



## La gestión educativa y la productividad laboral, desde una perspectiva docente en la unidad educativa “17 de abril”.

- (en) Educational management and work productivity, from a teaching perspective in the Unidad Educativa “17 de abril”.
- (port) Gestão educacional e produtividade do trabalho, na perspectiva do ensino na unidade educacional “17 de Abril”

Patricio Fabián López-Villena  
Unidad Educativa 17 de Abril Quero, Tungurahua., Ecuador  
[patos\\_84@hotmail.com](mailto:patos_84@hotmail.com)  
 <https://orcid.org/0009-0002-2581-5612>

Olger Javier Villena-Villena  
Unidad Educativa Joaquín Arias  
[olger\\_002@hotmail.com](mailto:olger_002@hotmail.com)  
 <https://orcid.org/0009-0000-2709-9192>

López-Villena, P. F., & Villena-Villena, O. J. (2023). La gestión educativa y la productividad laboral, desde una perspectiva docente en la unidad educativa “17 de abril”. *YUYAY: Estrategias, Metodologías & Didácticas Educativas*, 2(1), 124–148. <https://doi.org/10.59343/yuyay.v2i1.39>

Enviado: 27-07-2023 / Revisado: 27-08-2023 / Publicado: 17-09-2023



## C.net Magister

 **CERTIFICADO DE ANÁLISIS**  
magister

# La gestión educativa y la productividad laboral<sup>^</sup>J desde una perspectiva docente en la unidad educativa\_REV

**1%** Similitudes

**< 1%** Texto entre comillas  
0% similitudes entre comillas

**< 1%** Idioma no reconocido

<b>Nombre del documento:</b> La gestión educativa y la productividad laboral <sup>^</sup> J desde una perspectiva docente en la unidad educativa_REV.docx <b>ID del documento:</b> f8b5de298a5f048ded56a0766983b02e08882cbc <b>Tamaño del documento original:</b> 1,97 MB	<b>Depositante:</b> JLA EDICIONES <b>Fecha de depósito:</b> 7/9/2023 <b>Tipo de carga:</b> interface <b>fecha de fin de análisis:</b> 7/9/2023	<b>Número de palabras:</b> 5704 <b>Número de caracteres:</b> 37.979
---	---	--

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Resumen

Esta investigación constituye el resultado de la experiencia profesional durante doce años consecutivos en el Ministerio de Educación de Ecuador, detectando como una de las principales limitaciones en los docentes la falta de comunicación entre el personal administrativo institucional y la afectación en la productividad laboral, el factor gestión, abarca diferentes aspectos tales como: la ética del líder y el trabajo en equipo.

En este orden de ideas, es importante, describir y analizar la gestión y el desempeño laboral para lograr alcanzar los objetivos trazados durante el año escolar. Para su desarrollo se consultó una amplia bibliografía relacionada con el tema y se tomaron como premisas las exigencias planteadas por los procesos administrativos en la unidad educativa “17 de

abril”, particularmente la gestión educativa y la productividad laboral, se relacionan con la capacidad de dirigir y la necesidad de fortalecer el clima organizacional.

La aplicación de diferentes instrumentos científicos en esta investigación, y los métodos empíricos, teóricos, y las encuestas permitieron como objetivo de la investigación determinar la relación entre los procesos de gestión y la productividad laboral desde la perspectiva en los docentes, se realizó la valoración de factibilidad de la propuesta y tuvo como resultado que una comunicación asertiva mejora la productividad laboral y fortalece el rendimiento en los docentes, potenciando la formación educativa, lo que demuestra la pertinencia e impacto de la investigación realizada en el contexto educativo.

**Palabras claves:** Gestión educativa, productividad laboral, perspectiva docente, contextos educativos.

## Abstract (en)

This research is the result of professional experience for twelve consecutive years in the Ministry of Education of Ecuador, detecting as one of the main limitations in teachers the lack of communication between institutional administrative staff and the impact on labor productivity, the management factor, covers different aspects such as: the ethics of the leader and teamwork. In this order of ideas, it is important to describe and analyze management and work performance to achieve the objectives set during the school year.

For its development, an extensive bibliography related to the subject was consulted and the demands raised by the administrative processes in the educational unit "17 de abril",

particularly educational management and labor productivity, are related to the ability to direct and the need to strengthen the organizational climate.

The application of different scientific instruments in this research, and empirical, theoretical methods, and surveys allowed as an objective of the research to determine the relationship between management processes and labor productivity from the perspective of teachers, the feasibility assessment of the proposal was carried out and resulted in assertive communication improving labor productivity and strengthening performance in teachers, enhancing educational training, which demonstrates the relevance and impact of research conducted in the educational context.

**Keywords:** Educational management, work productivity, teaching perspective, educational contexts.

## Summary

Esta pesquisa é resultado da experiência profissional de doze anos consecutivos no Ministério da Educação do Equador, detectando como uma das principais limitações nos professores a falta de comunicação entre o pessoal administrativo institucional e o impacto na produtividade do trabalho, o fator de gestão, abrange diferentes aspectos como: a ética do líder e o trabalho em equipe.

Nessa ordem de ideias, é importante descrever e analisar a gestão e o desempenho no trabalho para atingir os objetivos estabelecidos durante o ano letivo. Para seu desenvolvimento, foi consultada uma extensa bibliografia relacionada ao tema e as demandas levantadas pelos processos administrativos na unidade educacional "17 de abril", particularmente gestão

educacional e produtividade do trabalho, estão relacionadas à capacidade de dirigir e à necessidade de fortalecer o clima organizacional.

A aplicação de diferentes instrumentos científicos nesta pesquisa, além de métodos empíricos, teóricos e levantamentos permitiram como objetivo da pesquisa determinar a relação entre processos de gestão e produtividade do trabalho na perspectiva dos professores, a avaliação de viabilidade da proposta foi realizada e resultou em comunicação assertiva melhorando a produtividade do trabalho e fortalecendo o desempenho dos professores, aprimorar a formação educacional, o que demonstra a relevância e o impacto das pesquisas realizadas no contexto educacional.

**Palavras-chave:** Gestão educacional, produtividade do trabalho, perspectiva docente, contextos educativos.

## Introducción

En la década de 1960 se empezó a hablar del concepto de gestión educativa en Estados Unidos; en la década de 1970 en el Reino Unido y en la década de 1980 en América Latina. Tiene como objetivo aplicar los principios generales de gestión organizacional a un campo específico de la educación y la productividad laboral. Pero no es un sistema teórico, al contrario, es un sistema que se aplica a la práctica diaria del docente y que hoy, está influenciada por el discurso de la política educativa.

La gestión educativa desde la perspectiva docente, no solo se observa la parte interna, sino que debe estar conectada a factores externos, que complementan estos procesos dentro de la institución educativa. Betancourt (2002) detalla que esta, adquiere un sentido más amplio que trasciende las fronteras del sistema educativo, al señalar como responsables del proceso educativo no solamente al Estado y a la institución escolar, sino al delegar responsabilidades a la sociedad y también al conceder alguna importancia a la educación no formal (p. 60).

Considerando los elementos expuestos, mediante el presente trabajo investigativo, se pretende mostrar los diferentes hallazgos y conceptualizaciones alrededor de la gestión educativa y la productividad laboral, además de indicar la importancia de la perspectiva docente y la manera de explorar el nivel de esta relación existente de estas tres variables en la evolución como unidad educativa. El propósito es aportar a la construcción de un análisis correlacional con evidencias investigativas que favorezca la toma de decisiones organizacionales, con datos explícitos sobre las variables de gestión educativa que incide en la productividad laboral docente.

