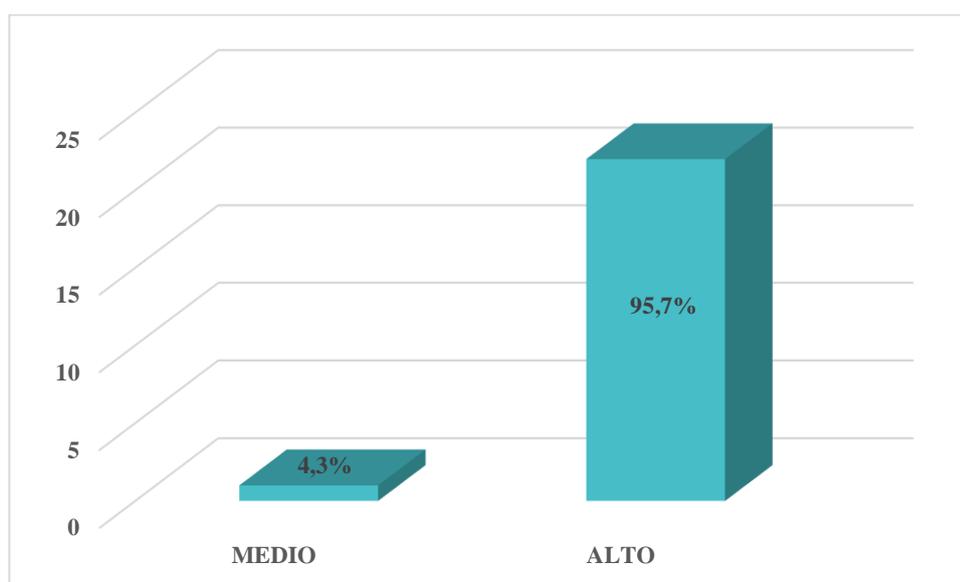


Figura 2: Frecuencia de la Dimensión 2 Organización de la Variable Procesos Administrativos
Fuente: Encuesta

En la tabla 6 y figura 2 sobre el análisis de la dimensión de Organización de la Variable Procesos Administrativos se puede observar que el 96% de la población de estudio considera que la Unidad Educativa cuenta con un nivel ALTO de organización, es decir que los funcionarios conocen sobre la misión, visión y valores de la institución, disponen de organigrama y manual de funciones y que están claramente definidas las responsabilidades de cada trabajador; mientras que el 4% restante afirman que el nivel organizacional es MEDIO, lo cual conlleva a concluir que existen puntos dentro de la organización que se necesitan modificar o fortalecer.

5.2.3. Análisis de la Dimensión Dirección

Tabla 7. Frecuencia de la Dimensión 3 Planificación de la Variable Procesos Administrativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	1	4,3	4,3	4,3
	ALTO	22	95,7	95,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

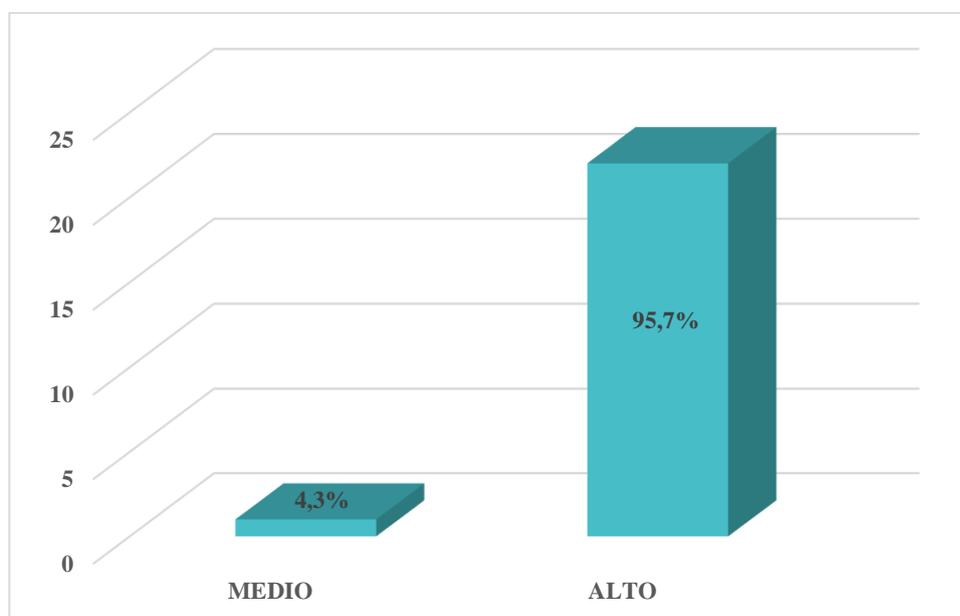


Figura 3: Frecuencia de la Dimensión 3 Dirección de la Variable Procesos Administrativos

Fuente: Encuesta

En la tabla 7 y figura 3 sobre el análisis de la dimensión de Dirección de la Variable Procesos Administrativos se puede observar que el 96% de la población de estudio afirma que la institución cuenta con un nivel ALTO en lo que respecta a Dirección, es decir que la Unidad Educativa se preocupa por incluir en sus actividades: el contar un líder, así como supervisores y coordinadores que vigilan el cumplimiento de las obligaciones de los funcionarios, de igual manera se busca mantener un ambiente de confianza, motivación y buena comunicación; mientras que el 4% restante opina que

el nivel de la Dirección Administrativa es Medio, por lo tanto existen aspectos dentro de la presente dimensión que requieren ser analizados para su modificación o fortalecimiento.

5.2.4. Análisis de la Dimensión Control

Tabla 8. Frecuencia de la Dimensión 4 Control de la Variable Procesos Administrativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	3	13,0	13,0	13,0
	ALTO	20	87,0	87,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

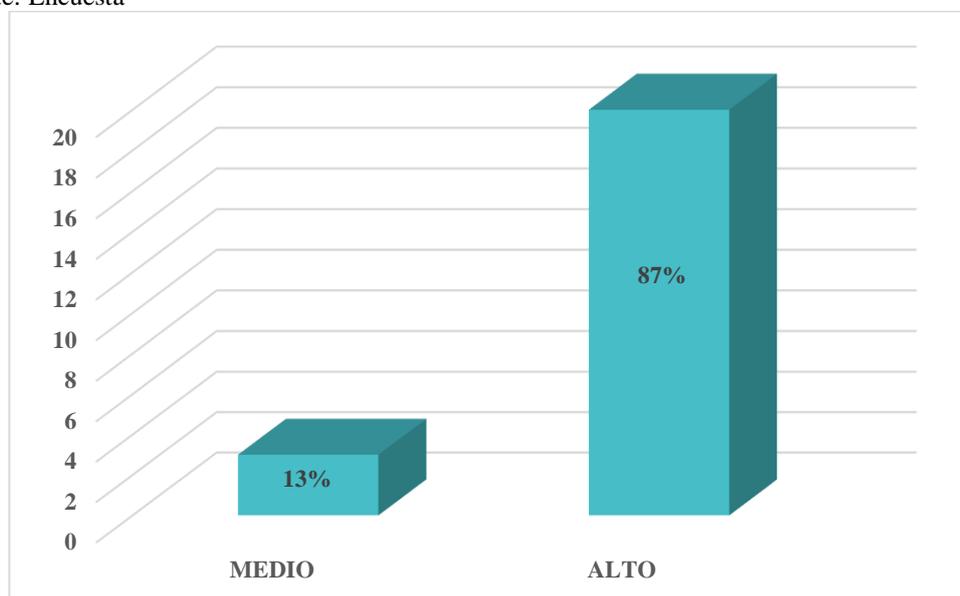


Figura 4: Frecuencia de la Dimensión 4 Control de la Variable Procesos Administrativos

Fuente: Encuesta

En la tabla 8 y figura 4 sobre el análisis de la dimensión de Control de la Variable Procesos Administrativos se puede observar que el 87% de la población de estudio considera que la Unidad Educativa cuenta con un nivel ALTO de Control, es decir que se aplican actividades de control tanto de los procesos como de las responsabilidades de los funcionarios, además que se cuenta con estrategias anticipadas a problemas educacionales; por otro lado el 13% de la población afirma que el nivel de Control es

MEDIO, lo que conlleva a deducir que existen aspectos de Control que se necesitan modificar o potencializar.

5.3. Análisis de correlación entre la Planificación y el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo – 2020.

Tabla 9. *Correlación de la Dimensión de Planificación y el Desempeño Laboral*

		PLANIFICACION	DESEMPEÑO LABORAL
PLANIFICACION	Correlación de Pearson	1	,787**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,787**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

**.

Fuente: Encuesta

En la tabla 9, de los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el coeficiente de Pearson, ,787 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, es decir que existe relación directa y significativa entre la planificación administrativa y el desempeño laboral en la Unidad Educativa San Gerardo.

