



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión Pedagógica y habilidad profesional docente en la Escuela  
de Santa María de Guayaquil-Ecuador, 2020

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

**AUTORA:**

Jiménez Quinto, Daysi Karina (ORCID :0001-5780-0912)

**ASESOR:**

Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

Mi tesis la dedico con mucho amor y cariño a mi amada madre MIRIAM QUINTO y a mi esposo SANDRO MUÑOZ por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera para nuestro futuro y por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre han estado brindándome su comprensión y apoyo condicional.

A mis amados hijos JUSTIN Y DAYLIN por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A mis hermanas JESSENIA Y JENNY que con sus palabras de aliento no me dejaban decaer, siempre ser perseverante y cumpla con mis ideales.

A mis profesores y compañeros de estudios por la enseñanza, amistad y comprensión que me brindaron en esta bella etapa de mi vida.

## **Agradecimiento**

A Dios por darnos salud, fortaleza y humildad para compartir el presente trabajo de investigación

Al Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús por su extraordinaria Asesoría demostrada en forma permanente durante nuestra preparación académica.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	4
II METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimiento	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	34

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Población Muestra de la Escuela de Santa María-Guayaquil.	12
Tabla 2. Gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María en la ciudad-Guayaquil.	16
Tabla 3. Planificación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.	17
Tabla 4. Dimensión organización de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.	18
Tabla 5. Dimensión ejecución de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.	19
Tabla 6. Dimensión evaluación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.	20
Tabla 7. Correlaciones: gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.	21
Tabla 8. Correlaciones: planificación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.	22
Tabla 9. Correlaciones: organización de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.	23
Tabla 10. Correlaciones: ejecución de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.	24
Tabla 11. Correlaciones: evaluación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.	25

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y las habilidades profesionales de los docentes. El estudio fue cuantitativo, de tipo no experimental y diseño transversal descriptivo-correlacional. La herramienta utilizada para evaluar la gestión docente de 25 ítems y la habilidad profesional de 20 ítems fue el cuestionario. Para la validez se empleo el alfa de Cronbach obteniendo 0.732 y 0.786. Para el análisis de datos, se utilizaron estadísticas descriptivas e inferenciales, así como la prueba Rho de Spearman, y se utilizó el software estadístico SPSS V.25 para procesar los datos. De acuerdo con los resultados encontrados se aprecia que la gestión pedagógica, fue calificada como regular con el 66.7% la habilidad profesional como aceptables con el 46,7%; además se afirma que existe correlación moderada, directa y significativa; esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,928 y la significancia bilateral es de 0,000 que resulta menor a 0,01, lo cual permite confirmar que existe relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación; con esto se puede afirmar que la gestión pedagógica debe mejorarse y reorientarlo pedagógicamente para tener adecuadas habilidades profesionales.

**Palabras claves:** gestión pedagógica, habilidad profesional y docente.

## **ABSTRACT**

The present investigation had as general objective: To determine the relationship that exists between pedagogical management and the professional skills of teachers. The study was quantitative, non-experimental, and descriptive-correlational cross-sectional design. The tool used to evaluate the teaching management of 25 items and the professional ability of 20 items was the questionnaire. For validity, Cronbach's alpha was used, obtaining 0.732 and 0.786. For data analysis, descriptive and inferential statistics were used, as well as Spearman's Rho test, and SPSS V.25 statistical software was used to process the data. According to the results found, it is seen that pedagogical management was rated as fair with 66.7%, professional ability as acceptable with 46.7%; Furthermore, it is stated that there is a moderate, direct and significant correlation; This is corroborated with Spearman's Rho correlation coefficient with a value of 0.928 and the bilateral significance is 0.000, which is less than 0.01, which allows confirming that there is a relationship between the variables and accepting the research hypothesis; With this it can be affirmed that pedagogical management must be improved and reoriented pedagogically to have adequate professional skills.

**Keywords:** pedagogical management, professional and teaching ability.

## I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática, en este contexto internacional, Fernández, Mijares, Álvarez y León (2015) en términos de las habilidades académicas de los estudiantes de primer año que ingresan a la Universidad de Zuria en la Revista de Ciencias Sociales, además de garantizar que las actividades académicas, algunos expertos también afirmaron que esta habilidad debe ser aprendida, es una habilidad común para todos los profesionales en el entorno laboral, por lo que es muy valorada. Bajo el impulso de las universidades de América Latina y Europa, los investigadores que desarrollaron el "Proyecto de América Latina Ajustado" evaluaron 27 habilidades comunes en América Latina y las presentaron a profesores universitarios, estudiantes universitarios, graduados y empleadores para juzgarlas. Las seis (6) habilidades más importantes son que primero descubrieron la capacidad de aplicar el conocimiento en la práctica, seguido de la capacidad de aprender y actualizar, y luego la capacidad de descubrir, plantear y resolver problemas. Estas tres habilidades generales requieren que tengan habilidades académicas básicas para el desarrollo. (Beneitone et al., 2007).

En el ámbito nacional la Universidad Católica de Cuenca (Bolívar Cabrera Berrezueta) En Ecuador, desde 2007, de conformidad con la decisión del gobierno central presidido por Rafael Correa Delgado, un referéndum para aprobar la "Constitución de la República" de 2008 ha comenzado el desarrollo del sistema educativo ecuatoriano. Transformación. La carta magna declara la educación como "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" (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, p. 27). Las instituciones de educación superior y los maestros deben producir una educación entusiasta y de alta calidad para lograr un aprendizaje significativo y resultados que aseguren la capacitación de profesionales que puedan contribuir a la comunidad, al mundo laboral del maestro, para "modificar y redefinir Conocimientos, actitudes, emociones y habilidades".



De acuerdo al contexto local en escuela de educación Básica Santa María se puede sentir la equivocación de la corporación y responsabilidad en conjunto de directivos y docentes, lo cual connota las carencias o falencias en distintas habilidades profesionales. Como consecuencias de la carencia de estrategias pedagógicas y chispa sobre la posibilidad por evolucionar la metodología de misión se logra advertir el problema del docente al impartir su talento sindical. Es notable hacer hincapié sobre aquella equivocación de explicación entre profesores y directores se ha tornado un dificultoso descuido clave en contra de los estudios en el interior de la educación. La metodología ambigua solo es seguida por unos cuantos docentes en la práctica educativa al interior del colegio, situación similar con profesores que pretender mediante compromisos mejorar, asumiendo el aprendizaje de liderazgo y así aportar a la institucional en la cual robustecer la administración pedagógicas y compañía de los directivos y docentes, no obstante esta contrariedad no permite arribar a un pacto visto que los encargados de la dirección ya que no tiene buena relación con todos los maestros por tal razón la formación es muy antiguo y reducida conmoviendo al estudiantado.

Formulación del Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Santa María en la ciudad- Guayaquil - ¿Ecuador, 2020?

Esta teoría se justifica ya que los resultados van a autorizar reafirmar aquellas referencias teóricas y puntos de vista, en la cual permite fundamentar y describir la administración pedagógica y la habilidad laboral del maestro; en vista que, tendrá a mano documentación científica y válida, que facilite la exploración y la decisión en distintas estrategias de la problemática. Este trabajo es práctico ya que vemos que esta investigación se realizó debido a existió el apresuramiento de mejorar la gestión pedagógica y el talento gremial del profesor en la institución Educativa. Fue un trabajo metodológico, puesto que el estudio permitió ocasionar noveles fundamentos mismos que al ser validados necesitaron el análisis de otros trabajos en otras situaciones diferentes.

Objetivo general: Determinar la relación que existe la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María en la ciudad- Guayaquil - Ecuador, 2020.

Objetivos específicos: Determinar la relación que existe la dimensión planificación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María en la ciudad- Guayaquil - Ecuador, 2020. Determinar la relación que existe entre la dimensión organización de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María de Guayaquil. Determinar la relación que existe entre la dimensión ejecución de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María de Guayaquil. Determinar la relación que existe entre la dimensión evaluación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docentes en la Escuela de Educación Básica Santa María de Guayaquil.

Hipótesis General: H1: Existen relación significativa entre la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María en la ciudad- Guayaquil - Ecuador, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María en la ciudad- Guayaquil - Ecuador, 2020.

Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión planificación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela Santa María de Guayaquil. Existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela Santa María de Guayaquil. Existe relación significativa entre la dimensión ejecución de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela Santa María de Guayaquil. Existe relación significativa entre la dimensión evaluación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela Santa María de Guayaquil.