En la actualidad una buena gestión marca el índice de cambio y su magnitud es mucho mayor a la hora de medir la productividad laboral docente. Para que este cambio fundamental ocurra, es preciso disponer de gestores capaces de involucrarse en los procesos de gestión educativa y asumir el liderazgo siendo una tarea pendiente para los líderes educativos.

En este orden de ideas, se puede identificar las funciones básicas prioritarias de las autoridades, como elementos fundamentales dentro de la gestión educativa, y la productividad laboral docente, que cubren un recorrido que involucra las acciones de atención del gestor educativo y el proceso laboral, el mismo que cumple el docente dentro de lo previsto en lo académico, siempre dentro de las exigencias técnicas, organizacionales y las derivadas de las demandas del entorno.

Con ello se podrá determinar las competencias de la gestión educativa que se caracterizan en el desempeño docente, como elemento fundamental de productividad laboral entendida en el conjunto de interacciones dinámicas y complejas, desde las cuales emergen las situaciones didácticas que dan sentido a la práctica pedagógica; además, se establecerá la incidencia entre cada una de las variables como son la gestión educativa, productividad laboral y la perspectiva docente para un mejor desempeño en sus funciones, orientadas al mejoramiento de la calidad del servicio educativo, en beneficio de la formación integral del estudiante que asiste a la institución educativa “17 de abril”.

## Gestión educativa

Para Murray (2002), la gestión educativa es la manera de interactuar en todas las áreas de una empresa o institución educativa como tal dirigida a la enseñanza, además se podrá entender que, es toda “actividad dirigida a obtener y asignar los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la organización” esto nos lleva también a observar y por supuesto a evaluar las metas alcanzadas como

también los recursos aplicados. Se entiende por gestión: a la herramienta que comprende las fases de la administración siendo la gestión un elemento que incita al desarrollo propio de la administración institucional.

Según Sierra (2016), las organizaciones educativas poseen un sistema céntrico de valores que requieren ser compartidos para así lograr la construcción de estrategias, ya que el sistema y su estructura creada con bases sustentadas en su filosofía institucional requieren liderazgo. Sin embargo, son los docentes de las instituciones educativas quienes hacen posible su liderazgo, el mismo que otorga poder y autoridad, de esta manera se genera más innovación, iniciativa y compromiso docente.

Rico (2016), sostiene que, hablar de gestión educativa, es comprender la importancia y el valor social que tiene la profesión de ejercer una determinada labor, es mirar bajo criterios de autonomía, integralidad, investigación, desarrollo social y compromiso hacia la institución educativa que está liderando. Además, permite la optimización en la formación docente a través del desarrollo, aprendizaje y evolución del mismo.

Passailaigue (2019), menciona que la mejora sostenible de gestión en educación se obtendrá cuando los educandos y sus representantes aprendan a equiparar y valorar los efectos del aprendizaje de manera disyuntiva a la que les ofrece una calificación numérica. Este hecho se volverá en un aprendizaje organizacional y cultural con un significado e impacto en cada uno de los aprendizajes para toda la vida.

Según Quispe-Pareja (2020), la gestión educativa del directivo y el desempeño docente, radica en que el directivo debe enfocarse en mejorar los aprendizajes significativos a través de los docentes que orientan y dirigen la planificación escolar, tomando en cuenta estrategias para el desarrollo del trabajo pedagógico en las instituciones educativas. Esto repercutirá en la mejora de los resultados de aprendizaje y por ende en la calidad de la enseñanza, además la habilidad más valorada en un directivo, es como dirige una junta directiva en donde su misión es tomar decisiones claras, coherentes y comprometidas con la mejora de las prácticas docentes y pedagógicas para lograr los resultados de aprendizaje en los estudiantes, sin dejar de lado la parte humana que requieren los valores pedagógicos en los proyectos que se debe mostrar empatía, sensibilidad, solidaridad, comunicación, liderazgo, y se pueden tomar acciones ideales para el aprendizaje de los estudiantes.

## **Productividad Laboral**

Según (Rondón, 2017), la productividad como fórmula para el éxito es la actitud de superación constante del docente. Si este se estanca y se encierra en su propio mundo sin querer manifestarse a la realidad de un mundo cambiante, se privará de la posibilidad de transformar su propia manera de vivir y por supuesto, la del entorno que lo determina como son nuestros estudiantes.

La productividad tiene una relación estrecha y directamente proporcional con el manejo del tiempo y viceversa. De tal modo, se convierte en uno de los recursos con mayor relevancia y trascendencia en el momento de tratar mejorar la productividad en una institución. Las empresas como instituciones educativas intentan realizar ajustes o cambios en sus procedimientos para mejorar estos índices, sin embargo, no tienen claro cómo identificar estas fuentes de productividad (Nohra, 2021).

Para Ramos (2018), la productividad laboral se plasma en los diversos niveles del sistema educativo debido a la instancia esencial en cada una de las políticas de gestión. Para López (2021), al asumir las importancias de trabajar y coadyuvar en la labor docente, se mejora el trabajo en equipo, las ideas y la

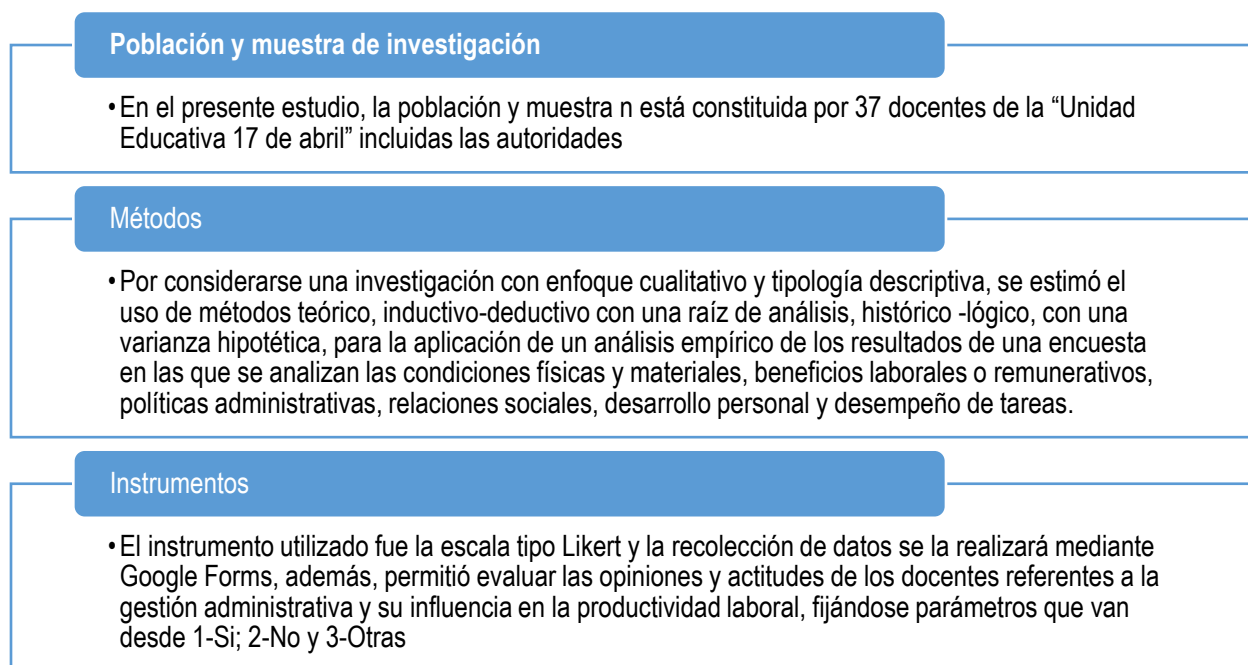
información, por lo que, desarrolla un entorno con mayor confianza y prestancia. Olaya (2015) refiere que el clima organizacional es importante para el desarrollo de instituciones competitivas cuyo objetivo es aumentar su productividad y elevar el índice de calidad en sus servicios a través de estrategias de gestión internas.