5.4. Análisis de correlación entre la organización y el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo – 2020.

Tabla 10. *Correlación de la Dimensión de Organización y el Desempeño Laboral*

		ORGANIZACION	DESEMPEÑO LABORAL
ORGANIZACION	Correlación de Pearson	1	,674**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,674**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

**.

Fuente: Encuesta

En la tabla 10, de los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el coeficiente de Pearson ,674 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, es decir que existe relación directa y significativa entre la organización administrativa y el desempeño laboral en la Unidad Educativa San Gerardo.

5.5. Análisis de correlación entre la dirección y el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo – 2020.

Tabla 11. *Correlación de la Dimensión de Dirección y el Desempeño Laboral*

		DIRECCION	DESEMPEÑO LABORAL
DIRECCION	Correlación de Pearson	1	,834**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,834**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

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

Fuente: Encuesta

En la tabla 11, de los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el coeficiente de Pearson, ,0834 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, es decir que existe relación directa y significativa entre la dirección administrativa y desempeño laboral en la Unidad Educativa San Gerardo.

5.6. Análisis de correlación entre el control y el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo – 2020.

Tabla 12. *Correlación de la Dimensión de Control y el Desempeño Laboral*

		CONTROL	DESEMPEÑO LABORAL
CONTROL	Correlación de Pearson	1	,806**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,806**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

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

Fuente: Encuesta

En la tabla 12, de los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el coeficiente de Pearson, ,806 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, es decir que existe relación directa y significativa entre el control administrativo y el desempeño laboral en la Unidad Educativa San Gerardo.

5.7. Análisis de correlación entre los procesos administrativos y el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo – 2020.

Tabla 13. *Correlación entre los procesos administrativos y el desempeño laboral*

		PROCESOS ADMINISTRATIVOS	DESEMPEÑO LABORAL
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	Correlación de Pearson	1	,986**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,986**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

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

Fuente: Encuesta

En la tabla 13, de los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el coeficiente de Pearson, 0,986 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, es decir que existe relación directa y significativa entre los procesos administrativos y el desempeño laboral en la Unidad Educativa San Gerardo durante el año 2020.

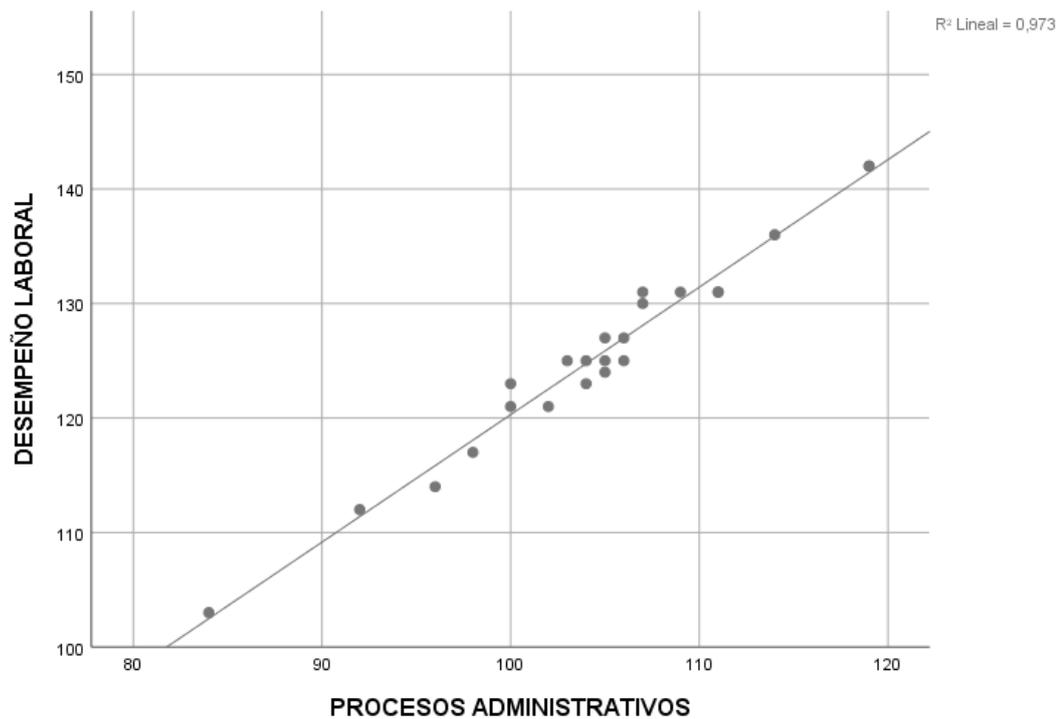


Figura 5: Diagrama de dispersión Procesos Administrativos y Desempeño Laboral

Fuente: Encuesta

Como se puede observar en la figura 5, existe muy poca dispersión respecto a la línea trazada, lo que constituye una correlación positiva significativa entre las variables de estudio; por lo tanto, se concluye que los procesos administrativos constituyen un componente importante para el análisis del desempeño laboral.

6. CONCLUSIONES

1. En base al análisis de los resultados arrojados por la investigación, se llega a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre la aplicación de procesos administrativos (planificación, organización, dirección y control) y el desempeño laboral de los docentes y funcionarios de la Unidad Educativa San Gerardo del cantón Guano provincia de Chimborazo durante el año 2020, lo cual comprueba la validez de la hipótesis principal del estudio y se puede afirmar que, mientras mejor sea la aplicación de los procesos administrativos en la institución mayor será el desempeño laboral de los funcionarios.
2. En lo que respecta la Planificación dentro de los Procesos Administrativos, se verifica que existe una relación directa y significativa con el desempeño laboral de los funcionarios de la Unidad Educativa San Gerardo durante el año 2020, lo que significa que a mayor nivel de planificación dentro de la institución mayor será el desempeño laboral de los trabajadores, es decir que exista una correcta planeación anual de trabajo con objetivos y metas claramente definidas y que mediante la optimización del uso de los recursos permitan en conjunto alcanzar un mayor desenvolvimiento institucional.
3. En lo que respecta la Organización dentro de los Procesos Administrativos, se verifica que existe una relación directa y significativa con el desempeño laboral de los funcionarios de la Unidad Educativa San Gerardo durante el año 2020, lo que significa que mientras existe un mayor nivel de organización dentro de la institución mayor será el desempeño laboral de los docentes y funcionarios, es decir que cuente con funciones y responsabilidades determinadas para cada área y los procesos a seguir en cada una de ellas, para de ese modo mantener la armonía en el desempeño de las actividades diarias.
4. En lo que respecta la Dirección dentro de los Procesos Administrativos, se verifica que existe una relación directa y significativa con el desempeño laboral de los funcionarios de la Unidad Educativa San Gerardo durante el año 2020, lo que significa que mientras exista una mejor dirección dentro de la institución mayor el desempeño laboral será también mejor, es decir que cuente con un líder que sepa guiar a la institución de la manera adecuada en base a una modalidad de trabajo donde se priorice la comunicación, incentivo y motivación diaria que permita a los

funcionarios sentirse parte importante de la institución y por ende brinden su mejor potencial en el desarrollo de sus funciones.

5. En lo que respecta el Control dentro de los Procesos Administrativos, se verifica que existe una relación directa y significativa con el desempeño laboral de los funcionarios de la Unidad Educativa San Gerardo durante el año 2020, lo que significa que a mayor nivel de control dentro de la institución mayor será el desempeño laboral de los trabajadores, es decir que exista un monitoreo continuo en el cumplimiento de funciones y procedimientos que permitan que la institución se desarrolle de una manera ordenada y óptima.

7. RECOMENDACIONES

- 1.** Vigilar de manera constante la aplicación de los procesos administrativos y el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Unidad Educativa San Gerardo con el objetivo de potencializar los servicios educativos que brindan a la comunidad de estudiantes y padres de familia de la localidad.
- 2.** Programar capacitaciones acerca de la planificación en instituciones educativas en donde participen todos los funcionarios de la institución con el objetivo de lograr una colaboración en cuanto al desarrollo de planes, objetivos y metas de corto, mediano y largo plazo que permitan a la institución desarrollar sus funciones de una manera óptima en beneficio de la comunidad educativa.
- 3.** La Unidad Educativa San Gerardo en la actualidad no cuenta con un manual de funciones ni de procedimientos adecuado por lo que se sugiere realizar una reingeniería de procesos en donde se plasme tanto las funciones como los procedimientos a seguir en cada una de las áreas y actividades que ejecuta la institución educativa.
- 4.** Procurar un manejo adecuado de la dirección que involucre la participación activa de los docentes y administrativos mediante una comunicación efectiva, actividades de motivación e incentivo que faciliten la colaboración para la ejecución de funciones, con la finalidad de contribuir al éxito de las actividades que desempeña la Unidad Educativa San Gerardo.
- 5.** Mantener un esquema de control periódico de las funciones y responsabilidades de cada área y funcionario de la institución con la finalidad de evitar conflictos y mejorar continuamente el desempeño de la Unidad Educativa San Gerardo.