## II. MARCO TEÓRICO

Trabajos Previos Internacionales, se tiene el aporte de Ramos (2017) con el título de gestión docente de estudiantes en la prisión de Ancón I en un ambiente de aula; Universidad César Vallejo (Universidad César Vallejo), institución educativa de la institución penitenciaria Ancón I, estudiante avanzado de nivel superior, 2016), teniendo como tipo de tesis básico, un diseño de corte transversal no experimental para este estudio causal, implementando un instrumento un cuestionario y aplicado a la muestra 150 internos, tomando como conclusión a toda esta investigación que tomando en cuenta los diversos objetivos que plantea la investigación se debe de mantener la gestión pedagógica en el clima del salón de clases ya que el 85.5% se sienten inestables con el desarrollo de la clase por parte del docente.

Así mismo nos indica Rodríguez (2017), El tema de investigación es el impacto de la práctica de gestión curricular del jefe de la unidad de tecnología de la enseñanza en el método de enseñanza de las instituciones municipales. El caso de Bio y Araucanía de la Universidad Autónoma de Barcelona-Chile, cuyo objetivo general es analizar el impacto del proceso de gestión del curso de las unidades de tecnología docente sobre la enseñanza y las prácticas docentes en las instituciones municipales Chile, realizando un diseño de tesis cualitativa, con un tipo de tesis descriptivo no experimental, tomando como muestra 576 docentes y 576 establecimientos, utilizando como instrumento cuestionario, teniendo como conclusión según los cuestionarios aplicados a los diversos establecimientos que el Director del establecimiento si delega funciones a los JUTP ellos a su vez realizan las prácticas y correctivos correspondientes en el caso de que exista alguna complicación en alguna gestión pedagógicas.

En lo nacional se tiene a (Granizo, 2015) El tema de esta investigación es "Las estrategias de enseñanza de programación de neuro-idiomas en los grados sexto y séptimo de la escuela parroquial de Augusto N. Martínez del Cantón Ambato en 2013 y su relación con la enseñanza de idiomas y literatura "Relación", este método de investigación y descripción, método inductivo y método deductivo. Por lo tanto, la población de 10 escuelas en la diócesis bajo investigación es de 83 maestros. "El procesamiento y análisis de la información tiene como fin

generar datos agrupados y ordenados facilitando al investigador el análisis de la información según los objetivos, hipótesis y preguntas de la investigación construidas” Taylor, J. S. y Bogdan, R. (1998:42). En una encuesta de docentes realizada en 2013 en la escuela parroquial Augusto N. Martínez en el estado de Ambato, la propuesta se formalizó antes de socializarse para obtener la comprensión de la población investigadora de las estrategias de programación del lenguaje neural. En general, los maestros pueden usar estrategias de procesamiento del lenguaje natural para desarrollar las habilidades de aprendizaje individual de los niños, ya que pueden ayudarlos a identificar los tres tipos de estudiantes en el aula: vista, audición y cenestésica, lo que les permitirá mejorar su rendimiento. Esto ha traído progreso para los estudiantes.

Considerando la siguiente investigación Montesdeoca, (2017) como título de tesis Gestión pedagógica en el aula y su incidencia en el clima social escolar en el colegio Víctor Gerardo Aguilar, parroquia San Sebastián, Cantón Cuenca, Provincia Azuay Periodo Lectivo 2016-2017, en la Universidad Técnica Particular de Loja, Teniendo como mínima habilidad calibrar la gestión pedagógica en el aula y su incidencia en el ámbito social de la institución Educativa Víctor Gerardo Aguilar, siendo la investigación variedad no práctico con un diseño de esquema, aplicando como aparato test y hojas de observaciones considerando como ejemplo 58 docentes y 309 alumnos, ganando como proposición esta prospección los docentes encuestados cumplen con los estándares de ralea en el nivel educativo al momento de impartir sus clases, aunque cuentan con un adeudamiento en la implementación de TICS, por el contrario en el espacio social que se tiene en el muestra de clases por componente de los docentes se trata de cumplir con las normas adecuadas sin embargo los estudiantes muestran un dejación en el asunto de tipo, falta de décimo, anarquía y factores que influyen todavía como los problemas familiares que tienen en casa. Pues a todo esto conlleva que tengan disminución en su rendimiento escolar.

De igual forma la investigación de Manzaba (2017), como título de tesis Gestión pedagógica en el desempeño docente en la unidad educativa fiscal “Aguirre Abad”. El compendio de perfeccionamiento del profesor de la facultad de

Guayaquil, su forma normal es ahondar en falencias de la administración educadora en el desempeño maestro a través de relaciones, estadística e investigación de ámbito, creando así un compendio de resarcimiento docente, utilizando un diseño de trabajos relacionados para encuestar y la investigación como utensilio, aplicada a la amago de 85 docentes y 3 autoridades escolares, la disertación es que se limitan a dos sesiones al aula como administración docente, que es una cuestión de determinar y efectuar claro la visibilidad de los docentes. Implementa la ganancia en segmento Otra deficiencia de esta corporación es la equivocación de enseñanza del profesorado.

Las Teorías Relacionadas a la **gestión pedagógica** "La gestión correcta atraviesa los momentos de diagnóstico, planificación, ejecución, monitoreo y evaluación, reforzándose mutuamente y conduciendo a los resultados definidos por el equipo de gestión; la buena gestión es la clave, lo que hace cada miembro de dicha organización Tiene sentido y pertenece a un proyecto que pertenece a todos ". (Lavin y Del Solar, 2010).

Por su parte Ambrosio (2018) plantea que la gestión pedagógica es aquella acción que contribuye a la mejora de la institución por medio de procesos pedagógicos y didácticos donde están inmersos los profesores, directivos y la comunidad estudiantil con el objetivo de que el alumnado aprenda a resolver problemas en base a el conocimiento y el buen manejo de herramientas actuales que proporcionen soluciones factibles para el plantel.

Las dimensiones de la Gestión pedagógica son las propuestas en el trabajo de investigación de Luperdi (2018) y también fueron adaptadas de los estándares de calidad educativa expedido por el Ministerio de Educación del Ecuador (2017). Es así que se tiene a la **dimensión planificación**, donde Guerrero y Borjas (2006) afirman, la planificación es una herramienta que permite determinar cómo estarán ejecutadas las actividades dentro del salón de clases. Para ello el líder tendrá que realizar un análisis de la situación, desarrollara programas y establecerá objetivos con el fin de que luego sean ejecutados. Según Campoverde (2014) uno de los aspectos más importantes que tiene el docente en su gestión pedagógica es planificar anticipadamente las didácticas que va a impartir en su clase. Es decir, tener establecido que métodos y enseñanzas va a

utilizar para que el alumno logre comprender y aprender lo establecido en el currículo.

La segunda dimensión está referida a la Organización, que según Fuentes (2015) a referencia de la temática tratada dice: Después de la planificación es cuando se considera a la institución puesto que conlleva al personal docente del plantel y así realizar cada actividad planificada, aquí es cuando el rector o director, identifica cada una de las destrezas que poseen, del mismo modo sus necesidades para de manera organizada poner en acción el logro de sus objetivos, se debe tener cuidado en este aspecto, porque son recursos humanos que se pretenden administrar, considerado el recurso más importante de todos, las áreas establecidas por la institución se deben agrupar en acuerdos de su función, puesto que de acuerdo se vaya realizando una buena organización de los funcionarios, el trabajo será de buena calidad puesto que las tareas asignadas fueron cumplidas a tiempo (p. 2).

En la **dimensión ejecución** como mencionan Guerrero y Borjas (2006) la ejecución debe desarrollarse mediante estrategias pedagógicas que incluyan la interacción entre docente y alumno por medio de varias técnicas como: enseñanzas de los conceptos, preguntas y aprendizaje, resolución de problemas de manera didáctica entre otros, como son el procedimiento con las estrategias a través de resúmenes acerca de toda la clase mediante mapas conceptuales, esquemas, entre otros. Por su parte Campoverde (2014) considera que en la etapa de ejecución los docentes tienen que implementar todo aquello que planificaron previamente antes de impartir sus clases de forma organizada para lograr sistematizar el conocimiento de sus estudiantes por medio de estrategias como; las Pre instruccionales que implica que el maestro alerte al alumno sobre que aprenderá en clases.

Entre la dimensión **evaluación** como establece Campoverde (2014) uno de los aspectos más importantes dentro de la gestión pedagógica es la evaluación porque es la manera en la que se pueden medir las prácticas educativas que utiliza el docente dentro del salón de clases y esta debe estar direccionada en función a los objetivos e intereses pedagógicos que existen dentro de la institución. Así mismo Sánchez, López y Espinosa (2017) la evaluación es un componente de la gestión pedagógica donde se analiza y se verifica el proceso

que ha tenido el estudiante por medio de las estrategias de ejecución que el docente ha impartido en ellos. Para Barreto (2012) la evaluación sirve para conocer el grado de cumplimiento que tiene el docente ante su alumnado, en base al desempeño de los métodos pedagógicos y didácticos que proporciona dentro del aula y fuera de ella.