Para Palacio (2018), Valladares et al., (2021), Castillo (2021) y Fontalvo et al., (2018), los elementos del desempeño laboral consideran la percepción del estatus y rol que tiene el docente en determinados centros educativos. Es decir, se tiene que describir y analizar la percepción del desempeño docente en las instituciones educativas, donde laboran prácticamente con sus propios recursos; lo que supone la capacidad creativa, la motivación para lograr los objetivos y el sentido de responsabilidad de los profesionales para mejorar las condiciones físicas y materiales, beneficios laborales o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de tareas.

Según Serrano (2018), los docentes poseen una alta sensibilidad para captar el progreso en el aprendizaje de los alumnos, así como también buena disposición en la promoción de la participación de los mismos en clase. Con ello, existe una productividad laboral adecuada del personal administrativo debe existir sinergia desde las relaciones profesor-alumno las cuales, generan puentes con las nuevas metodologías e innovaciones que hacen que la productividad crezca al igual que las temáticas o áreas de interés.

**Figura 1**

*Población, métodos e instrumentos*



## Discusión

Las acciones de los líderes educativos deben promover metas realistas y la preparación continua de los docentes a su cargo para garantizar su logro. Brindar una educación basada en parámetros de la eficiencia, eficacia, calidad y amabilidad donde se enfoque en el bienestar de la comunidad educativa. En este contexto, es necesario potenciar las habilidades directivas en la gestión de la institución, donde la

confianza en el grupo de docentes se base en la creencia en las capacidades de todos, donde cada educador pueda contribuir con sus propias habilidades al logro deseado en el nivel institucional, y la educación continua puede así descubrir y mejorar el desempeño laboral docente a través de un ambiente de trabajo productivo. Por tal motivo, el proceso de investigación identificó el siguiente análisis de la situación actual en la Unidad Educativa “17 de abril” del Cantón Quero.

Según Rodríguez (2018), para mejorar la calidad educativa y por ende el rendimiento de los docentes, debe existir una relación evidente entre los ítems de gestión educativa y productividad laboral docente; es decir este análisis radica en función de la percepción recibida por los docentes de la institución educativa del cantón Quero analizada, desde las perspectivas de distribución, procedimientos, aspectos interpersonales e informacionales docentes, y los aspectos que inciden en la satisfacción que estos tengan respecto a su trabajo o las actividades que llevan a cabo el día a día.

Paucar (2021), coincide con los criterios de diversos autores, y el estudio denominado Gestión organizacional y productividad laboral en las unidades educativas en el Sur De Manabí De Ecuador. León Serrano et al., (2018), refiere que el término productividad laboral mencionada por varios autores han brindado su aporte, y para mejorar la misma, debe radicar en el trabajo en conjunto de todos miembros de la institución educativa, en donde la variable estudiada debe estar acorde con el nivel de desempeño del factor humano.

Contrastando los resultados sí hay influencia entre variables. Según, (Rondón, 2017), señala que una gestión eficiente genera una mayor productividad laboral como fórmula para el éxito es la actitud de superación constante del docente, y concuerda con la investigación planteada en donde según la muestra el 40,5% de los miembros de la comunidad educativa reconoce y felicita el desempeño laboral docente que evidencian buenas prácticas, el 35,1%, y un 21,6% afirma que, la institución educativa reconoce y felicita la actitud de superación a docentes que realizan innovaciones para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje, para el total de la muestra el 37, 8 % afirma que, gestores educativos reconoce y felicita el desempeño laboral docente que culmina cursos, diplomados o estudios de post-grado que contribuyen a la mejora de su desempeño laboral.

Con ello significó que existe la dependencia de una variable sobre la otra, frente al grado de significación estadística  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se coincide con la conclusión de la tesis de (León Serrano et al., 2018) en donde el afirma que los términos gestión educativa y productividad laboral brinda su aporte, y para mejorar las mismas, debe radicar en el trabajo en conjunto de todos miembros de la institución educativa, en donde las variables estudiadas deben estar acorde con el nivel de desempeño del factor humano.

Además, (Vásquez y Paucar, 2018) mencionan que, éstas acciones o respuestas están relacionadas con los docentes sobre el impacto de la gestión educativa y el rendimiento laboral del mismo, este análisis sobre gestión y su incidencia en la productividad del personal docente inciden en cada una de las percepciones de los trabajadores de la institución con respecto a lo que es justo y su reacción frente a diferentes situaciones mencionadas en este estudio.

## Conclusiones

Al terminar la presente investigación, se pudo comprobar que, a través del presente estudio la variable de gestión educativa incide notablemente en la variable de productividad laboral, específicamente

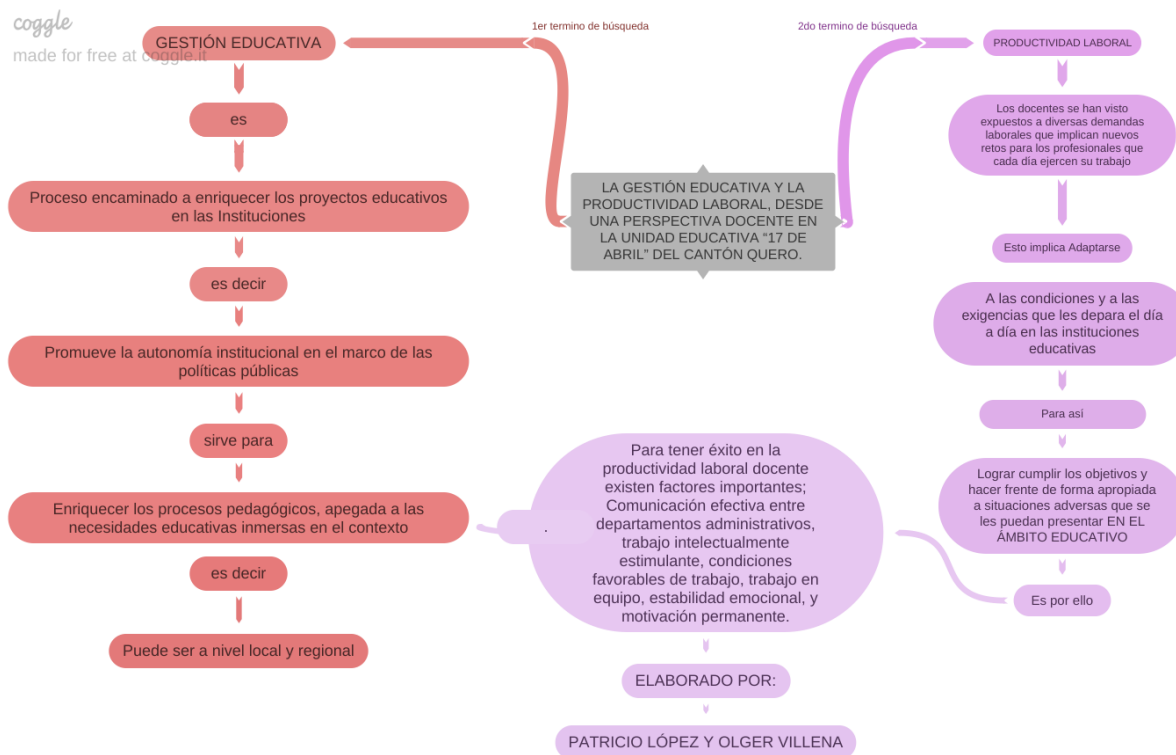
el gestor educativo, debido a que el mismo debe enfocarse en mejorar los aprendizajes significativos a través de los docentes que orientan y dirigen la planificación escolar, tomando en cuenta estrategias para el desarrollo del trabajo pedagógico en la institución educativa.