8. REFERENCIAS CITADAS

- Amarante, A. (2000). Gestión directiva. Magisterio del Río de la Plata.
- Asamblea constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Art. 26. Quito, Ecuador.
- Baker , E., Barton , P., Darling, L., Haertel, E., Ladd, H., Linn, R., . . . Shepard, L. (2010). Problems with the use of student test scores to evaluate teachers. Economic Policy Institute.
- Blandez, M. (2014). Proceso Administrativo. México: Editorial digital UNID.
- Cáceres, J. (2007). Conceptos básicos de estadística para ciencias sociales. Madrid: Jacaryan S.A.
- Casanova, M. (1999). Manual De Evaluación Educativa. Barcelona: Editorial La Muralla, S.A.
- Chiavenato, I. (2001). Administración Proceso Administrativo. Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración (7 ed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión de Talento Humano. México: McGRAW-HILL.
- Diez de Castro, E., García, J., Martin, F., & Pianez, C. R. (2001). Administración y Dirección. España: Mc Graw Hill.
- Fayol, H. (1916). Adminstración Industrial y General.
- Fuchs, C. (1997). Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño. El Diario.
- González, M. (2000). Administración Escolar. México: Castillo.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Huapaya, Y. (2019). Process management toward educational quality in Perú. Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Educación, Turismo, Ciencias Sociales y Económica, Ciencias del Agro y Mar y Ciencias Exactas y aplicadas, 248,249.
- Hurtado, D. (2008). Principios de Administración. Medellín: Fondo Editorial ITM.
- Inciarte, A., Noraida, M., & Reyes, M. E. (2006). Gestión académico-administrativa en la educación básica. Revista Venezolana de Gerencia (RVG, 236.

- Martinez, L. (2012). Administración educativa. México: RED TERCER MILENIO S.C.
- Miller, R., & Rowan, B. (2006). Effects of organic management on student achievement. *Revista de investigación educativa estadounidense*, 219-253.
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de Calidad Educativa.
- Mondy, R., & Noe, R. (1997). Administración De Recursos Humanos. Editorial Prentice-Hall: México.
- Paco, R., & Matas, J. M. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. 335.
- Pereda, S., & Berrocal, F. (1999). Gestión de Recursos Humanos por Competencias. España: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.
- Reyes, A. (2004). Administración Moderna. México: Editorial Limusa SA de CV.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Rojas Quiñonez, J. M. (2006). Gestión educativa en la sociedad del conocimiento. Editorial Magisterio.
- Rowan, B. (1990). Compromiso y control: estrategias alternativas para la organización.
- Rowan, B., Raudenbush, S., & Cheong, Y. (1993). La enseñanza como tarea no rutinaria: Implicaciones para la gestión de las escuelas. *Administración educativa trimestral*, 479-500.
- Stonner. (1994).
- Suizo, L. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. Valencia.
- Taylor, F. (1903). Principios de la Administración Científica.
- Toro, F. (2002). Desempeño y productividad. . Contribuciones de la psicología ocupacional.
- Torres, E., & Zegarra, J. (2014). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS BOLIVARIANAS DE LA CIUDAD.
- UNESCO. (2009). Invertir en la Diversidad Cultural y el Dialogo Intercultural. Informe mundial , 227-228.

- UNESCO. (2011). Towards the Millennium Development Goals. Education Counts, 16. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000190214>
- Valdes , V. (23-25 de Mayo de 2000). Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Cuba, México.

9. ANEXOS

ANEXO 1 ENCUESTA DESEMPEÑO LABORAL

ENCUESTA PARA ANALIZAR LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA SAN GERARDO DE LA PROVINCIA DE CHIMBORAZO

INFORMACIÓN GENERAL DEL ENCUESTADOR

Investigador: Ing. Rocío Echeverría **Telf.** 0998575552
Email: chioe_2809@hotmail.com
Director: Ing. Edwin Alberto Lara Flores Mg.

Objetivo:

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación académica, cuya finalidad es obtener información sobre su opinión acerca del desempeño laboral de los compañeros docentes a los cuales coordina tomando en cuenta los Estándares de Desempeño Profesional Docente emitidos por el Ministerio de la Educación.

Instrucciones generales:

1. La información recolectada es de absoluta reserva y confidencialidad con fines únicamente investigativos
2. Lea detenidamente los enunciados y responda con sinceridad según su caso particular.

DATOS PERSONALES:

NOMBRE Y APELLIDO: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

GÉNERO:

MASCULINO

FEMENINO

EDAD:

DE 25 A 35 AÑOS

DE 36 A 45 AÑOS

DE 46 AÑOS EN ADELANTE

AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN:

MENOR A UN AÑO

DE 1 A 5 AÑOS
 DE 6 A 10 AÑOS
 DE 11 AÑOS EN ADELANTE

NIVEL DE INSTRUCCIÓN

BACHILLERATO
 SUPERIOR
 POSTGRADO

Instrucciones específicas:

1. Lea detenidamente los enunciados y responda con sinceridad en una sola de las opciones.
2. Marque la respuesta que considere correcta de acuerdo a la siguiente escala:
1. Totalmente desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

SECCIÓN 1. PROCESOS ADMINISTRATIVOS

DIMENSIÓN A: PLANIFICACIÓN

El presente indicador tiene como finalidad analizar el nivel de planificación que actualmente mantiene la Institución Educativa.

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿Es factible la planeación en la Institución Educativa?					
2	¿Se realizan planes de trabajo anuales con objetivos metas e indicadores?					
3	¿Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución educativa?					
4	¿Se diseñan planes estratégicos en la Institución educativa?					
5	¿Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución educativa?					
6	¿Existe un área de planificación para coordinar y tomar decisiones?					

DIMENSIÓN B: ORGANIZACIÓN

El presente indicador tiene como finalidad analizar el nivel de organización que actualmente mantiene la Institución Educativa.

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿Conoce la misión, visión y valores de la Institución Educativa?					
2	¿Existe un organigrama de la Institución Educativa?					
3	¿La unidad educativa cuenta con un manual de funciones?					

4	¿Están bien definidos los objetivos en el área que desempeña en la Institución educativa?					
5	¿Existe un flujograma de procesos que oriente la gestión administrativa?					
6	¿Dispone de los recursos necesarios para cumplir con sus funciones?					
7	¿Están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades de cada área?					

DIMENSIÓN B: DIRECCIÓN

El presente indicador tiene como finalidad analizar el nivel de dirección que actualmente mantiene la Institución Educativa.

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿Existe un líder en la Institución Educativa?					
2	¿Se da a los trabajadores la confianza de expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales?					
3	¿Se comunica a todos trabajadores los planes y proyectos de la Institución?					
4	¿Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo?					
5	¿Los coordinadores de área delegan funciones para agilizar los procesos de gestión?					
6	¿Existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplen con sus metas previstas?					
7	¿Los coordinadores de área orientan permanentemente para el desarrollo de las actividades?					

DIMENSIÓN B: CONTROL

El presente indicador tiene como finalidad analizar el nivel de control que actualmente mantiene la Institución Educativa.

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿Son controlados todos los procesos en la Institución educativa?					
2	¿Se toma un control diario de asistencia y puntualidad?					
3	¿Los funcionarios son conscientes de las metas que deben lograr en los tiempos previstos?					
4	¿Se mide el desempeño del personal de manera constante?					
5	¿Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula?					
6	¿Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales?					

SECCIÓN 2. DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN A: DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR						
El presente indicador tiene como finalidad analizar si el docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica, conoce el currículo nacional y si domina la lengua con la que enseña.						
N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿Domina el área del saber que enseña?					
2	¿Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas?					
3	¿Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan?					
4	¿Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula?					
5	¿Conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte?					
6	¿Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional?					
7	¿Usa de forma competente la lengua en la que enseña?					

DIMENSIÓN B: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE						
El presente indicador tiene como finalidad analizar si el docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje mediante procesos en un clima que promueve la participación y debate y si evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.						
N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje?					
2	¿Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes?					
3	¿Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?					
4	¿Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje?					
5	¿Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate?					

6	¿Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos?					
7	¿Evalúa de forma permanente el progreso individual, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales, con estrategias específicas?					
8	¿Comunica a sus estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesita hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje?					
9	¿Informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes?					

DIMENSIÓN C: DESARROLLO PROFESIONAL

El presente indicador tiene como finalidad analizar si el docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber y si participa de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella?					
2	¿Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de sus estudiantes?					
3	¿Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional?					
4	¿Comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa?					
5	¿Trabaja con los padres de familia o representantes legales y otros miembros de la comunidad educativa, involucrándolos en las actividades del aula y de la institución?					
6	¿Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales?					
7	¿Examina los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado y se responsabiliza de ellos, a partir de los resultados académicos, de la observación de sus propios procesos de enseñanza, de la de sus pares y de la retroalimentación que reciba de la comunidad educativa?					