Con respecto a las teorías relacionadas a la **variable habilidad profesional** La habilidad profesional resulta de la adquisición de conocimientos y hábitos, que se pueden ejecutar en condiciones cambiantes para resolver con éxito diferentes acciones. Se forman y expresan en actividades específicas y pueden alcanzar diferentes niveles de generalización; siempre tienen como objetivo lograr sus objetivos, y sus características son racionalidad, plasticidad y creatividad. (Márquez, 1990, citado por Gonzales, Borges, & Torres, 2009).

Por otro lado, se tiene que la formación profesional, para Cruz, (2005) es capacitar a las personas en forma integral en una determinada profesión o profesiones, en este caso la profesión docente, que logra capacitaciones y actualizaciones que permiten una mejor habilidad en su desempeño (p.89). Para Lastre, (2003) La formación del docente es un procedimiento, que se lleva a cabo en forma continua, mediante diversas modalidades; mientras que la formación profesional de posgrado el campo de conocimiento y acción es más amplia, viéndose desde un lado profesional y científico, lo que permite al profesional, ser competitivo por los grados alcanzados profesionalmente, como maestrías y doctorados. (p. 56)

De acuerdo al estudio, la **variable habilidad profesional** tiene estas dimensiones: Dimensión **habilidad pedagógica**, según Zabalza (2004), donde el profesional se capacita para la reinserción e inserción laboral que le permite ser mejor cada día y aportar lo mejor como persona y profesional de acuerdo a las exigencias del sistema laboral pedagógico y en cuáles son sus requerimientos y conforme a que parámetros construirá su autenticidad profesional y que características tendrá para ser competitivo en el mundo laboral. Dimensión **habilidad personal** para Zabalza (2004) esta dimensión estima que es de gran valor el entorno educativo y la disposición que toma el profesional docente concomitante a las habilidades personales que alteran (sexo, edad, condición social) como también lo que afecte la práctica pedagógica (burnout, stress,

desmotivación), finalmente, la **dimensión habilidad Laboral**, según Zabalza (2004). Ubica al docente en un sistema que le exige ser competente a tiempo completo, de acuerdo a su formación profesional, el cual a su vez se ve inmerso en procesos de continua evaluación de la calidad de su práctica educativa, así como también a propuestas e incentivos de mejoras, en la búsqueda de técnicas motivadoras que aviven el interés de los alumnos.

La definición anterior enfatiza que la habilidad es un concepto relacionado con las habilidades en diferentes aspectos psicológicos y pedagógicos en la cual se desarrollan de manera unánime. Desde la perspectiva de la psicología, hablamos de acciones y operaciones, y desde la perspectiva de la enseñanza de conceptos, cómo guiar el proceso de asimilación de estas acciones y operaciones. En el marco de este trabajo, consideramos la capacidad como conocimiento de las acciones.



### III. METODOLOGÍA

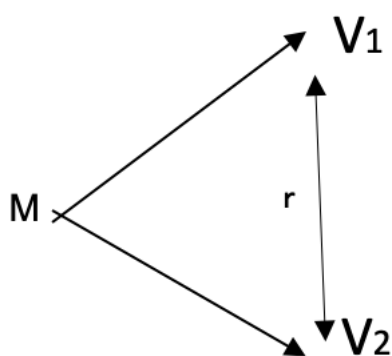
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio realizado en este criterio fue de tipo no experimental, con un enfoque cuantitativo y de diseño transversal correlacional asociativo.

En lo que se refiere al diseño, Hernández y otros (2014) precisan lo siguiente: El diseño causal relevante se limita a establecer las relaciones que existe entre variables sin especificar causalidad o tratar de analizar la causalidad. Cuando se limitan a la no causalidad, se basan en supuestos y métodos relacionados. Del mismo modo, cuando se trata de evaluar las conexiones causales, se basan en métodos y supuestos causales. (p. 157)

De acuerdo a lo manifestado por el creador, la investigación ejecutó el diseño correlacional causal porque determinará la relación que existe entre la gestión pedagógica y las habilidades profesionales de los docentes en la Escuela de Santa María en la ciudad- Guayaquil – Ecuador.

El diseño es el siguiente:



M = Muestra que estuvo compuesta por 15 profesores de la Escuela de Santa María de Guayaquil - Ecuador

V<sub>1</sub> = Gestión pedagógica

V<sub>2</sub> = Habilidad profesional docente

r = Correlación entre las variables

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Variable 1 Gestión pedagógica**

Ambrosio (2018) plantea que la gestión pedagógica es aquella acción que contribuye a la mejora de la institución por medio de procesos pedagógicos y didácticos donde están inmersos los profesores, directivos y la comunidad estudiantil con el objetivo de que el alumnado aprenda a resolver problemas en base a el conocimiento y el buen manejo de herramientas actuales que proporcionen soluciones factibles para el plantel.

#### **Variable 2 Habilidad profesional**

La habilidad profesional resulta de los conocimientos obtenidos junto a sus costumbres, que se pueden realizar con cambios de condiciones para resolver con éxito diferentes trabajos. Se forman y expresan en actividades específicas y pueden alcanzar diferentes niveles de generalización; siempre tienen como objetivo lograr sus objetivos, y sus características son racionalidad, plasticidad y creatividad. (Márquez, 1990, citado por Gonzales, Borges, & Torres, 2009).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

El universo muestra se conformó por 15 profesores de la Escuela de Santa María en la ciudad- Guayaquil – Ecuador. Para Hernández, Fernández & Baptista (2010) quienes definen a la población desde el conjunto de individuos con factores comunes y la muestra en este caso es un subconjunto o parte de la población.

Como la población es diminuta, no se necesitan cálculos matemáticos para determinar la muestra, por lo tanto, Hernández et al. (2014) señalaron que, en este tipo de muestra, Se aplicaron muestras no probabilísticas: la selección de los fundamentos no depende de la probabilidad, no obstante, Depende de razones que guardan relación y características de la indagación o el estudio realizado. El cambio aquí no es maquinal o basado en fórmulas, destino dependiente de la toma de decisiones del inspector o grupo de indagadores.

Que, desde luego, también las muestras que fueron escogidas deben seguir otros estándares de exploración (p. 176)

Se dedujo lo que manifiesta el autor sobre la población que pudo ser tomada en cuenta como muestra total de estudio ya que participan el 100% de los maestros de la Escuela de Santa María en la ciudad- Guayaquil – Ecuador.

Tabla 1. Población Muestra de la Escuela de Santa María- Guayaquil.

<b>Muestra</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>
Docentes	03	12	15

Elaboración propia.

En el Muestreo se ha referenciado con el muestreo no probabilístico. Según (López, 2017). La identificación de este muestreo no probabilístico expresa que cada unidad que constituye la población tiene la misma probabilidad de identificarse primero y asignarse a la población. Como se trata de una muestra fácil de manejar, el tipo de muestreo es un censo, dicho así, toda la población fue el objeto de la encuesta.

Para el escogitamiento de la muestra se tuvo a consideración los criterios de inclusión y no se aplicó el criterio de exclusión; del mismo modo se trabajó con la muestra que fue asignada, ya que participaron todos los profesores de la institución de Santa María en la ciudad- Guayaquil - Ecuador.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En este estudio se recogieron los datos utilizando la reconocida técnica como es la encuesta por medio de dos formularios que fueron aplicados a los profesores de la Escuela de Santa María en la ciudad- Guayaquil - Ecuador. Por lo tanto como expresa Carrasco (2005) se reconoce como "Reglas y directrices en conjunto para guiar las labores investigativas del autor en cada fase de estudio" (p.274).

En este mismo sentido nos valimos del aporte de Carrasco (2005) quien puntualiza esta práctica como la mejor técnica de recabación de información, exploración y recopilación de datos, que plantea directa o indirectamente preguntas sobre los temas que constituyen el departamento de investigación y análisis. Al diseñar cuidadosamente el cuestionario, preste atención a las variables de la pregunta de investigación, las dimensiones derivadas de estas variables y la estrecha relación entre indicadores e indicadores. Incluso sin ignorar todas las hipótesis, problemas y objetivos específicos del trabajo de investigación "(p. 314-318)

Para Bastidas (2012) los instrumentos quedan definidos como recurso en la investigación, puede recopilar de manera efectiva información de una naturaleza específica sobre el fenómeno observado como parte del problema, con el fin de proporcionar soluciones. Por consiguiente, la herramienta para la variable gestión pedagógica tuvo 4 dimensiones con un total de treinta preguntas; de igual manera la casual habilidad académicas al igual que la anterior variable tuvo cuatro dimensiones, pero con 25 interrogantes.