Del análisis realizado en la presente investigación, la articulación más valorada en un directivo es como dirige y toma decisiones claras, coherentes y comprometidas, sin dejar de lado la parte humana que requieren los valores pedagógicos en los proyectos en donde se debe mostrar empatía, sensibilidad, solidaridad, comunicación, liderazgo, ya que así se pueden tomar acciones ideales para el desenvolvimiento docente.

Tras un profundo análisis la productividad laboral está relacionada con la equidad, los recursos asignados y distribuidos deben ser para el beneficio de los docentes, así como la manera que llevan a cabo los procesos de formación o la forma en que un docente o administrativo es tratado por parte de sus superiores, esta es la percepción de varios autores con respecto a que sí, dicho trato es justo o injusto y la incidencia hacia la productividad de su labor docente.

Con el panorama descrito en los párrafos anteriores, sobre gestión educativa y los diferentes criterios de productividad laboral se concluye que son niveles amplios y profundos ya que permiten saber lo que está pasando en el medio o dentro del sistema educacional. Solo a través de un conocimiento profundo del entorno educativo se puede identificar las fortalezas y debilidades del propio sistema.

**Figura 2**  
*Diagrama de la gestión educativa y la producción laboral*



Finalmente, este estudio permitió determinar que una de gestión educativa eficaz mejora la

productividad laboral y fortalece el rendimiento en los docentes, potenciando la formación educativa, lo que demuestra la pertinencia e impacto de la investigación realizada en el contexto educativo. Es importante, además, propiciar esta cultura de mirar hacia afuera en el conjunto de los actores del sistema educativo. Este tipo de información puede contribuir a hacer más relevante la enseñanza.

## Recomendaciones

- Las instituciones educativas deben implementar programas para mejorar, motivar y fortalecer al gestor educativo y el personal docente para que se conviertan en líderes estratégicos, haciendo positivo su pensamiento de que el ser humano debe estar en constante renovación para propiciar el cambio.
- Implementar un modelo democrático que permita la toma de decisiones y la participación del gestor educativo como la de los miembros de la institución educativa en la elaboración de programas y planes relacionados con la gestión educativa y la productividad laboral docente.
- Empoderar a los gestores y educadores con una visión proactiva y compartida a través del desarrollo del bien colectivo, en la medida en que lideren efectivamente el bien común a través del desarrollo del bien colectivo, en tanto orienten todos sus esfuerzos al logro de sus fines como institución educativa.

## Referencias Bibliográficas

- Balsalobre Aguilar, L., & Herrada Valverde, R. I. (2018). Aprendizaje basado en proyectos en educación secundaria: el orientador como agente de cambio. *Revista española de orientación y psicopedagogía*.
- Castillo Solano, C. O. (2021). Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano).
- Castilla-Gutiérrez, S., Colihuil-Catrileo, R., Bruneau-Chávez, J., & Lagos-Hernández, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (15), 166-179.
- Cortés Rojas, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE1).
- Chávez Albarrán, M., & Olivos Sánchez, M. (2019). Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa "Modelo" Trujillo, 2018. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Obtenido de <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/584>.
- Dávila, L., & Cabrera, J. (2021). De lo presencial a lo virtual: adaptaciones en el currículo de asignaturas en artes para el proceso de enseñanza-aprendizaje en modalidad virtual, caso: Nivelación UArtes Semestres 2020.
- de Guayaquil–Guayas-Ecuador, S. ANTECEDENTES, CUESTIONAMIENTO Y PROPUESTAS PARA EL AULA REGULAR 2016-2017.

- León Serrano, L., Noriega Tito, E., & Murillo Guevara, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32.
- López Sánchez, N. M., & Castiblanco Melo, K. A. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones SAS. *Revista chilena de economía y sociedad*, 15(1).
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill.
- Heredia-Sandoval, M. J., & Olvera-León, L. E. (2023). Motivation to the behavior of use and exchange of digital educational resources by rural teachers. *YUYAY: Estrategias, Metodologías & Didácticas Educativas*, 1(2), 89-109.
- Mallqui, B. A. M., Gutiérrez, B. W. B. T., & Huayta, A. Q. TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA.
- Mejía, T. (2020). Investigación descriptiva: características, técnicas, ejemplos. Liferder. Recuperado de <https://www.liferder.com/investigacion-descriptiva>.
- Paucar, M. C. V., Cotilla, Z. R., & Orlando, M. Á. P. (2021). Gestión organizacional y productividad laboral en las unidades educativas en el Sur De Manabí De Ecuador: Organizational management and labor productivity in educational units in southern Manabí, Ecuador. *South Florida Journal of Development*, 2(5), 6302-6320.
- Pareja, M. Q. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación valdizana*, 14(1), 7-14.
- Piloso Olaya, S. I., & Saavedra Sandoya, K. S. (2015). Analisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las uniddaes educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbano del canton Milagro (Bachelor's thesis).
- Rico Molano, A. D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70.
- Rondón, S. M. A. (2017). Estrategias Gerenciales de Calidad y Productividad: Dos Opciones para la Gerencia Educativa. *Revista Scientific*, 2(3), 325-342.
- Villagómez, P., León, G., & Passailaigue, R. (2019). Generación de valor en la gestión educativa. Tendencias y estado actual en la REDEI, Ecuador. *Revista Espacios*, 40(9), 1-13.

Anexo:

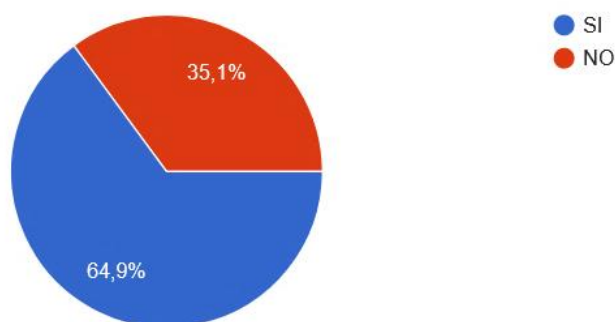
**Apéndice A**

**Análisis e interpretación de los resultados**

**Tabla 1. ¿Responde SI, si a su institución le hace falta mayor gestión administrativa; ¿o solamente NO, y pase a la pregunta N° 2?**

Criterios	Porcentajes
SI	35,1%
NO	64,9%

Fuente: base de datos



Nota: Encuesta de percepción aplicada a docentes de la UE. "17 de abril".