DIMENSIÓN D: COMPROMISO ÉTICO						
El presente indicador tiene como finalidad analizar si el docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes, promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir y si se compromete con el desarrollo de la comunidad.						
N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales?					
2	¿Comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje, basadas en la información real sobre sus capacidades y potencialidades individuales y grupales?					
3	¿Estimula el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes dentro del sistema educativo?					
4	¿Toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos?					
5	¿Promueve y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del Buen Vivir?					
6	¿Fomenta las expresiones culturales de los pueblos, las etnias, las nacionalidades y la lengua materna de sus estudiantes?					
7	¿Genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario?					
8	¿Promueve acciones que sensibilicen a la comunidad sobre procesos de inclusión educativa y social?					

Gracias por su colaboración.

ANEXO 2 VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de la redacción	X			
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación cualitativa

Aplicable _____

Observaciones

Validado por: Ing. César Guerrero V., Mg.

Firma:



Fecha: 8/11/2020

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de la redacción	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación cualitativa

Aplicable DADAS LAS CONDICIONES QUE SE APRECIA EN LOS INSTRUMENTOS DESARROLLADOS, SE PUEDE APRECIAR UN ORDEN EN LA METODOLOGÍA ESTRUCTURADA Y FINALMENTE SE PUEDE MEDIR LOS NIVELES DE LA PLANEACIÓN PARA EL PROCESO ADMINISTRATIVO

Observaciones

LOS INSTRUMENTOS DESARROLLADOS ENCAJAN EN LA REALIDAD DE LA EDUCACIÓN POR LO TANTO SON ADECUADOS PARA APLICARLOS A FIN DE VER LOS RESULTADOS EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA INSTITUCIÓN EN MENCIÓN

Validado por: MGS. JORGE LUIS CHAFLA GRANDA

Firma:



Fecha: 10 DE NOVIEMBRE DEL 2020

ARTÍCULO CIENTÍFICO
INCIDENCIA DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS DEL
SECTOR PÚBLICO

INCIDENCE OF ADMINISTRATIVE PROCESSES IN THE WORK PERFORMANCE OF
EDUCATIONAL UNITS OF THE PUBLIC SECTOR

RESUMEN

El artículo versa sobre la gestión administrativa y el desempeño docente de las unidades educativas del sector público en el caso específico de la Unidad Educativa San Gerardo del cantón Riobamba provincia de Chimborazo. El objetivo general es determinar la correlación entre las dos variables Procesos Administrativos y Desempeño Laboral para lo cual se ha utilizado una metodología de tipo no experimental acoplada a los propósitos requeridos mediante el análisis de información de un censo determinado que posteriormente se compara estadísticamente mediante el coeficiente de correlación que en este caso el de Pearson; se ha trabajado bajo un modelo correlacional simple que ha sido empleado anteriormente en estudios similares de correlación y que han comprobado su efectividad en la obtención de resultados confiables.

En conclusión, la importancia del desarrollo de la investigación radica en que permite analizar en qué medida incide la aplicación de los procesos administrativos a través de los cuales se planifica, organiza, dirige y controla actividades y recursos para alcanzar objetivos y metas de la institución, en el cumplimiento de funciones y responsabilidades de la misma y en el desempeño del docente en la Unidad Educativa San Gerardo.

PALABRAS CLAVE

Gestión administrativa, desempeño docente, procesos administrativos, administración educativa, estándares de desempeño.

ABSTRACT

The following research work concerns about administrative management and teaching performance in the public schools, specifically in “Unidad Educativa San Gerardo” located in Riobamba–Chimborazo. Therefore, the main objective is to establish the correlation between these two variables. The methodology was coupled to the required purposes through the data analysis of a certain census, afterward is statistically compared by the Pearson´s correlation coefficient, the research work applied a simple correlational method which has been previously useful in similar studies and also its effectiveness to obtain reliable results. For the purpose of this analysis, it was decided the most suitable instrument is a survey for each variable with their different dimensions and performance standards.

Based on the above, it is concluded that the importance of this research work is founded by the possibility to analyze and understand the effects of applying administrative processes in the fulfillment of functions and in the teaching performance of “Unidad Educativa San Gerardo”. Knowing administrative processes as the instruments which allow planning, organizing and managing activities and resources to achieve the organization goals.

KEY WORDS:

ADMINISTRATIVE MANAGEMENT, TEACHING PERFORMANCE,
ADMINISTRATIVE PROCESSES, EDUCATIONAL MANAGEMENT,
PERFORMANCE STANDARDS.

INTRODUCCIÓN

La administración es un tema que ha ido evolucionando a través del tiempo sin embargo no ha modificado su esencia, en la actualidad sigue siendo considerada como un fundamento para el desenvolvimiento adecuado de las organizaciones ya sean éstas públicas o privadas, ya que mediante la optimización de recursos y la correcta planificación, organización, dirección y control de actividades consigue objetivos previamente establecidos. Las instituciones educativas no pueden ubicarse fuera de este contexto, éstas se desarrollan como entidades organizadas que brindan un servicio prioritario a la ciudadanía como es la educación que juega un papel indispensable en el desarrollo de la humanidad y su entorno, a más de proveer conocimientos, promueve el respeto, la inclusión social, el enriquecimiento cultural, la tolerancia y todo lo que nos caracteriza como seres humanos; además de otros aspectos propios de su rama, requieren del manejo continuo de una gestión administrativa adecuada que les permita realizar sus funciones de manera coordinada y prestar servicios de calidad. La experiencia mundial muestra la existencia de una estrecha correlación entre el nivel de desarrollo de los países, en su sentido amplio, con la fortaleza de sus sistemas educativos y de investigación científica y tecnológica reflejados en los datos de países Latinoamericanos que muestran el incremento del PIB por cada año adicional de escolaridad. (UNESCO, 2011)

Actualmente la Unidad Educativa San Gerardo perteneciente al cantón Guano de la provincia de Chimborazo presenta un escenario que es de preocupación tanto para sus directivos como para los docentes que son parte de ella, al no disponer de un modelo adecuado de gestión administrativa que les permita planificar, organizar, dirigir y controlar de manera eficiente las actividades y funciones que realizan tornándose en un obstáculo para el cumplimiento eficiente y efectivo de su misión y objetivos como institución. El desarrollo de la presente investigación propone esencialmente determinar el grado de incidencia de los procesos administrativos dentro del desempeño laboral de los docentes mediante un diagnóstico inicial de la gestión, para posteriormente mediante el análisis de los datos recolectados resaltar los aspectos que requieren ser modificados con el fin de proporcionar una herramienta que permita a los directivos de la institución tomar las decisiones adecuadas que a mediano plazo les

conduzca a establecer un modelo de gestión administrativa efectiva que garanticen la prestación de servicios competitivos y de calidad; consecuentemente, el objetivo del presente estudio es resolver la siguiente interrogante: ¿De qué manera los procesos administrativos inciden en el desempeño laboral de las unidades educativas del sector público?.

Para iniciar se considera en primera instancia el análisis a través de una perspectiva teórica de administración sobre las organizaciones denominada teoría de contingencia como lo explica Chiavenato (2007) en donde describe administración como un resultado situacional es decir que depende de las circunstancias en las que se desarrolla la organización. El término contingencia denota algo incierto que podría o no suceder, representa a un enunciado cuya verdad se puede verificar únicamente por medio de la evidencia; como teoría general de desarrollo organizacional, la teoría de contingencia no sigue un procedimiento riguroso o inalterable, más bien se desenvuelve alrededor de dos supuestos básicos: (a) las organizaciones desarrollan configuraciones gerenciales en respuesta a las circunstancias técnicas y ambientales que enfrentan y (b) las configuraciones gerenciales específicas son efectivas solo en la medida en que se ajustan adecuadamente a estas circunstancias. (Miller y Rowan, 2006) En síntesis para el presente estudio la aplicación de la teoría de contingencia sugiere que la gestión administrativa de la institución tiene mayor probabilidad de ser efectiva si se operan mediante tecnologías y procesos inciertos en entornos dinámicos.