Para la aptitud de los elementos fue alguno por medio de la técnica de la causa de expertos quienes dieron el respectivo valor, la pertinencia y su redacción para los ítems que estuvieron en relación además que sus objetivos, sus variables, sus dimensiones e indicadores. Hablando de competencia expresa Monje (2011) "Todo se refiere a la causa de individuos especializados en la materia objeto de observación de manera que analicen la herramienta y si muestra la documentación que fueron necesarias de acuerdo a las variables de investigación especificadas" (p. 165)

Al respecto, Hernández et al. (2010) señalaron: "El contenido se valida de la herramienta y se obtiene a través de aquellos criterios profesionales y asegurando que la dimensión medida por la herramienta representa el dominio o campo de la dimensión de la variable " (p 304). Para dar garantía efectiva, se analizaron algunos estándares de estudio a través de las opiniones de los expertos, y se consultó a profesionales en el tema para proporcionar críticas constructivas de mejoramiento del instrumento; la estructura final de la herramienta de evaluación considerará todas las sugerencias emanadas del juicio de los expertos.

Con respecto a la validez del estándar, se pudo realizar un análisis comparativo de los resultados de medición del instrumento con estándares externos. Cuanto más se relacionan los resultados de la investigación con el estándar, más efectivo es el instrumento. Para determinar la fiabilidad del instrumento, se utilizará el coeficiente Hernández et al. (2010) señalaron: "La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que se aplica repetidamente a la misma persona u objeto para producir el mismo resultado" (página 262)

### **3.5. Procedimientos**

Una vez que se escogió el tema de exploración, iniciamos a compendiar documentación necesaria y con similar contenido de las variables gestión pedagógica y el talento del maestro de la escuela de Santa María y cada una de las dimensiones, que fueron documentadas en libros, argumento, resúmenes de los congresos realizados, artículos científicos de revistas indexadas. mientras se fabricarán los utensilios, como fueron los formularios para la casa recoleta de datos, que fueron evaluados mediante su aptitud y confiabilidad; a posteriori se procedió a tabulación de las encuestas a la vislumbre seleccionada en la flagrante prospección.

Momentos previos a la realización de la encuesta se procedió a solicitar la aprobación de la misma a los encargados de administrar la institución, además se coordinó y aclaró los detalles de la indagación que se realizó. Una

vez que se obtuvo la aceptación o permiso equivalente, se programó un día peculiar para llevar a cabo la indagación y no originar interferencia en su jornada laboral en la corporación. a continuación, se tabuló cada información obtenida en un sinnúmero de datos, para su postrera exploración estadístico.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La demostración de los resultados se hizo por medio de la estadística descriptiva valiéndonos además de información cruzada en frecuencias y porcentajes simples considerando siempre el objeto de la observación, las variables y sus dimensiones. De tratado a los residuos del trabajo se interpretaron con figuras para mayor ilustración.

Con relación a los métodos de análisis de los datos, se citó la contribución de Monje (2011), él especifica un concepto simple donde " La distribución de frecuencias representa aquella estadística de descripción, como un método de resumen y organización de datos, cuyo orden indica cuántas veces se repite cada valor. Puede utilizar variables desde el nivel nominal hasta el nivel numérico para la asignación (p. 174).

Para contrastar las hipótesis utilizamos para ello la correlación del coeficiente de Pearson, lo cual permitió aceptar o dar por rechazada la hipótesis planteada para la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se aplicaron cada uno de los elaborados instrumentos para la investigación solicitando mediante oficio el respectivo permiso al directivo de la Escuela de Santa María. Se tuvieron a consideración las Normas APA en las citaciones y referencias. Por lo tanto, la confidencia de toda la información fue de uso exclusivo del investigador.

#### IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María en la ciudad- Guayaquil - Ecuador, 2020

Tabla 2. Gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María en la ciudad de Guayaquil.

		Habilidad profesional							
		Ineficientes		Aceptables		Adecuadas		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gestión pedagógica	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular	1	6.7%	5	33.3%	4	26.7%	10	66.7%
	Buena	0	0.0%	2	13.3%	3	20.0%	05	33.3%
	Total	1	6.7%	07	46.7%	07	46.7%	15	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

#### Interpretación:

En la tabla 2, se tiene que la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente de la Escuela de Educación Básica Santa María en la ciudad- Guayaquil - Ecuador, 2020 nos dejó como resultado estadístico la evidencia que la gestión pedagógica arrojó un nivel regular por el 66.7% de los participantes de la encuesta; mientras que el 46.7% de los docentes consideran que las habilidades profesionales son aceptables. En la cual, contabilizamos un pequeño número de profesores que dieron valor a la gestión pedagógica como buena con el 33.3% y la habilidad profesional como adecuadas por el 46.7% de los docentes.

## Objetivos específicos

O1: Determinar la relación que existe la dimensión planificación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María en la ciudad- Guayaquil - Ecuador, 2020.

Tabla 3. Planificación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.

		Habilidad profesional docente							
		Ineficiente		Aceptable		Adecuado		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Planificación de la gestión pedagógica	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular	0	0.0%	4	26.7%	4	26.7%	08	53.3%
	Bueno	1	6.7%	3	20.0%	3	20.0%	07	46.7%
	Total	1	6.7%	07	46.7%	07	46.7%	15	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa.

## Interpretación:

En la tabla 3, se tiene que la dimensión planificación de la gestión pedagógica, presentan los resultados estadísticos donde se evidencia que fue evaluada por los docentes como regular por el 53.3%, de los cuales el 26.7% de los docentes consideran que la habilidad profesional docente tiene un nivel aceptable y adecuado respectivamente. Por el contrario, otro número de profesores que sostienen a la planificación de la gestión pedagógica como buena por el 46.7% y la habilidad profesional como aceptable y adecuada por el 20% de los docentes.

O2: Determinar la relación que existe entre la dimensión organización de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María de Guayaquil.



Tabla 4. Dimensión organización de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.

		Habilidad profesional docente							
		Ineficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Organización de la gestión pedagógica	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular	0	0.0%	5	33.3%	4	26.7%	9	60.0%
	Bueno	1	6.7%	2	13.3%	3	20%	6	40.0%
	Total	1	6.7%	07	46.7%	07	46.7%	15	100.0%

Fuente: Institución educativa.

### Interpretación:

En la tabla 4, se tiene que la dimensión organización de la gestión pedagógica presentan los resultados estadísticos donde se evidencia que fue evaluada por los docentes como regular por el 60%, de los cuales el 33.3% de los docentes consideran que la habilidad profesional de los docentes tiene un nivel aceptable. Mientras, el restante número de maestros consideran a la organización de la gestión pedagógica como buena por el 40% y la habilidad profesional como adecuadas por el 20% de los docentes.

O3: Determinar la relación que existe entre la dimensión ejecución de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María de Guayaquil.

Tabla 5. Dimensión ejecución de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.

		Habilidad profesional docente							
		Ineficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Ejecución de la gestión pedagógica	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	00	0.0%
	Regular	0	0.0%	6	40.0%	4	26.7%	10	66.7%
	Bueno	1	6.7%	1	6.7%	3	20.0%	05	33.3%
	Total	1	6.7%	07	46.7%	07	46.7%	15	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la I.E.

### Interpretación:

En la tabla 5, se tiene que la dimensión ejecución de la gestión pedagógica determino su resultado de acuerdo al criterio de los maestros como regular por el 66.7%, de los cuales el 40% de los docentes consideran que la habilidad profesional de los docentes tiene un nivel aceptable. Mientras que el otro grupo la califica a la ejecución de la gestión pedagógica como buena por el 33.3% y la habilidad profesional como adecuadas por el 20% de los docentes.

O4: Determinar la relación que existe entre la dimensión evaluación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María de Guayaquil.

Tabla 6. Dimensión evaluación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.

		Habilidad profesional docente							
		Ineficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Infraestructura y calidad de aprendizaje	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular	0	10.0%	5	26.7%	3	10.0%	8	46.7%
	Bueno	1	3.3%	2	20.0%	4	16.7%	7	40.0%
	Total	1	6.7%	07	46.7%	07	46.7%	15	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.

### Interpretación:

En la tabla 6, se tiene que la dimensión Infraestructura y calidad de aprendizaje de la gestión pedagógica presentan arrojaron de acuerdo al análisis de los profesores un resultado de regular por el 46.7%, de los cuales el 26.7% de los docentes consideran que la habilidad profesional de los docentes tiene un nivel aceptable. Situación que contrasta con el criterio de los demás profesores quienes la califican a la Infraestructura y calidad de aprendizaje de la gestión pedagógica como buena por el 40% y la habilidad profesional como aceptables por el 20% de los docentes.

### CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

Hipótesis General:

H1: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María en la ciudad-Guayaquil - Ecuador, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María en la ciudad-Guayaquil - Ecuador, 2020.