**Gráfico 1. ¿Responde SI, si a su institución le hace falta mayor gestión administrativa; ¿o solamente NO, y pase a la pregunta N° 2?**

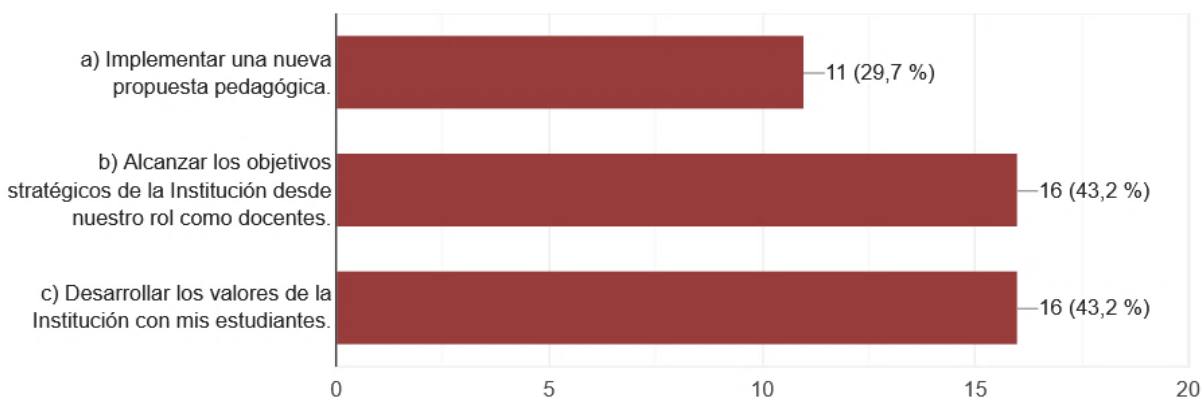
Los resultados obtenidos a través del análisis de una muestra de 37 docentes, el 64,9% de los docentes manifiesta que a la institución educativa le hace falta mayor gestión administrativa, mientras que el 35,1% considera que NO.

**Tabla 2.**

**La Institución Educativa brinda orientaciones por medio de los gestores educativos a cargo para:**

Criterios	Porcentajes
a) Implementar una nueva propuesta pedagógica.	29,7%
b) Alcanzar los objetivos estratégicos de la Institución desde nuestro rol como docente	43,2%
c) Desarrollar los valores de la Institución con mis estudiantes	43,2%

Fuente: base de datos



Nota: Encuesta de percepción aplicada a docentes de la UE. "17 de abril".

**Gráfico 2. La Institución Educativa brinda orientaciones por medio de los gestores educativos.**

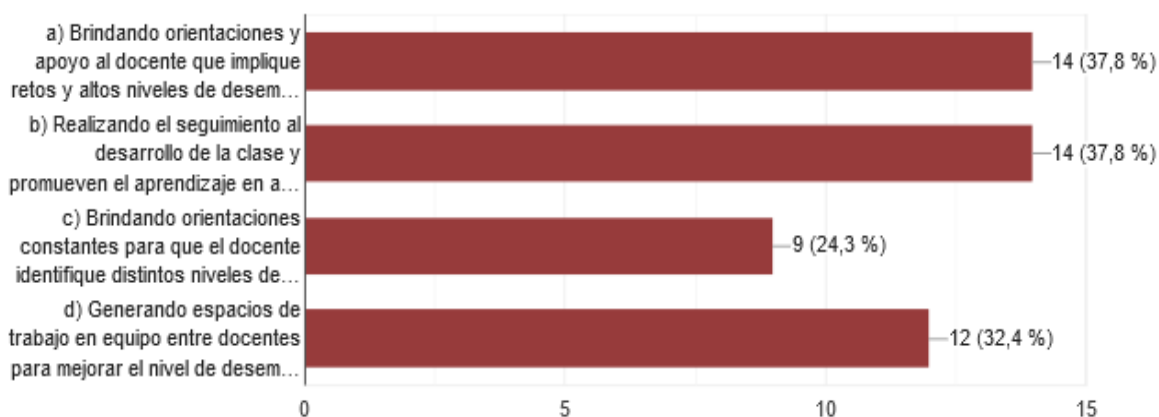
En la tabla 2 y figura 2 se observa que, el 29,7% menciona que necesitan implementar una nueva propuesta pedagógica, mientras el 43,3% de los docentes manifiestan que necesitan una nueva propuesta para alcanzar los objetivos estratégicos de la Institución desde nuestro rol como docente, y el 43,2% considera que es necesario desarrollar los valores de la institución por medio de los estudiantes.

**Tabla 3.**

**La Institución Educativa a través de los gestores educativos promueve las expectativas más altas en el desempeño laboral docente:**

Crterios	Porcentajes
a) Brindando orientaciones y apoyo al docente que implique retos y altos niveles de desempeño para ellos.	37,8%
b) Realizando el seguimiento al desarrollo de la clase y promueven el aprendizaje en altos niveles de desempeño docente	37,8%
c) Brindando orientaciones constantes para que el docente identifique distintos niveles de pensamiento en los estudiantes.	24,3%
d) Generando espacios de trabajo en equipo entre docentes para mejorar el nivel de desempeño de los estudiantes.	32,4%

Fuente: base de datos



Nota: Encuesta de percepción aplicada a docentes de la UE. "17 de abril".

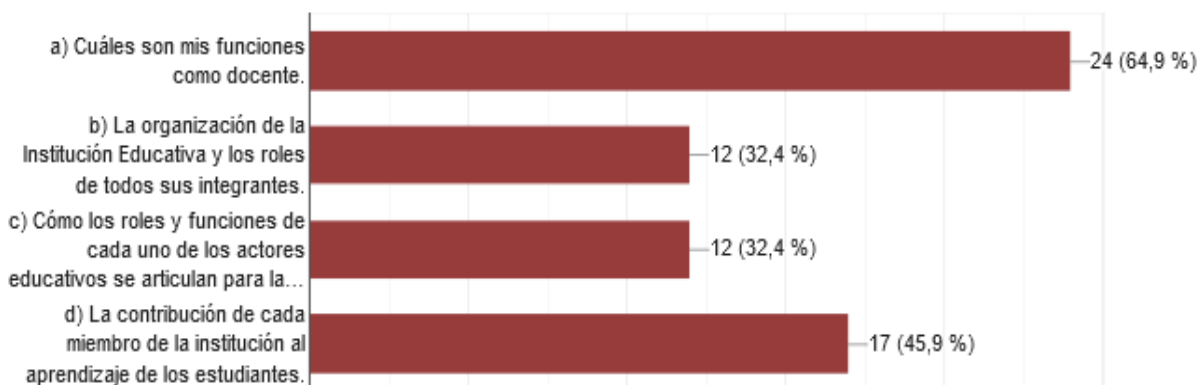
### Gráfico 3. Los gestores educativos promueven las expectativas más altas en el desempeño laboral docente

El análisis de los datos recabados demuestra que, el 37,8% menciona que se ha brindado orientaciones y apoyo al docente que implique retos y altos niveles de desempeño para ellos., mientras el 37,8% de los docentes manifiestan que se ha dado seguimiento al desarrollo de la clase y promueven el aprendizaje en altos niveles de desempeño docente, el 24,3% considera que se ha brindado orientaciones constantes para que el docente identifique distintos niveles de pensamiento en los estudiantes, y un 32,4% afirma que se brinda espacios de trabajo en equipo entre docentes para mejorar el nivel de desempeño de los estudiantes.

**Tabla 4.**  
**Tengo claridad en mi desempeño como docente sobre:**

Crterios	Porcentajes
a) Cuáles son mis funciones como docente.	64,9%
b) La organización de la Institución Educativa y los roles de todos sus integrantes.	32,4%
c) Cómo los roles y funciones de cada uno de los actores educativos se articulan para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.	32,4%
d) La contribución de cada miembro de la institución al aprendizaje de los estudiantes.	45,9%

Fuente: base de datos



Nota: Encuesta de percepción aplicada a docentes de la UE. "17 de abril".