Es necesario recalcar que el enfoque situacional de la administración o como la conocemos teoría de contingencia nace como resultado del análisis del desarrollo de las organizaciones con una visión de adentro hacia afuera enfatizando que el desenvolvimiento de la organización depende de su interacción con el ambiente externo y a la aplicación de diversas tecnologías, es decir que para obtener eficacia se requiere identificar distintos diseños organizacionales dependiendo de la situación; éste análisis de la interacción con el ambiente tuvo sus inicios con la aparición de la teoría estructuralista por los años 50´ que estaba enfocada en la relación de las partes para la constitución del todo, (Zanatta, 2018) sin embargo no abarca el concepto que se buscaba interpretar en donde la organización sea considerado un “sistema formado por subsistemas en donde se relacionen dentro y entre los subsistemas y definido por

límites que lo identifican en relación con el suprasistema ambiental”; (Chiavenato, 2007, pág. 431) esta esencia de lo inesperado y situacional es lo que diferencia de las demás teorías clásica, de relaciones humanas, de la burocracia, neoclásica, conductista que se basan en conceptos más cerrados y rígidos e incluso de la de sistemas que a pesar de construir modelos abiertos es muy abstracta para resolver dilemas específicos de una organización.

A nivel internacional otros investigadores como Rowan B. han empleado la teoría de contingencia para efectuar distintos estudios como: la correlación entre el profesionalismo docente y la reestructuración escolar en donde se argumentó que la enseñanza es una tarea complicada e incierta y muchos educadores afirmaban que las escuelas se manejaban de manera mecánica y que se necesitaban formas de gestión más organizadas para incrementar la eficacia de las instituciones educativas, como resultado se obtuvo que la instrucción se mejoraría promoviendo un mayor control del maestro sobre la instrucción. En trabajos relacionados, en un conjunto de investigaciones se examinó la relación del manejo orgánico con varios indicadores de efectividad escolar en donde uno de los hallazgos fue que los docentes que trabajan en instituciones que presentan una mejor gestión orgánica demostraban mayor eficiencia, se comprometían más con la institución donde laboran y manifestaban mayor profesionalidad. (Raudenbush, Rowan, y Kang, 1991; Rowan, 2002; Rowan y otros, 1993) En definitiva, las hipótesis estudiadas que son derivadas de la teoría de contingencia, proponen que un manejo orgánico adecuado dentro de las instituciones supondría obtener mejores resultados en cuanto a rendimiento, eficiencia docente y otros indicadores, por lo que se comprueba una vez más la lógica de la teoría situacional.

La Administración Educativa

Al ser la administración un ámbito ineludible de todo grupo organizado, las instituciones del sector educativo no pueden mantenerse fuera de éste contexto, al contrario, al ser éste tipo de establecimientos sin finalidad de lucro y que brindan un servicio prioritario para la sociedad se convierten en organizaciones primordiales tomando en cuenta que tienen la responsabilidad de impartir conocimiento que hoy en día es considerado como el mayor de los bienes capitalizables de la sociedad. (Rojas

Quiñonez, 2006) En lo que respecta a la educación, la administración vendría a ser el proceso mediante el cual se planifica, organiza, dirige, estructura e implementa un modelo de gestión eficiente y eficaz para alcanzar sus objetivos principales de enseñanza-aprendizaje en el entorno social que se imparte el servicio, para que responda a las necesidades de la sociedad y en específico de los alumnos tomando en cuenta sus necesidades cognitivas, personales y sociales, de tal manera que genere armonía entre la estructura, los sistemas y la comunidad educativa. (Martinez, 2012)

La gestión administrativa comprende un sistema permanente, flexible y activo conformado por principios que guían y hacen que el desarrollo del currículo se haga realidad mediante la realización de acciones que cumplen reglas y procedimientos que permiten posibilitar los diferentes procesos para que éstos se ejecuten tal como lo establece el marco filosófico, teórico y legal por el que se rigen las instituciones. Desde la gestión administrativa se desarrollan contextos para organizar, dirigir y controlar los procesos que se conciben en la ejecución de planes y acciones, optimizando recursos materiales humanos y financieros, en función de los objetivos formulados. En el ámbito educativo, la gestión administrativa se fundamenta en las hipótesis y destrezas propias del conocimiento, la administración en general y la administración escolar. Dicha gestión se respalda en la filosofía de la institución, la cual se manifiesta en los objetivos y misión que la guían y, a partir de éstos, se determinan la funcionalidad y estructura de la organización como tal. (Inciarte, Noraida, y Reyes, 2006)

Desempeño laboral

Para Robbins (2013) el desempeño laboral se define como el conjunto de conductas que conlleva en primer lugar el cumplimiento de funciones para el cumplimiento de objetivos, en segundo lugar al comportamiento dentro de la organización que demuestren iniciativa, compromiso y colaboración, evitando acciones que perjudiquen a la institución o a la armonía con los compañeros de trabajo; a más de ello, menciona que para un desempeño global es importante tomar en cuenta otro aspecto como es la determinación de metas con grado alto de complejidad. Es decir el desempeño laboral vendría a ser conjunto de comportamientos y acciones que son perceptibles de manera significativa y que se pueden apreciar en el aporte que brindan para el desarrollo efectivo de la organización y que además procuran el bienestar psicológico en el ambiente de trabajo.

En otras concepciones se afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad (Stonner, 1994, pág. 510) , en este caso se observa que lo primordial para el desempeño laboral es el cumplimiento eficaz de metas siguiendo procedimientos previamente conocidos por el trabajador, sin tomar en cuenta aspectos psicológicos ni de relación humana como en otros conceptos. Por su parte Toro (2002) especifica que no es cualquier acción humana sino aquella que esta intencional y conscientemente direccionada a la consecución de resultados.

Con el análisis de cada una de las concepciones anteriormente descritas, se puede concluir que al hablar de desempeño laboral se abarca todas aquellas acciones conscientes e intencionadas que realiza el trabajador con el afán de realizar sus actividades previamente determinadas con eficacia, y eficiencia, es decir, en el menor tiempo posible, con el empleo óptimo de recursos y con mayor calidad, adicionalmente se toma en cuenta el compromiso y productividad dentro del ámbito en donde se desenvuelve para de esta manera cumplir con metas establecidas y por tanto proporciona resultados satisfactorios que conduzcan al desarrollo global de la organización a la que pertenece.

Desempeño laboral del docente

Para efectos de la presente investigación es necesario enfocar el desempeño laboral dentro del sector educativo, se torna importante mencionar ciertos aspectos con respecto a éste ámbito importante que es la educación ya que a nivel mundial es considerado como un derecho que posee todo hombre y mujer sin ningún tipo de distinción, lo cual es protegido por la Declaración Universal de Derechos Humanos, en donde se establece además que deberá ser gratuita al menos en lo que respecta la educación elemental y fundamental; además, es reconocida como uno de los cinco derechos culturales básicos (UNESCO, 2009). En la actualidad indudablemente es un aspecto esencial para el desarrollo humano y de la sociedad en general, se enfoca en formar ciudadanos con la suficiente capacidad de enfrentar los desafíos de la vida en todo aspecto y de esa manera además participar de manera activa y contribuir a la sociedad, cultura y economía de sus localidades con estrategias fuera de lo común e

innovadoras; es por ello que se considera que cada año de escolaridad adicional aumenta el promedio anual (0,37%) del producto interno bruto (PIB) (UNESCO, 2011). Una población educada tiene efectos positivos sobre otras áreas clave del desarrollo pudiendo citar la disminución de las tasas de mortalidad materna e infantil, las enfermedades catastróficas como VIH y SIDA y fundamentalmente tiene un impacto en la promoción de la sostenibilidad medioambiental (UNESCO, 2011).

En el Ecuador la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado; constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo como lo indica la Constitución de la República del Ecuador (2008). Las instituciones educativas en el Ecuador se clasifican en públicas, municipales, fiscomisionales y particulares, sean éstas últimas nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso. (LOEI, 2015)

El docente por lo tanto es considerado como una pieza fundamental de cambio puesto que su responsabilidad no se limita a compartir conocimiento en el aula de clase, sino que abarca todo lo que conlleva generar un aprendizaje óptimo que a su vez permita el mayor aprovechamiento y desarrollo integral del alumno, por lo que su preocupación estará siempre enfocada en buscar la mejoría en su práctica docente. En este sentido, el desempeño laboral docente ha sido conceptualizado como la habilidad y destreza de ejecutar de una forma adecuada sus funciones pedagógicas, con un punto de vista integrador y renovado a su destreza profesional para adecuar sugerencias entre los participantes de la formación del alumnado y participar en el desarrollo de la institución educativa. (Suizo, 2012) La teoría educacional proponen que los maestros más productivos consiguen ejercer una influencia significativa en los niveles de provecho de sus estudiantes (Baker , y otros, 2010). Dicho lo anterior, en lo que respecta el Ecuador el desempeño docente se fundamenta principalmente en el cumplimiento de las normas establecidas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural y

específicamente a los Estándares de Calidad Educativa emitido por el Ministerio de Educación.