Tabla 7. Correlaciones: gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.

			Gestión pedagógica	Habilidad profesional
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Rs	1,000	,928**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Habilidades profesionales	Rs	,928**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	18

\*\* . La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación

Según como nos muestra la Tabla 7 el Rho de Spearman arrojó valor de 0,928\*\* que implica una correlación alta con una Sig., bilateral  $0,000 < 0,01$ , con la cual afirmamos que gestión pedagógica se encuentra significativamente asociado con la habilidad profesional, mostrándonos un vínculo muy cercano dando, por aceptada la hipótesis.

### Contrastación de hipótesis específicas:

**HE1:** Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión planificación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela Santa María de Guayaquil.

Tabla 8. Correlaciones: planificación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.

			Planificación	Habilidad profesional
Rho de Spearman	Planificación	Rs	1,000	,768**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Habilidad profesional	Rs	,768**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

\*\* . La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación

En la Tabla 8 el Rho de Spearman dio como resultado 0,768\*\* lo que quiere decir que existe correlación alta con una Sig., bilateral  $0,000 < 0,01$ , lo cual afirma que la dimensión analizada se encuentra significativamente vinculada a la habilidad profesional docente, demostrando que esta variable conforme se presenta, la siguiente se acerca, dando por aceptada la hipótesis de investigación.

**HE2:** Existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela Santa María de Guayaquil.

Tabla 9. Correlaciones: organización de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.

			Organización	Habilidad profesional
Rho de Spearman	Organización	Rs	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	15	15
	Habilidad profesional	Rs	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	15	15

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

### Interpretación

Como se visualiza en la Tabla 9 el Rho de Spearman presenta un valor de 0,556\*\* que quiere decir correlación alta con una Sig., bilateral  $0,002 < 0,01$ , la cual confirma que la dimensión organización se encuentra significativamente asociada con la habilidad profesional, dando por aceptada la hipótesis de investigación.

**HE3:** Existe relación significativa entre la dimensión ejecución de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela Santa María.

Tabla 10. Correlaciones: ejecución de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.

			Ejecución	Habilidad profesional
Rho de Spearman	Ejecución	Rs	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	habilidad profesional	Rs	,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

\*\* . La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación

Según podemos observar en la Tabla 10 el Rho de Spearman arrojó un valor de 0,700\*\* con significado de correlación alta con una Sig., bilateral  $0,000 < 0,01$ , que permitió confirmar que la dimensión ejecución se encontró de manera significativa asociada con las habilidades profesionales, dejando demostrado que en la forma que se muestra la primera variable, la otra presenta mismas condiciones, aceptando la hipótesis de este estudio.

**HE4:** Eexiste relación significativa entre la dimensión evaluación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela Santa María de Guayaquil.

Tabla 11. Correlaciones: evaluación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente.

			Evaluación	Habilidad profesional
Rho de Spearman	Evaluación	Rs	1,000	,428**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	15	15
	Habilidad profesional	Rs	,428**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	15	15

\*\* . La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación

Según podemos visualizar en la Tabla 11 el Rho de Spearman muestra nivel 0,415\*\* significando que hay una correlación alta con una Sig., bilateral 0,003 < 0,01, que nos afirmó que la dimensión evaluación está significativamente vinculada con las habilidades profesionales.



## V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo principal: Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la agudeza profesional enseñante en el colegio de instrucción Básica Santa María en Guayaquil - Ecuador, 2020; la representamos en la tabla 02, adonde se testimonió que la administración pedagógica fue evaluada como normal por el 66.7% y la sagacidad sindical son aceptables con el 46.7%; al contrario, supimos de un grupo de profesores que evalúan a la administración pedagógica como buena con el 33.3% y la agudeza sindical como adecuadas por el 46.7% de los docentes. en primer lugar, dando afirmación de correlación moderada, directa y significativa, lo que quedo corroborado por medio del coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,928 y la significancia doble es de 0,000 que resulta benjamín a 0,01, dando así mismo, por confirmado que existe afinidad entre las variables y sobrellevar la hipótesis de exploración; esto permite reafirmar que la administración pedagógica debe mejorarse y reorientarlo pedagógicamente para adecuadas la astucia sindical. Al respecto se tiene la ayuda sobre administración pedagógica sustentada por Lavin y Del Solar (2010) Se cree que los momentos de diagnóstico, planificación, ejecución, monitoreo y evaluación se promueven mutuamente y conducen a una gestión adecuada de los resultados definidos por el equipo de gestión; de manera similar, la habilidad profesional respaldadas por (Márquez, 1990; Gonzales, Borges y & Torres, 2009 citado) indican, Esta es una combinación de conocimiento y hábito que puede implementar varias soluciones exitosas bajo condiciones de cambio constante. Se forman y expresan en actividades específicas y pueden alcanzar diferentes niveles de generalización; siempre tienen como objetivo lograr sus propios objetivos, y sus características son racionalidad, plasticidad y creatividad. Manzaba (2017) obtuvo resultados similares en su artículo titulado "Gestión docente del desempeño docente en el Departamento de Finanzas y Educación" Aguirre Abad. Llegó a la conclusión de que estaban limitados a dos visitas de gestión de aula. Se trata de evaluar y permitir que los maestros comprendan su desempeño en clase. Otra deficiencia de esta institución es la falta de formación del profesorado.

Con relación al Obj esp. 01: Determinar la relación que existe la dimensión planificación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María. En la tabla 03, consideramos que el plan de la gestión pedagógica se la evaluó como habitual por el 53.3% de los profesores, de los cuales 26.7% de los maestros consideraron que la agudeza laboral docente tiene un grado aceptable. En otro sentido, pudimos afirmar que existe correlación moderada, directa y significativa, que también se corroboró con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con una intrepidez de 0,768 y la significancia doble es de 0,000 que resulta benjamín a 0,01, lo cual permitió determinar que existe afinidad entre las variables y durar la hipótesis de análisis. En este sentido Guerrero y Borjas (2006) afirman, la planificación es una herramienta que permite determinar cómo estarán ejecutadas las actividades dentro del salón de clases. Para ello el líder tendrá que realizar un análisis de la situación, desarrollara programas y establecerá objetivos con el fin de que luego sean ejecutados. Similar hallazgo teórico Ramos (2017), en su investigación titulada Gestión docente de estudiantes en la prisión de Ancón I en un ambiente de aula; Universidad César Vallejo (Universidad César Vallejo), 2016 Institución educativa de la institución penitenciaria Ancón I, estudiante avanzado superior. “En una conclusión se demostró que toda esta investigación que tomando en cuenta los diversos objetivos que plantea la investigación se debe de mantener la gestión pedagógica en el clima del salón de clases ya que el 85.5% se sienten inestables con el desarrollo de la clase por parte del docente.

Con relación al Obj esp. 02: Determinar la relación que existe entre la dimensión organización de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María de Guayaquil. En la tabla 04, se tiene que la organización de la gestión pedagógica obtuvo un valor de frecuente por el 60% de los profesores, y así mismo 33,3% de los maestros consideraron que el ingenio gremial tiene un grado válido. después de esto, se afirmó la existencia de correlación moderada, directa y significativa, lo cual fue corroborado con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con una osadía de 0,556 y la significancia doble es de 0,002 que resulta benjamín a 0,01, lo cual permite confirmar que existe relación entre las variables y durar la hipótesis de investigación. Al respecto Fuentes (2015) expresa: la organización se considera

después de la planificación, porque significa que el equipo de la organización debe ser capaz de realizar las actividades propuestas. Este es el momento en que el gerente o ejecutivo analiza a las personas que tiene y determina su potencial, excepto para organizar e implementar acciones. Además de los requisitos, también debemos ser muy cuidadosos al respecto, ya que la gestión de recursos humanos es el más importante de todos los recursos, por lo que debe agruparse de acuerdo con el campo establecido y ejecutarse por la organización, porque como buena organización de personal, las tareas asignadas serán más cortas Complete dentro de tiempo, y la calidad del producto será mayor (p. 2). Por su parte Rodríguez (2017), El tema de investigación es "El impacto de la práctica de gestión curricular del jefe del departamento de tecnología de la enseñanza en los métodos de enseñanza de las instituciones municipales". La conclusión es que, si el jefe de la institución confía la función a JUTP, llevarán a cabo la práctica y corrección correspondientes. Hay complicaciones en lo anterior.