### Gráfico 4. Tengo claridad en mi desempeño como docente

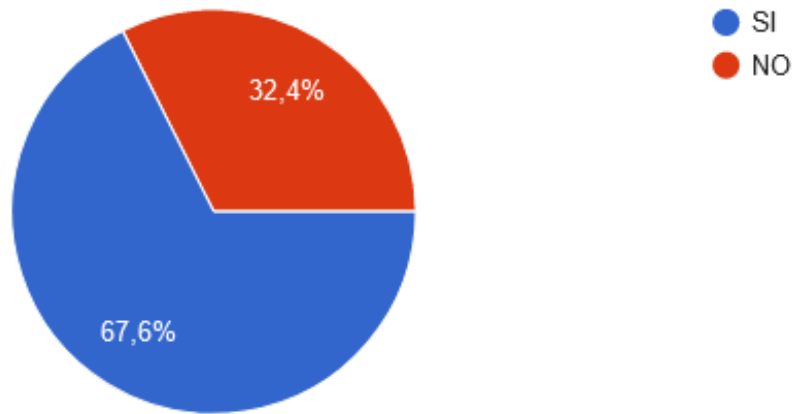
Los resultados obtenidos evidencia que, el 37,8% menciona que conoce las funciones como docente, mientras el 32,4% de los docentes manifiestan que como es la organización de la institución educativa y los roles de todos sus integrantes, el 32,4% de los docentes conocen los roles y funciones de cada uno de los actores educativos se articulan para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje, y un 45,9% afirma que conoce la contribución de cada miembro de la institución al aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla 5.**  
**Los gestores educativos generan espacios donde los docentes podemos trabajar de manera**

**conjunta con otros miembros de la comunidad educativa en el logro de las metas u objetivos estratégicos de la institución.**

<b>Criterios</b>	<b>Porcentajes</b>
a) SI	67,6%
b) NO	32,4%

Fuente: base de datos



Nota: Encuesta de percepción aplicada a docentes de la UE. "17 de abril".

**Gráfico 5. Los gestores educativos generan espacios donde los docentes podemos trabajar de manera conjunta con otros miembros de la comunidad educativa.**

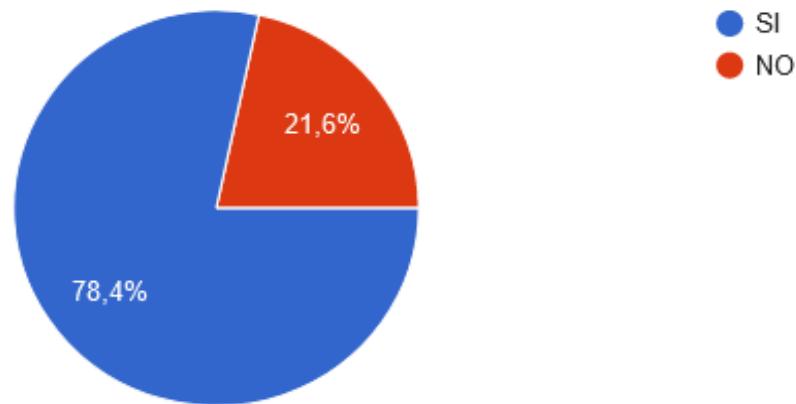
El análisis de los datos recabados conlleva a expresar que, el 67,6% menciona que los gestores educativos SI generan espacios donde los docentes podemos trabajar de manera conjunta con otros miembros de la comunidad educativa, mientras el 32,4% de los docentes manifiestan que los gestores educativos NO generan espacios donde los docentes podemos trabajar de manera conjunta con otros miembros de la comunidad educativa.

**Tabla 6.**

**En la Institución Educativa se realizan acciones que promueven el desempeño laboral docente a través del trato y las buenas relaciones entre los distintos miembros de la comunidad educativa.**

<b>Criterios</b>	<b>Porcentajes</b>
a) SI	78,4%
b) NO	21,6%

Fuente: base de datos



Nota: Encuesta de percepción aplicada a docentes de la UE. "17 de abril".

**Gráfico 6. En la Institución Educativa se realizan acciones que promueven el desempeño laboral docente a través del trato**

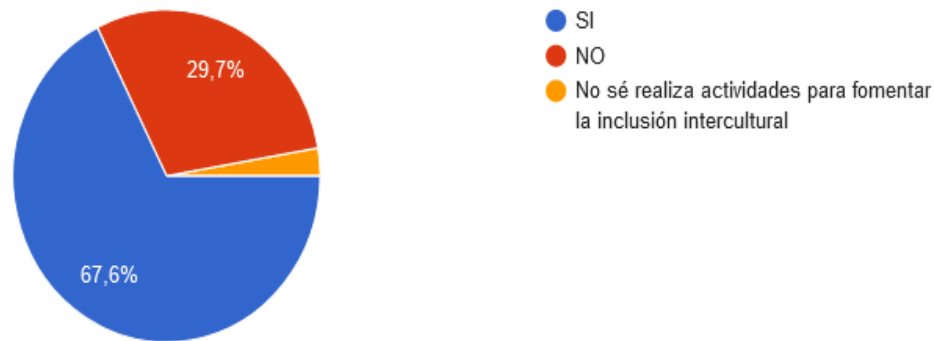
Los datos analizados, conlleva a determinar que, el 78,4% menciona que, en la institución educativa se realizan acciones que promueven el desempeño laboral docente a través del trato y las buenas relaciones entre los distintos miembros de la comunidad educativa, mientras el 21,6% de los docentes manifiestan que, NO se realizan acciones que promueven el desempeño laboral docente entre los distintos miembros de la comunidad educativa.

**Tabla 7.**

**¿La Institución Educativa realiza acciones en bien del desempeño laboral docente y/u orienta a la comunidad educativa para lograr la integración de la diversidad estudiantil?**

Criterios	Porcentajes
a) SI	29,7%
b) NO	67,6%
c) Otras	2,7%

Fuente: base de datos



Nota: Encuesta de percepción aplicada a docentes de la UE. “17 de abril”.

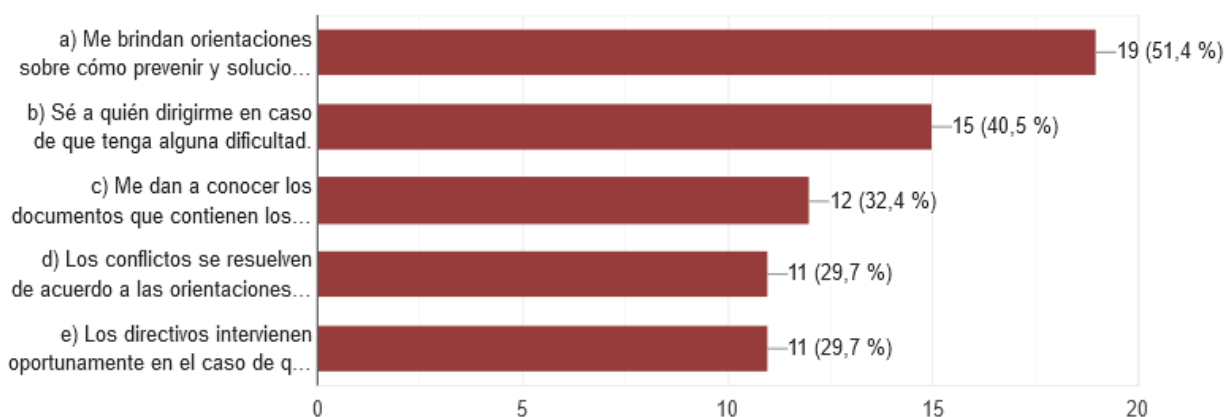
**Gráfico 7. ¿La Institución Educativa realiza acciones en bien del desempeño laboral docente y/u orienta a la comunidad educativa para lograr la integración de la diversidad estudiantil?**

En el análisis de los datos de una muestra de 37 docentes, el 29,7% menciona que en la institución educativa SI se realiza acciones en bien del desempeño laboral docente y además, se orienta a la comunidad educativa a lograr la integración de la diversidad estudiantil, mientras el 67,6% de los docentes manifiestan que se NO realiza acciones en bien del desempeño laboral docente y tampoco se orienta a la comunidad educativa para lograr la integración de la diversidad estudiantil, y un 2,7% afirma que no sé realiza actividades para fomentar la inclusión intercultural.