Desempeño del docente en Ecuador

En el Ecuador se encuentra desarrollado un Modelo de Evaluación Docente que es la herramienta que guía el diagnóstico del desempeño de los docentes, se fundamenta en cuatro pilares fundamentales que son: el saber, el saber hacer, el saber ser, y saber estar, con la finalidad de fortalecer las capacidades, habilidades, destrezas, y actitudes que se enfoquen en la creación de propuestas innovadoras de formación, que otorguen como resultado la garantía de brindar una educación de calidad que es un compromiso primordial de la agenda política nacional. Un docente de calidad será el que presente la capacidad de proveer oportunidades de aprendizaje igualitarias a sus estudiantes y que a través de esta formación contribuya al desarrollo de una sociedad mejor. (Sanchez , López, y Espinoza , 2017)

La historia de la evaluación del desempeño docente en Ecuador tuvo un impacto importante en el año 2000 en Dakar en donde se realizó el foro mundial de la Educación cuyo objetivo fue renovar compromisos y metas para una Educación Para Todos, en éste conversatorio uno de los acuerdo para el país fue el establecimiento de estándares de calidad educativa y el desarrollo de procesos permanentes de seguimiento y evaluación que aterriza en la incorporación del Plan Decenal de Educación 2006-2015 como una política nacional, en el año 2009 se impuso un proceso de evaluación docente obligatorio, desde 2009 hasta 2012 debido a la creación del Sistema Nacional de Rendición de Cuentas se gestiona el proceso de evaluación destinado a regular el ingreso, permanencia y el ascenso del magisterio, sin embargo es gracias a la creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (Ineval) en el año 2013 que se instauró un sistema articulado capaz de sostener y analizar los resultados de todos los componentes del Sistema Educativo Nacional. En lo que respecta el marco legal se fundamenta en la Constitución de la República del Ecuador (2008,) en su artículo 349 donde establece que el “Estado debe garantizar a los docentes en todos los niveles y modalidades la estabilidad, actualización, formación

continua y mejoramiento pedagógico y académico (...)); por su parte la (LOEI) Ley Orgánica de Educación Intercultural (2015) en su artículo 11, literal g determina que “ los docentes ecuatorianos tienen derecho y obligación de ser evaluados íntegra y permanentemente”

Estándares de Calidad Educativa

Los Estándares de Calidad Educativa han sido determinados por el Ministerio de Educación y consiste en determinar los resultados esperados acerca de todos los actores e instituciones del sistema educacional. En tal sentido, consisten en alineaciones de conocimiento público que identifican las metas educativas que se requieren para obtener una educación de calidad. Los estándares aplicados a estudiantes mencionan las habilidades en el ámbito curricular que el estudiante debe aplicar y que deben ser reflejados en su rendimiento; por otro lado, los estándares aplicados a los docentes determina las acciones que deben realizar para garantizar que el estudiante alcance el aprendizaje esperado y por último los estándares aplicados a establecimientos educativos se enfocan en la gestión y actividades institucionales que aportan en el desarrollo de aprendizaje a nivel institucional. En este sentido, existen cuatro tipos de orientaciones para la aplicación de dichos patrones que son: Estándares de Gestión Educativa que hacen referencia a la gestión institucional que contribuyen al funcionamiento ideal de la institución; Estándares de Desempeño Profesional que incluye las prácticas que debe realizar el profesional para alcanzar la formación deseada de los estudiantes; Estándares de Aprendizaje que establece las metas que deben alcanzar los alumnos a lo largo de su vida estudiantil; y, Estándares de Infraestructura que menciona los requisitos esenciales que deben cumplir las instalaciones y ambientes en donde se desarrolla el proceso educativo. (Ministerio de Educación, 2012)

Estándares de Desempeño Profesional Docente

Los estándares de Desempeño Profesional Docente permiten determinar las aptitudes y acciones que debe realizar un docente de calidad puesto que no se limita al hecho de

conocer e impartir conocimiento, sino que se manifiesta además en otras gestiones que fortalecen su desarrollo como son la constante actualización profesional, el uso de distintos materiales pedagógicos, la interrelación con alumnos y sus representantes, entre otras. El propósito de los estándares de Desempeño Profesional Docente es promover una enseñanza que contribuya para que los alumnos ecuatorianos logren las metas propuestas por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Además, se encuentran enmarcados dentro de lo planteado en el marco del Buen Vivir, respetando las diversidades y asegurando prácticas institucionales inclusivas procurando el cumplimiento de lo establecido por el Ministerio de Educación. (Ministerio de Educación, 2012)

En este contexto se detallan a continuación las dimensiones de los estándares del Desempeño Profesional Docente definidas por el Ministerio de Educación (2012), que a su vez serán el objeto de estudio dentro de la variable Desempeño Laboral de la presente investigación:

Dimensión 1: Saber - Dominio Disciplinar y Curricular.- En esta dimensión se pretende identificar tres estándares generales: el primero que consiste en analizar en qué grado el docente conoce, comprende y domina la doctrina que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica; el segundo que abarca el determinar si el docente entiende los componentes de la estructura curricular, como se enlazan y como se imparten en la clase; y tercero, comprobar si el educador domina la lengua en la que enseña y la emplea de forma competente. En otras palabras, esta dimensión engloba todos los aspectos y distintivos que se consideran necesarios para que un docente tenga la capacidad de impartir sus conocimientos.

Dimensión 2: Saber Hacer - Gestión del Aprendizaje.- En ésta dimensión se establecen igualmente tres estándares generales que consisten en primer lugar en definir si el docente planifica adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje a través de planificaciones diarias de clase, adaptación de tiempos y recursos didácticos adecuados, entre otros; en segundo lugar se pretende analizar si el docente efectúa procesos de enseñanza en un ambiente participativo y de debate por medio de una

comunicación adecuada con los estudiantes empleando diferentes estrategias para que el proceso de aprendizaje sea colaborativo, entre otros; y por último identificar si el educador evalúa y retroalimenta correctamente a sus alumnos sobre sus procesos de aprendizaje. Dicho en otras palabras éstos estándares permitirán determinar si la manera en la que el docente imparte su doctrina es la adecuada y consigue los resultados esperados.

Dimensión 3: Saber Ser.- Desarrollo Profesional.- En esta tercera dimensión se establecen asimismo tres estándares generales: el primero referente a la actualización permanente que debe mantener el docente respecto a la evaluación de la enseñanza correspondiente a su área del saber, es decir si investiga o participa en procesos de capacitación y si aplica sus nuevos conocimientos en el desempeño de su función; el segundo busca determinar si el docente actúa de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje en la que comparta con sus colegas acerca de experiencias y conocimientos y realice actividades de integración con los miembros de la comunidad educativa para integrarlos en el desenvolvimiento del aula de clase y de la institución; y el tercero que pretende denotar si el docente tiene conciencia en todo momento sobre su valor como docente y el impacto de su gestión en el desempeño de sus alumnos.

Dimensión 4: Saber Estar - Compromiso Ético.- En ésta dimensión al igual que las anteriores se determinan tres estándares generales: el primero que persigue determinar las expectativas que posee el docente respecto al proceso de enseñanza – aprendizaje de sus alumnos mediante el incentivo constante para que desarrollen sus habilidades; el segundo referente a considerar si el docente promueve principios, valores y si garantiza la aplicación constante de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir; y el tercero que permite visualizar si el docente se compromete con el desarrollo de la comunidad educativa promoviendo proyectos de desarrollo comunitario que involucren a todos los actores de la gestión educativa.

METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo teórico puesto que se realizó un análisis documental de antecedentes y fundamentación teórica sobre las variables de estudio a través de libros, revistas, publicaciones en páginas oficiales y validadas a nivel internacional como son Scopus, Science Direct, Proquest. entre otros; adicionalmente, es una investigación de campo puesto que busca establecer un nivel de correlación entre las variables mediante la aplicación del instrumento que es la encuesta en la Unidad Educativa San Gerardo en el año lectivo 2020 - 2021.

Inicialmente para el desarrollo de la presente investigación se ha realizado un análisis mediante la técnica de observación directa que permitió identificar el fenómeno que requiere ser investigado, es decir se empleó un punto de vista cualitativo; sin embargo el principal enfoque de éste estudio es de tipo cuantitativo puesto que seguirá un proceso que parte del problema previamente delimitado, para continuar con la revisión de literatura y bibliografía que sustente el valor teórico de los temas en cuestión, la determinación del alcance, siguiendo por la elaboración de una hipótesis y la definición de variables que a través de un diseño investigativo permitirán seleccionar la muestra adecuada para obtener datos y resultados que finalmente serán analizados y permitirán establecer conclusiones. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

En el transcurso del estudio se han determinado las variables que son el objeto y la razón de ser de la investigación, éstas son: procesos administrativos y desempeño laboral, una vez que se realice el análisis de cada variable de manera individual será posible estudiar su correlación y es aquí donde se aplicará totalmente las técnicas del enfoque cuantitativo puesto que se utilizarán herramientas estadísticas para la recolección de datos como son los cuestionarios que estarán enfocados a la realidad de la Unidad Educativa San Gerardo y serán dirigidas a todos los funcionarios de la institución tanto a docentes como a administrativos, lo cual permitirá obtener resultados que en conclusión permitirán comprobar la hipótesis planteada.