Obj. esp. 03: Determinar la relación que existe entre la dimensión ejecución de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María de Guayaquil. En la tabla 05, se tiene que la gestión pedagógica dio un resultado de regular por el 66.7% de los profesores, del mismo modo el 40% de los maestros consideraron que la habilidad profesional tiene un nivel aceptable. En primer lugar, pudimos confirmar que existe correlación moderada, directa y significativa, lo que fue corroborado con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con una audacia de 0,700 y la significancia sinalagmática es de 0,000 que resulta menor a 0,01, lo cual permite reafirmar la existencia de afinidad entre las variables y tolerar la hipótesis de exploración. En el mismo sentido Guerrero y Borjas (2006) expresa que la ejecución debe desarrollarse mediante estrategias pedagógicas que incluyan la interacción entre docente y alumno por medio de varias técnicas como: enseñanzas de los conceptos, preguntas y aprendizaje, resolución de problemas de manera didáctica entre otros, como son el procedimiento con las estrategias a través de resúmenes acerca de toda la clase mediante mapas conceptuales, esquemas, entre otros. Similar resultado obtuvo Granizo (2015) Con la tesis denominada "En 2013, las estrategias de enseñanza de programación neurolingüística de la Escuela Parroquial Augusto N. Martínez del Cantón Ambato

para los grados sexto y séptimo y su relación con la enseñanza de idiomas y literatura"; se demostró PNL Las estrategias pueden ayudar a los maestros a desarrollar las habilidades de aprendizaje personalizadas de los niños, ya que pueden ayudarlos a identificar tres tipos de estudiantes en el aula: vista, audición y kinestesia, lo que les permitirá mejorar sus habilidades de aprendizaje.

Finalmente, el Obj. esp. 04: Determinar la relación que existe entre la dimensión evaluación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente en la Escuela de Educación Básica Santa María de Guayaquil. En la tabla 06, se tiene que la evaluación de La gestión pedagógica obtuvo una valoración de habitual por el 46.7% de los maestros, de los cuales 26.7% de los profesores consideraron que la habilidad sindical tiene un grado aceptable. después de esto, dio por confirmado que existió correlación moderada, directa y significativa, lo cual se logró corroborar con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un atrevimiento de 0,415 y la significancia doble es de 0,003 que resulta benjamín a 0,01, lo cual permitió dar por aprobado que existió relación entre las variables y tolerar la hipóconclusión de exploración. Así mismo Sánchez, López y Espinosa (2017) la evaluación es un componente de la gestión pedagógica donde se analiza y se verifica el proceso que ha tenido el estudiante por medio de las estrategias de ejecución que el docente ha impartido en ellos. Similar resultado encontró Montesdeoca, (2017) en su investigación titulada "Gestión pedagógica en el aula y su incidencia en el clima social escolar de la Unidad Educativa Víctor Gerardo Aguilar, parroquia San Sebastián, Cantón Cuenca, Provincia Azuay Periodo Lectivo 2016-2017, en la Universidad Técnica Particular de Loja", finalmente se llegó a la conclusión que los docentes encuestados cumplen con los estándares de calidad en el nivel educativo al momento de impartir sus clases, sin embargo cuentan con un déficit en la implementación de TICS, sin embargo en el clima social que se tiene en el salón de clases por parte de los docentes se trata de cumplir con las normas adecuadas pero los estudiantes muestran un desinterés en el tema de clase, falta de participación, indisciplina y factores que influyen también como los problemas familiares que tienen en casa. Pues a todo esto conlleva que tengan un bajo rendimiento académico.

## **VI.CONCLUSIONES**

1. Se logró determinar la presencia de una relación moderada con significancia sobre la gestión pedagógica y la habilidad profesional docente; lo que se pudo corroborar con el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,928 y la significancia bilateral es de 0,000 <0,01. Además 66.7% de los profesores les dio un valor de regular a la gestión pedagógica; así mismo el 46.7% califica a las habilidades profesionales como aceptables.

2. Se evidenció la relación directa y significativa sobre planificación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional; esto lo corroboramos, de acuerdo al Rho de Spearman = 0,768 y la significancia bilateral 0,000 < 0,01, dando por confirmada la relación entre las variables en estudio. Del mismo modo el 53.3% de los maestros califican la planificación de la gestión pedagógica como regular, de los cuales el 26.7% consideraron a la habilidad profesional como aceptable.

3. Se logró determinar que existe relación directa y significativa en organización de la gestión pedagógica y la habilidad profesional; lo cual se pudo corroborar, de acuerdo al Rho de Spearman = 0,556 y la significancia bilateral es de 0,002 < 0,01, confirmándose que si existe relación entre ellas. De igual forma el 60% de los docentes califican la organización de la gestión pedagógica fue evaluada como regular de los cuales el 33,3% de los docentes consideraron a la habilidad profesional tienen un nivel aceptable.

4. Se pudo comprobar que existe relación directa y significativa entre la ejecución de la gestión pedagógica y la habilidad profesional; mismo que se comprobó con r de Pearson = 0,700 y la significancia bilateral es de 0,000 <0,01, confirmándose la relación entre las variables de igual forma el 66.7% de los docentes califican la ejecución de la gestión pedagógica como regular, de los cuales el 40% de los docentes consideraron a la habilidad profesional como aceptable.

5. Se logró comprobar la, presencia de relación directa y significativa entre la evaluación de la gestión pedagógica y la habilidad profesional; situación que se corroboro, de acuerdo al Rho de Spearman = 0,415 y la significancia bilateral es de 0,003 < 0,01, por lo que se confirmó la relación entre las variables analizadas. De igual forma el 46.7% de los docentes califican la evaluación de la gestión

pedagógica como regular de los cuales el 26.7% consideraron la habilidad profesional como aceptable.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**1.** A las autoridades de la Institución Educativa, puedan generar estrategias que coordinen una gestión donde los profesores y directivos puedan asumir responsabilidades, sacando provecho y de manera conjunta a cada una de las fortalezas del personal docente.

**2.** Cada uno de los profesores deben asumir retos institucionales por medio de su trabajo grupal que de fuerzas demostrando resultados en cuanto a la gestión del directivo, lo cual mejorara los resultados académicos.

**3.** Que los directores de la institución desarrollen una labor eficaz con estrategias que demuestren la labor con resultados pedagógicos que logren trascender en la comunidad educativa.

**4.** A cada uno de los profesores y rectores que puedan desarrollar una labor efectiva de su rol donde se evidencie su desenvolvimiento pedagógico como resultado de sus capacidades lo que favorecerá el mejoramiento de los aprendizajes de la institución educativa.

**5.** A los rectores a manejar de manera transparente la utilización de los recursos y materiales, así mismo la realización de monitoreo a los docentes.

## REFERENCIAS

- Carrasco, S. (2013). Metodología de la investigación científica. Lima Perú: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván, Validez.
- Carrasco, (2005). Metodología de la Investigación. Primera Edición. Editorial San Marcos. Lima Perú. Chiavenato, I. (2011). Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A. Chiavenato, I. (2014). introduccion a la teoria de la administracion. Mexico: McGrawHill Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). México: Mc Graw Hill. Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Perú. San Marcos. Hernández y otros (2014). Metodología de la investigación. Editorial McGrawHill. Sexta edición. México
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Invetigación. México: McGrawHill.
- Hernández, R. (2010). Metodología de la investigación (5ª Ed). Mexico: McGraw Hill.
- Monje, C. A. (2011). Metodología de investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Sur Colombiana. Facultad de Ciencias Sociales.



# A N E X O S

### Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión pedagógica	Mendoza y Bolívar (2016) consideran que la gestión pedagógica nace a partir del trabajo entre los directores, docentes y padres que constituyen la institución y sirve para coordinar, ejecutar y evaluar los proyectos educativos establecidos con el objetivo principal de lograr una integración comunitaria que desencadene un ambiente armónico y productivo de las actividades curriculares asignadas.	Para la gestión pedagógica se medirá través de un cuestionario de 25 items, en función de las dimensiones: se aplicará a los 15 docentes, con tres alternativas de respuestas: nunca (1), a veces (2), siempre (3).	Planificación	Planifica anticipadamente la didáctica de sesiones de clases.  Planifica sesiones en relación al currículo, cuadro programa, hoja de programación y unidad de aprendizaje.  Planifica actividades complementarias las sesiones de clases.	Ordinal
			Organización		
			Ejecución	Estrategias Pre instruccionales.  Estrategias Co instruccionales.  Estrategias Pos instruccionales.  Usa metodología adecuada.	
			Evaluación	Criterios de evaluación.  Tipos de evaluación.  Instrumentos de evaluación.  Seguimiento de las evaluaciones.	