**Tabla 8.**  
**Los gestores educativos realizan acciones para prevenir o resolver posibles conflictos, entre los docentes y la comunidad educativa.**

Crterios	Porcentajes
a) Me brindan orientaciones sobre cómo prevenir y solucionar conflictos.	51,4%
b) Sé a quién dirigirme en caso de que tenga alguna dificultad.	40,5%
c) Me dan a conocer los documentos que contienen los mecanismos para la resolución de conflictos.	32,4%
d) Los conflictos se resuelven de acuerdo a las orientaciones establecidas en los documentos de la Institución educativa.	29,7%
e) Los directivos intervienen oportunamente en el caso de que se presenten problemas entre los miembros de la comunidad educativa.	29,7%

Fuente: base de datos



Nota: Encuesta de percepción aplicada a docentes de la UE. "17 de abril".

**Gráfico 8. ¿Los gestores educativos realizan acciones para prevenir o resolver posibles conflictos, entre los docentes y la comunidad educativa?**

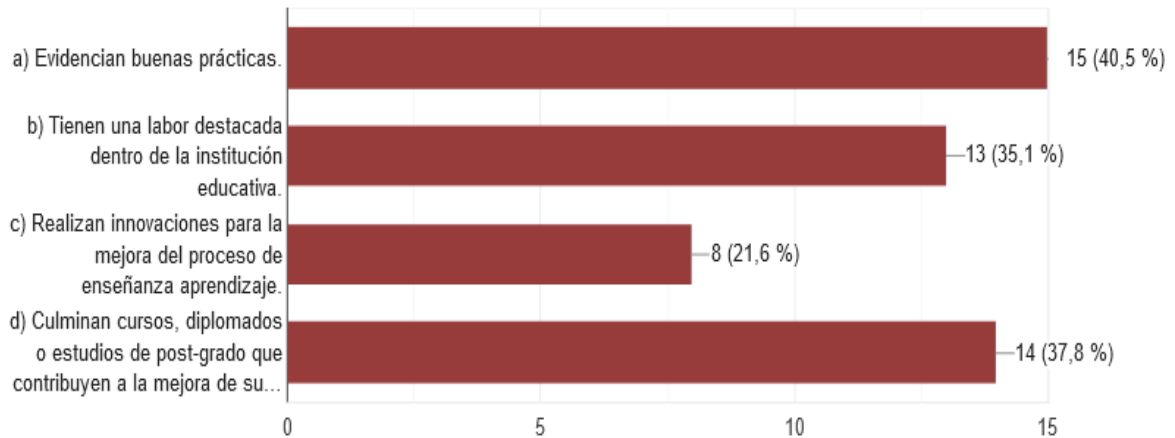
En la tabla 8 y figura 8 se observa que, de una muestra de 37 docentes, el 51,4% menciona que, los gestores educativos brindan orientaciones sobre cómo prevenir y solucionar conflictos, mientras el 40,5% de los docentes manifiestan que, para prevenir o resolver posibles conflictos, entre los docentes y la comunidad educativa saben a quién dirigirme en caso de que tenga alguna dificultad, además, el 32,4% afirma que, los gestores educativos dan a conocer los documentos que contienen el proceso para la resolución de conflictos, un 29,7% dice que los posibles conflictos se resuelven de acuerdo a las orientaciones emitidas por el grupo gestor, y un 29,7% está de acuerdo con que los directivos intervienen oportunamente en el caso de que se presenten problemas entre los miembros de la comunidad educativa.

**Tabla 9. La Institución Educativa reconoce y felicita el desempeño laboral docente que:**

Crterios	Porcentajes
a) Evidencian buenas prácticas.	40,5%

b) Tienen una labor destacada dentro de la institución educativa.	35,1%
c) Realizan innovaciones para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.	21,6%
d) Culminan cursos, diplomados o estudios de post-grado que contribuyen a la mejora de su desempeño laboral.	37,8%

Fuente: base de datos



Fuente: Encuesta de percepción aplicada a docentes de la UE. "17 de abril".  
Elaborado por: Autores (2022)

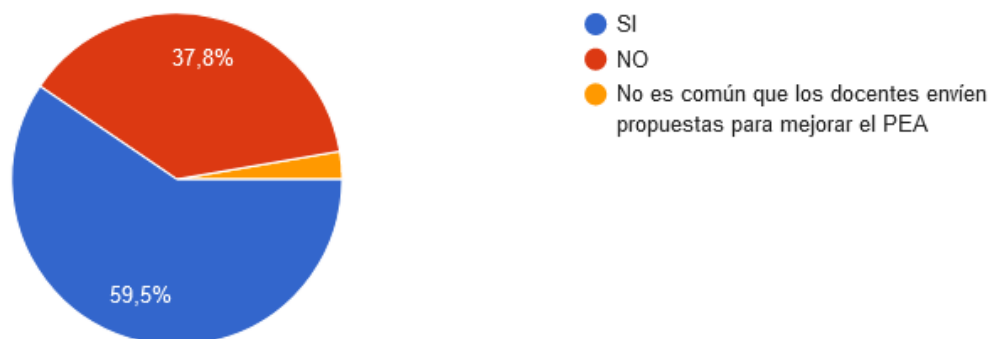
### Gráfico 9. ¿La Institución Educativa reconoce y felicita el desempeño laboral docente?

Los resultados obtenidos a través de esta pregunta, demuestra que el 40,5% de los miembros de la comunidad educativa reconoce y felicita el desempeño laboral docente que evidencian buenas prácticas, mientras el 35,1% de los docentes manifiestan que, la institución educativa reconoce y felicita su labor docente destacada dentro de la institución educativa, además, el 21,6% afirma que, la institución educativa reconoce y felicita el desempeño docente que realizan innovaciones para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje, y un 37,8 % afirma que, la institución educativa reconoce y felicita el desempeño laboral docente que culmina cursos, diplomados o estudios de post-grado que contribuyen a la mejora de su desempeño laboral.

**Tabla 10. El personal administrativo recoge las propuestas del equipo docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.**

Crterios	Porcentajes
SI	37,8%
NO	59,5%
OTROS	2,7%

Fuente: base de datos



Fuente: Encuesta de percepción aplicada a docentes de la UE. “17 de abril”.