La presente investigación es de tipo no experimental ya que se basa fundamentalmente en la observación y análisis de variables procesos administrativos y desempeño

docente en su estado natural, es decir, es una situación ya existente y no es necesario someterlas a circunstancias provocadas para su estudio. Se aplicará un tipo de diseño transversal que analiza los datos obtenidos de las variables mencionadas en un periodo de tiempo determinado que es el año lectivo 2020-2021, sobre una población determinada que son los funcionarios de la Unidad Educativa San Gerardo. Finalmente tiene un alcance descriptivo - correlacional ya que mediante la aplicación del instrumento de investigación que es el cuestionario se obtienen datos informativos que aportan a la descripción de la población estudiada para el procesamiento de los mismos como son: género, edad, años de antigüedad en la institución y a la vez datos acerca de las dimensiones de las variables para ser evaluadas estadísticamente y poder determinar su incidencia. (Hernández y otros, 2014)

Población

La población o universo de la presente investigación está conformada por todos los funcionarios de la Unidad Educativa San Gerardo de la Provincia de Chimborazo distribuida en 23 maestros 5 de género masculino y 18 de género femenino, que cumplen con funciones tanto educativas como administrativas, con edades de 30 a 60 años y que brindan actualmente sus servicios de educación escolarizada a 298 alumnos entre niños, adolescentes y jóvenes de los siguientes niveles: Inicial, Educación básica que se subdivide en: preparatoria, básica elemental, básica media y básica superior, y Bachillerato, como se indica la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI (2018).

Censo

Emplear una muestra es una opción muy acertada para aplicar en la mayor parte de investigaciones de tipo cuantitativo, sin embargo no es un requisito indispensable, por lo que para efectos óptimos de la presente investigación y con la finalidad de obtener resultados altamente confiables, se utilizó un censo puesto que se aplicarán los cuestionarios al total de la población considerando que son 23 funcionarios y se considera un número accesible de sujetos para analizar, como lo indica Hernández y otros (2014), un censo se aplica cuando se desea emplear todos los casos del universo o población.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En todo trabajo de investigación es sustancial la aplicación de técnicas e instrumentos de manera objetiva, con la finalidad de obtener información relevante, selecta y que tenga la posibilidad de ser justificada, para de esta manera proponer sugerencias o recomendaciones de acuerdo al alcance del problema u objeto de estudio, de acuerdo a los resultados veraces obtenidos. Por lo expuesto, y en base al análisis del objetivo principal de la presente investigación que es determinar la incidencia de los procesos administrativos en el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo y al contenido del marco teórico examinado en donde se han revisado estudios de temas similares; se define que la técnica idónea a aplicar en el presente proyecto es la encuesta y el instrumento es el cuestionario que será aplicado en el estudio de las dos variables.

En este sentido, se ha desarrollado un cuestionario para cada variable, en el caso de los procesos administrativos consta de 26 preguntas que se dividen en cuatro dimensiones que son: planificación, organización, dirección y control cada una con diferentes ítems que permitirán obtener resultados sobre la gestión administrativa que se está ejecutando actualmente en la institución; por otra parte en la variable desempeño laboral se ha tomado en cuenta lo establecido por el Ministerio de Educación del Ecuador en sus Estándares de Calidad del Desempeño Profesional Docente por lo que se elaboraron 31 preguntas divididas de igual manera en cuatro dimensiones que se denominan: dominio disciplinar y curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético; cada una con ítems seleccionados de los que se encuentran establecidos como estándares específicos dentro del Modelo de Evaluación Docente. Las dos variables conservan categorías de evaluación en la escala de Likert que es definido por Hernández Sampieri y otros (2014) como un conjunto de ítems en forma de aseveraciones para calcular la reacción de un sujeto en 3, 5 o 7 niveles, para el presente estudio se utilizarán escalas del 1 al 5 siendo 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo; que posteriormente se han reducido en niveles de Alto, Medio y Bajo para un mejor análisis.

RESULTADOS

En valoración a los resultados obtenidos, se detalla a continuación el estudio de interpretación de los resultados, que se han conseguido mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos en la “Unidad Educativa San Gerardo” del cantón Guano provincia de Chimborazo en respuesta a los objetivos planteados para lo cual se equipara los procesos administrativos y sus dimensiones (planeación, organización, dirección y control); así como el desempeño laboral y sus dimensiones (dominio disciplinar y curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético). Los resultados de la presente investigación se detallan a través de tablas de distribución, cuadros y gráficos estadísticos.

Tabla 1. *Datos informativos*

	Datos Informativos	Frecuencia	Porcentaje
GENERO	MASCULINO	5	21,70%
	FEMENINO	18	78,30%
	Total	23	100,00%
EDAD	25-35	3	13,00%
	36-45	6	26,10%
	46-ADELANTE	14	60,90%
	Total	23	100,00%
AÑOS DE ANTIGÜEDAD	MENOR A UN AÑO	4	17,40%
	1-5 AÑOS	6	26,10%
	6-10 AÑOS	7	30,40%
	11-ADELANTE	6	26,10%
	Total	23	100,00%
NIVEL DE INSTRUCCIÓN	BACHILLERATO	0	0,00%
	SUPERIOR	14	60,90%
	POSTGRADO	9	39,10%
	Total	23	100,00%

Fuente: Encuesta

En la tabla 1 se han analizado los datos informativos de la población a la cual se dirigieron los instrumentos de la investigación, y se puede observar que el total del censo fue de 23 personas de las cuales 5 son de género masculino y 18 de género femenino, cuyas edades oscilan en un mayor porcentaje de 46 años en adelante, de igual forma se observa que el 30% de funcionarios tienen de 6 a 10 años de antigüedad en la institución mientras que un 26% de 1 a 5 años y en el mismo porcentaje de 11 años en adelante, finalmente 14 de los 23 docentes poseen un nivel de estudios superior y 9 cuentan con nivel de postgrado. En conclusión, se considera que es una población

adulta con criterio formado que aportará veracidad en la información obtenida en las encuestas.

Análisis de la Variable Procesos Administrativos

Análisis de la Dimensión Planificación

Tabla 2. *Frecuencia de la Dimensión 1 Planificación de la Variable Procesos Administrativos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	23	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta

En la tabla 2 sobre el análisis de la dimensión de Planificación de la Variable Procesos Administrativos se puede observar que el 100% de la población de estudio considera que existe un nivel ALTO de Planificación dentro de la institución, es decir que es factible y existen procesos de planeación con objetivos y metas establecidos.

Análisis de la Dimensión Organización

Tabla 3. *Frecuencia de la Dimensión 2 Organización de la Variable Procesos Administrativos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	1	4,3	4,3	4,3
	ALTO	22	95,7	95,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

En la tabla 6 sobre el análisis de la dimensión de Organización de la Variable Procesos Administrativos se puede observar que el 96% de la población de estudio considera que la Unidad Educativa cuenta con un nivel ALTO de organización, es decir que los funcionarios conocen sobre la misión, visión y valores de la institución, disponen de

organigrama y manual de funciones y que están claramente definidas las responsabilidades de cada trabajador; mientras que el 4% restante afirman que el nivel organizacional es MEDIO, lo cual conlleva a concluir que existen puntos dentro de la organización que se necesitan modificar o fortalecer.

Análisis de la Dimensión Dirección

Tabla 4. *Frecuencia de la Dimensión 3 Dirección de la Variable Procesos Administrativos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	1	4,3	4,3	4,3
	ALTO	22	95,7	95,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

En la tabla 4 sobre el análisis de la dimensión de Dirección de la Variable Procesos Administrativos se puede observar que el 96% de la población de estudio afirma que la institución cuenta con un nivel ALTO en lo que respecta a Dirección, es decir que la Unidad Educativa se preocupa por incluir en sus actividades: el contar un líder, así como supervisores y coordinadores que vigilan el cumplimiento de las obligaciones de los funcionarios, de igual manera se busca mantener un ambiente de confianza, motivación y buena comunicación; mientras que el 4% restante opina que el nivel de la Dirección Administrativa es Medio, por lo tanto existen aspectos dentro de la presente dimensión que requieren ser analizados para su modificación o fortalecimiento.

Análisis de la Dimensión Control

Tabla 5. *Frecuencia de la Dimensión 4 Control de la Variable Procesos Administrativos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	3	13,0	13,0	13,0
	ALTO	20	87,0	87,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

En la tabla 5 sobre el análisis de la dimensión de Control de la Variable Procesos Administrativos se puede observar que el 87% de la población de estudio considera que la Unidad Educativa cuenta con un nivel ALTO de Control, es decir que se aplican actividades de control tanto de los procesos como de las responsabilidades de los funcionarios, además que se cuenta con estrategias anticipadas a problemas educacionales; por otro lado el 13% de la población afirma que el nivel de Control es MEDIO, lo que conlleva a deducir que existen aspectos de Control que se necesitan modificar o potencializar.