Habilidades profesionales	<p>La habilidad se adquiere sobre la base de la propia actividad y a través de la comunicación y la interacción social, en especial de la educación y la enseñanza y constituye el resultado de una práctica concreta orientada y reforzada su adquisición tiene lugar en concordancia con las premisas naturales de tipo aptitudinal y en íntima relación con la formación y desarrollo de capacidades, siendo ambos elementos interconectados los que fijan sus límites y condicionan su despliegue. (pág. 337)</p>	<p>Para las Habilidades académicas se medirá través de un cuestionario de 20 items, en función de las dimensiones: se aplicará a los 15 docentes, con tres alternativas de respuestas: nunca (1), a veces (2), siempre (3),</p>	Habilidad pedagógica	<p>Habilidades profesionales Habilidades metodológicas Rol profesional Habilidad curricular Habilidades comunicativas Recursos didácticos</p>	Ordinal
			Habilidad personal	<p>Desarrollo de los aprendizajes Estilos de aprendizaje Estrategias de enseñanza Experiencia personal</p>	
			Habilidad laboral	<p>Condiciones laborales Desarrollo laboral Habilidades laborales Monitoreo Conocimientos Ejercicio docente Innovación Factor económico Factor tiempo</p>	

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 4. Instrumento de recolección de datos gestión pedagógica

Datos informativos:
<p><b>I. INSTRUCCIONES:</b>                      Estimado (a) docente de la Escuela de Santa María de Guayaquil – Ecuador. El presente cuestionario es para conocer su opinión sobre la gestión pedagógica, marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente en uno de los ítems señalados de la escala valorativa.</p> <p><b>II. INFORMACIÓN GENERAL:</b>                      Hombre <input type="checkbox"/>                      Mujer <input type="checkbox"/></p>

	ESCALA DE VALORACIÓN	1. Nunca	2. A veces	3. Siempre
N <sup>a</sup>	DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN	1	2	3
1	Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.			
2	Organiza las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes.			
3	Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación.			
4	El docente planifica basándose en el currículo oficial			
5	Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje.			
6	Planifica adecuadamente con los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.			
7	El docente planifica actividades a través de proyectos pedagógicos			
	DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN			
8	La estructura organizacional facilita la comunicación en la institución			
9	El director toma medidas correctivas dado los informes del personal			
10	Se cuenta con una estructura orgánica institucional			
11	La estructura organizacional contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos			
12	Los conflictos se solucionan a través de canales de comunicación definidos en la U.E.			
13	El director coordina acciones de organización para la distribución y equipamientos de los ambientes escolares			
14	Considera que el personal debe ser evaluado permanentemente			
	DIMENSIÓN DIRECCIÓN			
15	Existe motivación por parte del equipo directivo en la institución			
16	Existe compromiso de la gestión administrativa para mejorar las condiciones institucionales			
17	El personal administrativo cumple con los objetivos propuestos en la Unidad Educativa			
18	Existe una buena comunicación entre directivos con el personal docente de Unidad Educativa			
19	Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos.			
20	El docente aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas.			

	<b>DIMENSIÓN EVALUACIÓN</b>	1	2	3
21	Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los estudiantes.			
22	Analiza las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa			
23	Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.			
24	Los docentes realizan el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias.			
25	Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación			

Gracias por su colaboración

## Anexo 5. Instrumento de recolección de datos habilidad profesional docente

<b>Datos informativos:</b>	
<b>I. INSTRUCCIONES:</b>	
Estimado (a) docente de la Escuela de Santa María de Guayaquil – Ecuador. El presente cuestionario es para conocer su opinión sobre la habilidad profesional docente, marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente en uno de los ítems señalados de la escala valorativa.	
<b>II. INFORMACIÓN GENERAL:</b>	
Hombre <input type="checkbox"/>	Mujer <input type="checkbox"/>

ESCALA DE VALORACIÓN		1. Nunca	2. A veces	3. Siempre
Ítems	DIMENSIONES/Ítems	1	2	3
<b>Dimensión habilidades pedagógicas</b>				
1	Durante su formación profesional ha logrado perfeccionar sus habilidades académicas			
2	Considera que en los centros de formación profesional ha logrado mejorar sus habilidades metodológicas.			
3	En su formación como docente se trabajaron actividades pedagógicas para valorar el rol profesional como docente.			
4	Maneja habilidades curriculares durante las acciones de planificación de sus clases			
5	Considera a las habilidades comunicativas como estrategia profesional			
6	Utiliza recursos didácticos durante las actividades de aprendizaje			
<b>Dimensión habilidad personal</b>				
7	Demuestra habilidades personales en el desarrollo de los aprendizajes en la institución			
8	Brindo atención a los alumnos teniendo en cuenta sus necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje			
9	Implemento estrategias de enseñanza para mejorar los aprendizajes			
10	Considera que su formación profesional contribuye a fortalecer su experiencia como docente de aula			
11	La experiencia personal adquirida fortalece su capacidad profesional docente.			
<b>Dimensión habilidad laboral</b>				
12	Las condiciones laborales actuales están acordes con la formación como docente			

13	Es relevante la calidad del currículo profesional como un factor para un mejor desarrollo laboral			
14	Es necesario una constante evaluación de la carrera profesional para las habilidades laborales			
15	La Unidad educativa donde laboras realiza monitoreos y capacitaciones para mejorar sus habilidades docentes			
16	Realiza trabajo en equipo que permite intercambiar conocimientos e información que beneficie su práctica profesional y personal			
17	Durante el ejercicio docente demuestra habilidades profesionales para el logro de los aprendizajes			
18	Con la experiencia en el ejercicio de la carrera profesional docente estoy apto para realizar innovaciones pedagógicas en las clases			
19	El factor económico me impide capacitarme y adquirir una mayor formación personal			
20	El factor tiempo me impide capacitarse continuamente en mi carrera profesional			

## Anexo 6. Confiabilidad del instrumento gestión pedagógica

### PRUEBA PILOTO: CÁLCULO ALFA DE CRONBACH

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	25

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	132,8000	21,700	,000	,733
VAR00002	133,6000	19,300	,560	,732
VAR00003	133,6000	19,300	,560	,737
VAR00004	132,8000	21,700	,000	,732
VAR00005	131,8000	21,700	,000	,732
VAR00006	132,2000	21,200	,040	,741
VAR00007	132,6000	20,300	,298	,723
VAR00008	132,2000	21,200	,040	,741
VAR00009	132,6000	19,300	,560	,707
VAR00010	131,8000	21,700	,000	,732
VAR00011	132,4000	19,300	,436	,712
VAR00012	132,8000	21,700	,000	,733
VAR00013	132,8000	21,700	,000	,733
VAR00014	133,6000	19,300	,560	,732
VAR00015	132,8000	21,700	,000	,733
VAR00016	132,4000	13,300	,674	,734
VAR00017	132,2000	21,200	,040	,741
VAR00018	132,6000	20,300	,298	,723
VAR00019	132,2000	21,200	,040	,732
VAR00020	132,6000	19,300	,560	,707
VAR00021	131,8000	21,700	,000	,733
VAR00022	132,4000	19,300	,436	,712
VAR00023	132,8000	21,700	,000	,732
VAR00024	132,8000	21,700	,000	,732
VAR00025	133,6000	19,300	,560	,707



## Anexo 7. Confiabilidad del instrumento habilidad profesional docente

### PRUEBA PILOTO: CÁLCULO ALFA DE CRONBACH

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	20

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	112,2000	33,700	-,676	,788
VAR00002	111,2000	26,200	,571	,781
VAR00003	112,2000	33,700	-,676	,786
VAR00004	110,8000	29,700	,000	,787
VAR00005	110,8000	29,700	,000	,787
VAR00006	110,8000	29,700	,000	,786
VAR00007	112,2000	26,200	,571	,784
VAR00008	111,2000	25,700	,666	,789
VAR00009	110,8000	29,700	,000	,786
VAR00010	110,8000	29,700	,000	,786
VAR00011	111,0000	25,500	,886	,786
VAR00012	111,2000	26,200	,571	,785
VAR00013	111,2000	26,200	,571	,786
VAR00014	111,2000	25,700	,666	,783
VAR00015	110,8000	29,700	,000	,786
VAR00016	111,6000	29,300	,041	,780
VAR00017	111,2000	25,700	,666	,786
VAR00018	112,2000	26,200	,571	,787
VAR00019	111,4000	26,800	,458	,786
VAR00020	110,8000	29,700	,000	,782

## Anexo 8. Matriz de Validación de Instrumentos

### VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

#### DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : CRISTHYAN MEDARDO HERRERA HUIRACocha

Carrera : MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESA

Fecha : 5 de junio del 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

#### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir los Conflictos laborales.