Elaborado por: Autores (2022)

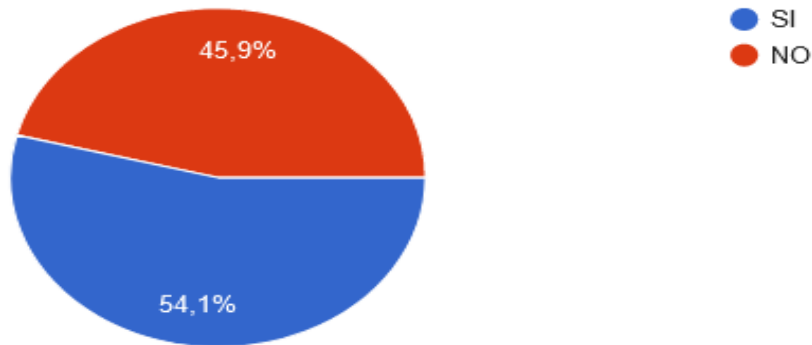
**Gráfico 10. ¿El personal administrativo recoge las propuestas del equipo docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?**

El análisis de los datos recabados en esta pregunta, demuestra que, de una muestra de 37 docentes, el 37,8% manifiesta que el personal administrativo SI recoge las propuestas del equipo docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, mientras el 67,6% de los docentes manifiestan que se NO recoge las propuestas del equipo docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, y un 2,7% afirma que, NO es común que los docentes envíen propuestas para mejorar el PEA.

**Tabla 11. El personal administrativo brinda información actualizada para que los docentes analicemos las propuestas del equipo docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.**

Criterios	Porcentajes
a) SI	54,1%
b) NO	45,9%

Fuente: base de datos



Fuente: Encuesta de percepción aplicada a docentes de la UE. "17 de abril".

Elaborado por: Autores (2022)

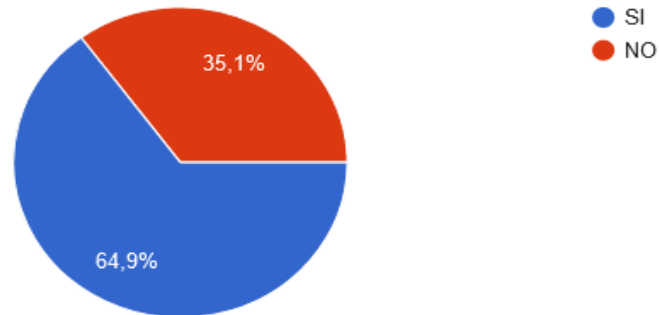
**Gráfico 11. ¿El personal administrativo brinda información actualizada para que los docentes analicemos las propuestas del equipo docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?**

En el análisis de los datos obtenidos en esta pregunta, el 54,1% menciona que, el personal administrativo brinda información actualizada para que los docentes analicemos las propuestas del equipo docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, mientras el 45,9% de los docentes afirman que el personal administrativo NO brinda información actualizada para que los docentes analicemos nuevas propuestas del equipo docente y así mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

**Tabla 12. ¿Cómo docente ha participado en alguna actividad para implementar mejoras en la Institución Educativa en las que haya gestionado la autoridad institucional?**

Criterios	Porcentajes
a) SI	64,9%
b) NO	35,1%

Fuente: base de datos



Fuente: Encuesta de percepción aplicada a docentes de la UE. "17 de abril".  
Elaborado por: Autores (2022)

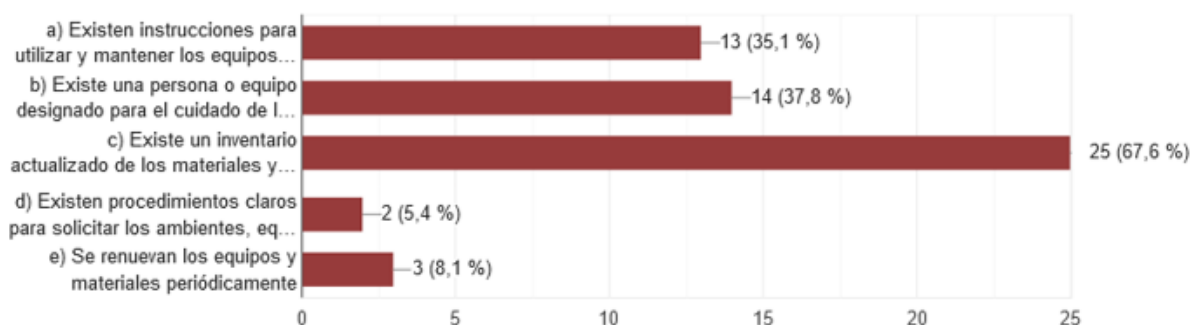
**Gráfico 12. ¿Cómo docente ha participado en alguna actividad para implementar mejoras en la Institución Educativa en las que haya gestionado la autoridad institucional?**

En la tabla 12 y figura 12 se observa que, de una muestra de 37 docentes, el 64,9% menciona que, como docentes SI han participado en actividades para implementar mejoras en la institución educativa directamente gestionado por la autoridad institucional, mientras el 35,1% de los docentes afirman que los docentes NO han participado en actividades para implementar mejoras en la Institución Educativa ya que la autoridad institucional no ha gestionado ninguna actividad.

**Tabla 13.**  
**El gestor educativo genera estrategias para cuidar y mantener la infraestructura, equipos y material pedagógico, en la Institución Educativa:**

Crterios	Porcentajes
a) Existen instrucciones para utilizar y mantener los equipos y materiales.	35,1%
b) Existe una persona o equipo designado para el cuidado de la infraestructura, los equipos y materiales.	37,8%
c) Existe un inventario actualizado de los materiales y equipos de la institución educativa	67,6%
d) Existen procedimientos claros para solicitar los ambientes, equipos y materiales	5,4%
e) Se renuevan los equipos y materiales periódicamente	8,1%

Fuente: base de datos



Nota: Encuesta de percepción aplicada a docentes de la UE. "17 de abril".

**Gráfico 13. El gestor educativo genera estrategias para cuidar y mantener la infraestructura, equipos y material pedagógico, en la Institución Educativa:**

Los resultados obtenidos demuestran que para él, 35,1% el gestor educativo genera estrategias para cuidar y mantener la infraestructura, equipos y material pedagógico, en la institución educativa, además existen instrucciones para utilizar y mantener los equipos y materiales, mientras el 37,8% de los docentes manifiestan que, existe una persona o equipo designado para el cuidado de la infraestructura, los equipos y materiales, además, el 67,6% en su mayoría afirma que, existe un inventario actualizado de los materiales y equipos de la institución educativa, y un 5,4% asegura que, existen procedimientos claros para solicitar los ambientes, equipos y materiales y un 8,1% menciona que, se renuevan los equipos y materiales periódicamente.

**Tabla 14.**  
**La Institución Educativa brinda información periódica sobre las mejoras realizadas en la infraestructura, equipamiento y recursos para apoyar el desarrollo integral y aprendizaje de los estudiantes.**

Crterios	Porcentajes
a) SI	62,2%
b) NO	32,4%

c) Se lo hace en junta general de docentes	2,7%
e) A veces	2,7%

Fuente: base de datos



Nota: Encuesta de percepción aplicada a docentes de la UE. “17 de abril”.

**Gráfico 14. ¿La Institución Educativa brinda información periódica sobre las mejoras realizadas en la infraestructura, equipamiento y recursos para apoyar el desarrollo integral y aprendizaje de los estudiantes?**

Los datos obtenidos a través de la pregunta señalan que, el 62,2% de los gestores de la institución educativa brinda información periódica sobre las mejoras realizadas en la infraestructura, equipamiento y recursos para apoyar el desarrollo integral y aprendizaje de los estudiantes, mientras el 32,4% de los docentes manifiestan que, NO existe información sobre las mejoras realizadas en la infraestructura, mientras, un 2,7% afirma que, el informe se lo da conocer en junta general de docentes, y un 2,7% asegura que, existen procedimientos claros para solicitar los ambientes, equipos y materiales y un 8,1% menciona que, solo a veces se lo hace.