Análisis de correlación entre la Planificación y el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo – 2020.

Tabla 6. *Correlación de la Dimensión de Planificación y el Desempeño Laboral*

		PLANIFICACION	DESEMPEÑO LABORAL
PLANIFICACION	Correlación de Pearson	1	,787**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,787**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

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

Fuente: Encuesta

En la tabla 6, de los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el

coeficiente de Pearson, ,787 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, es decir que existe relación directa y significativa entre la planificación administrativa y el desempeño laboral en la Unidad Educativa San Gerardo.

Análisis de correlación entre la organización y el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo – 2020.

Tabla 7. *Correlación de la Dimensión de Organización y el Desempeño Laboral*

		ORGANIZACION	DESEMPEÑO LABORAL
ORGANIZACION	Correlación de Pearson	1	,674**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,674**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

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

Fuente: Encuesta

En la tabla 7, de los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el coeficiente de Pearson ,674 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, es decir que existe relación directa y significativa entre la organización administrativa y el desempeño laboral en la Unidad Educativa San Gerardo.

Análisis de correlación entre la dirección y el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo – 2020.

Tabla 8. *Correlación de la Dimensión de Dirección y el Desempeño Laboral*

		DIRECCION	DESEMPEÑO LABORAL
DIRECCION	Correlación de Pearson	1	,834**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,834**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

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

Fuente: Encuesta

En la tabla 8, de los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el coeficiente de Pearson, ,0834 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, es decir que existe relación directa y significativa entre la dirección administrativa y desempeño laboral en la Unidad Educativa San Gerardo.

Análisis de correlación entre el control y el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo – 2020.

Tabla 9. *Correlación de la Dimensión de Control y el Desempeño Laboral*

		CONTROL	DESEMPEÑO LABORAL
CONTROL	Correlación de Pearson	1	,806**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,806**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

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

Fuente: Encuesta

En la tabla 9, de los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el coeficiente de Pearson, ,806 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, es decir que existe relación directa y significativa entre el control administrativo y el desempeño laboral en la Unidad Educativa San Gerardo.

Análisis de correlación entre los procesos administrativos y el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo – 2020.

Tabla 10. *Correlación entre los procesos administrativos y el desempeño laboral*

		PROCESOS ADMINISTRATIVOS	DESEMPEÑO LABORAL
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	Correlación de Pearson	1	,986**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,986**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

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

Fuente: Encuesta

En la tabla 10, de los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el coeficiente de Pearson, 0,986 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, es decir que existe relación directa y significativa entre los procesos administrativos y el desempeño laboral en la Unidad Educativa San Gerardo durante el año 2020.

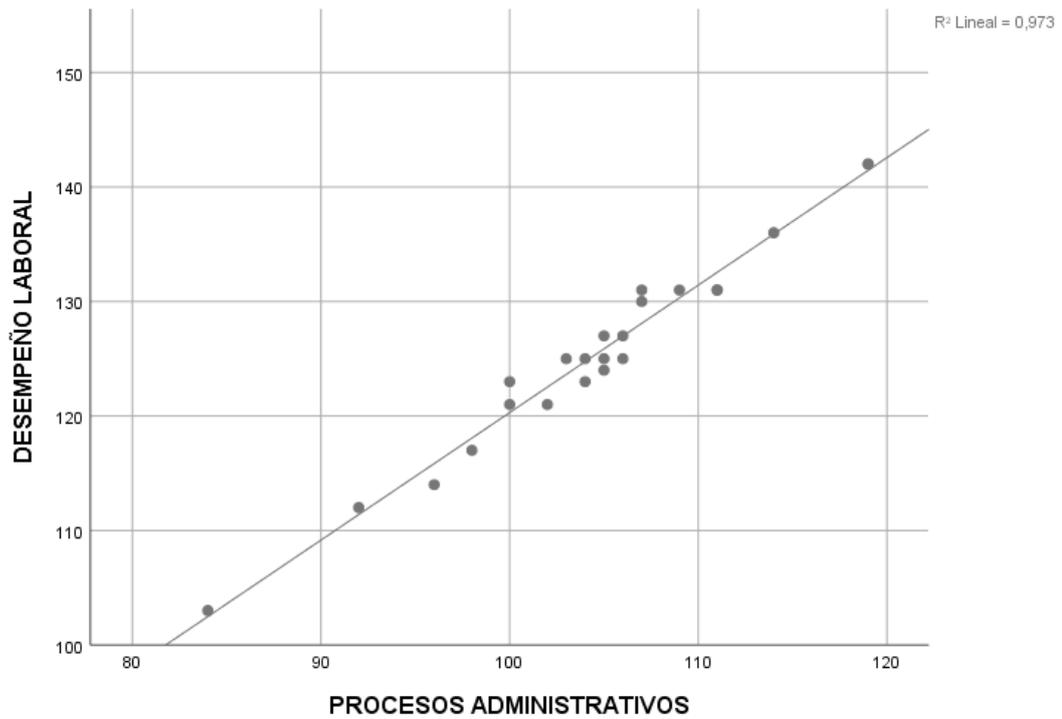


Figura 1: Diagrama de dispersión Procesos Administrativos y Desempeño Laboral

Fuente: Encuesta

Como se puede observar en la figura 1, existe muy poca dispersión respecto a la línea trazada, lo que constituye una correlación positiva significativa entre las variables de estudio; por lo tanto, se concluye que los procesos administrativos constituyen un componente importante para el análisis del desempeño laboral.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

EL artículo realizó el análisis de la relación que existe entre la aplicación de procesos administrativos y el desempeño laboral de los docentes, en base al análisis de los resultados arrojados por la investigación en donde se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson del ,986 por lo tanto existe una relación significativa entre la aplicación de procesos administrativos (planificación, organización, dirección y control) y el desempeño laboral de los funcionarios de la Unidad Educativa San Gerardo del cantón Guano provincia de Chimborazo durante el año 2020, lo cual comprueba la validez de la hipótesis principal del estudio y se puede afirmar que, mientras mejor sea la aplicación de los procesos administrativos en la institución mayor será el desempeño laboral de los funcionarios.

Por otra parte, es importante recalcar que dentro del desarrollo de la investigación se pudo revelar que existen aspectos dentro de la gestión administrativa que se necesitan fortalecer sobre todo en la fase de Control, en donde el 87% de encuestados consideran que la institución mantiene un nivel alto en la aplicación de procedimientos de control, mientras que el 13% afirman que el nivel es medio, lo cual establece ya un camino a seguir para una reingeniería de los procesos administrativos de la Unidad Educativa San Gerardo.

En conclusión, se ha ratificado que existe una relación directa y significativa entre los procesos administrativos y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa San Gerardo de la provincia de Chimborazo durante el año 2020 y que existen procesos que necesitan ser modificados para obtener un desenvolvimiento óptimo de la institución dentro de su rama de desarrollo que es la educación.

REFERENCIAS

- Asamblea constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Art. 26. Quito, Ecuador.
- Baker , E., Barton , P., Darling, L., Haertel, E., Ladd, H., Linn, R., . . . Shepard, L. (2010). Problems with the use of student test scores to evaluate teachers. *Economic Policy Institute*.
- Cáceres, J. (2007). *Conceptos básicos de estadística para ciencias sociales*. Madrid: Jacaryan S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (7 ed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores.
- Hernández Rojas, G. (1998). *Paradigmas en Psicología de la Educación*. México.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Kuhn, T. (1975). La estructura de las revoluciones científicas. *Fondo de Cultura Económica*.
- Martinez, L. (2012). *Administración educativa*. México: RED TERCER MILENIO S.C.
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de Calidad Educativa.
- Paco, R., & Matas, J. M. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. 335.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Rojas Quiñonez, J. M. (2006). *Gestión educativa en la sociedad del conocimiento*. Editorial Magisterio.
- Stonner. (1994).
- Suizo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Valencia.
- Toro, F. (2002). Desempeño y productividad. . *Contribuciones de la psicología ocupacional*.

Torres, E., & Zegarra, J. (2014). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS BOLIVARIANAS DE LA CIUDAD.

UNESCO. (2009). Invertir en la Diversidad Cultural y el Dialogo Intercultural. *Informe mundial* , 227-228.

UNESCO. (2011). Towards the Millennium Development Goals. *Education Counts*, 16. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000190214>

Zanatta, J. M. (2018). Theory of structural contingency and strategic alignment: discussion in the theoretical field of organizational studies. *Revista Brasileira de Desenvolvimento*.