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA ( ) : Total mente de acuerdo ED ( ) : En desacuerdo

DA ( ) : De acuerdo TD ( ) : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN</b>						
1	Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.				X		
2	Organiza las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes.				X		
3	Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación.			X			

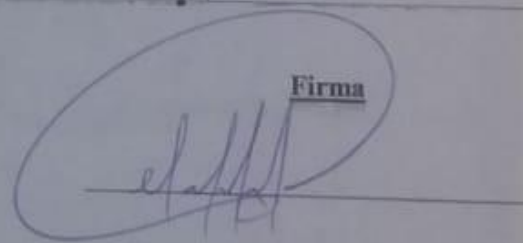
4	El docente planifica basándose en el currículo oficial				X		
5	Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje.				X		
6	Planifica adecuadamente con los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.				X		
7	El docente planifica actividades a través de proyectos pedagógicos			X			
	<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN</b>						
8	La estructura organizacional facilita la comunicación en la institución				X		
9	El director toma medidas correctivas dado los informes del personal				X		
10	Se cuenta con una estructura orgánica institucional				X		
11	La estructura organizacional contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos				X		
12	Los conflictos se solucionan a través de canales de comunicación definidos en la ESCUELA DE EDUCACION BASICA "SANTA MARIA"				X		
13	El director coordina acciones de organización para la distribución y equipamientos de los ambientes escolares			X			
14	Considera que el personal debe ser evaluado permanentemente			X			
	<b>DIMENSIÓN DIRECCIÓN</b>						
15	Existe motivación por parte del equipo directivo en la institución				X		
16	Existe compromiso de la gestión administrativa para mejorar las condiciones institucionales			X			
17	El personal administrativo cumple con los objetivos propuestos en la ESCUELA DE EDUCACION BASICA "SANTA MARIA"			X			
18	Existe una buena comunicación entre directivos con el personal docente en la ESCUELA DE EDUCACION BASICA "SANTA MARIA"				X		

19	Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos.				X		
20	El docente aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas.			X			
	<b>DIMENSIÓN EVALUACIÓN</b>						
21	Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los estudiantes.				X		
22	Analiza las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa				X		
23	Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.				X		
24	Los docentes realizan el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias.				X		
25	Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación				X		

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3		X		
4	X			
5	X			
6	X			
7		X		
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13		X		
14		X		
15	X			
16		X		
17		X		
18	X			
19	X			
20		X		
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25	X			
<b>TOTAL</b>	18	7	0	0

Juez/ experto:  
Nombres y Apellidos:

CRISTHYAN MEDARDO HERRERA HUIRACocha

Firma  


Guayaquil, 5 de junio del 2020

## VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : CRISTHYAN MEDARDO HERRERA HUIRACocha

Carrera : MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESA

Fecha : 5 de junio del 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir la Formación académica.

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA ( ) : Total mente de acuerdo

DA ( ) : De acuerdo

ED ( ) : En desacuerdo

TD ( ) : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	<b>Dimensión habilidades pedagógicas</b>						
1	Durante su formación profesional ha logrado perfeccionar sus habilidades académicas				X		
2	Considera que en los centros de formación profesional ha logrado mejorar sus habilidades metodológicas.				X		
3	En su formación como docente se trabajaron actividades pedagógicas para valorar el rol profesional como docente.				X		
4	Maneja habilidades curriculares durante las acciones de planificación de sus clases				X		
5	Considera a las habilidades comunicativas como estrategia profesional				X		
6	Utiliza recursos didácticos durante las actividades de aprendizaje				X		
	<b>Dimensión habilidad personal</b>						
7	Demuestra habilidades personales en el desarrollo de los aprendizajes en la institución				X		
8	Brindo atención a los alumnos teniendo en cuenta sus necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje			X			
9	Implemento estrategias de enseñanza para mejorar los aprendizajes				X		
10	Considera que su formación profesional contribuye a fortalecer su experiencia como docente de aula				X		

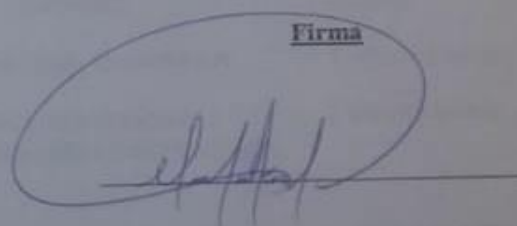
11	La experiencia personal adquirida fortalece su capacidad profesional docente.				X		
	<b>Dimensión habilidad laboral</b>						
12	Las condiciones laborales actuales están acordes con la formación como docente			X			
13	Es relevante la calidad del currículo profesional como un factor para un mejor desarrollo laboral				X		
14	Es necesario una constante evaluación de la carrera profesional para las habilidades laborales				X		
15	La Unidad educativa donde laboras realiza monitoreo y capacitaciones para mejorar sus habilidades docentes				X		
16	Realiza trabajo en equipo que permite intercambiar conocimientos e información que beneficie su práctica profesional y personal				X		
17	Durante el ejercicio docente demuestra habilidades profesionales para el logro de los aprendizajes				X		
18	Con la experiencia en el ejercicio de la carrera profesional docente estoy apto para realizar innovaciones pedagógicas en las clases				X		
19	El factor económico me impide capacitarme y adquirir una mayor formación personal				X		
20	El factor tiempo me impide capacitarse continuamente en mi carrera profesional			X			



TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8		X		
9	X			
10	X			
11	X			
12		X		
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20		X		
<b>TOTAL</b>	17	3	0	0

Juez/ experto:  
Nombres y Apellidos:

CRISTHYAN MEDARDO HERRERA HUIRACOA

Firma  


Guayaquil 5 de junio del 2020

**Curriculum Vitae**  
**MSc. CRISTHYAN MEDARDO HERRERA HUIRACOCCHA**

✓ **INFORMACIÓN PERSONAL:**

- ↓ Cédula de Identidad - DNI: 0927099192
- ↓ Fecha de nacimiento: 23 De Diciembre 1989
- ↓ Teléfono: 044(602996)/ 0981148439
- ↓ Correo electrónico: cristhyanherrera2312@gmail.com
- ↓ Dirección: Fertiza 9 de Julio Mz. 20 Sl. 8.
- ↓ Ciudad-Provincia-País: Guayaquil, Guayas, Ecuador.

✓ **INSTRUCCIÓN FORMAL:**

TITULO	INSTITUCIÓN
↓ DOCTOR OF PHILOSOPHY-PHD, CIENCIAS SOCIALES (DOCTORADO EN CURSO)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA
↓ MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESA (POSGRADO/GRADUADO)	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL
↓ CONTADOR PUBLICO AUTORIZADO	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
↓ EXPERTO EN CONTROL CONTABLE Y TRIBUTARIO	COLEGIO DE CONTADORES PUBLICOS DE PICHINCHA

✓ **REFERENCIAS LABORALES:**

CARGO:	EMPRESAS	TIEMPO
↓ ASISTENTE DE CONTABILIDAD	PEPSI COLA- DELISORA S.A	1 AÑO Y 3 MESES
↓ JEFE CONTABLE FINANCIERO	CORCONSA CORONEL Y CORDOVEZ CONSTRUCTORA S.A	1 AÑO Y 5 MESES
↓ CONTADOR GENERAL	LAMINADOS INDUSTRIAL LA CHILENITA LAMICHILE S.A	3 AÑOS 6 MESES

  
MSc. CRISTHYAN MEDARDO HERRERA HUIRACOCCHA  
CI - DNI- 092709919-2

## VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : RAUL GUSTAVO SANTILLANA LOPEZ  
Carrera : MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESA  
Fecha : 5 de junio del 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir los Conflictos laborales.

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA ( ) : Total mente de acuerdo

DA ( ) : De acuerdo

ED ( ) : En desacuerdo

TD ( ) : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN</b>						
1	Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.				X		
2	Organiza las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes.				X		
3	Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación.				X		
4	El docente planifica basándose en el currículo oficial				X		
5	Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje.				X		
6	Planifica adecuadamente con los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.				X		
7	El docente planifica actividades a través de proyectos pedagógicos			X			
	<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN</b>						
8	La estructura organizacional facilita la comunicación en la institución				X		

9	El director toma medidas correctivas dado los informes del personal				X		
10	Se cuenta con una estructura orgánica institucional				X		
11	La estructura organizacional contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos				X		
12	Los conflictos se solucionan a través de canales de comunicación definidos en la ESCUELA DE EDUCACION BASICA "SANTA MARIA"				X		
13	El director coordina acciones de organización para la distribución y equipamientos de los ambientes escolares			X			
14	Considera que el personal debe ser evaluado permanentemente			X			
	<b>DIMENSIÓN DIRECCIÓN</b>						
15	Existe motivación por parte del equipo directivo en la institución				X		
16	Existe compromiso de la gestión administrativa para mejorar las condiciones institucionales			X			
17	El personal administrativo cumple con los objetivos propuestos en la ESCUELA DE EDUCACION BASICA "SANTA MARIA"				X		
18	Existe una buena comunicación entre directivos con el personal docente en la ESCUELA DE EDUCACION BASICA "SANTA MARIA"				X		
19	Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos.				X		
20	El docente aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas.			X			
	<b>DIMENSIÓN EVALUACIÓN</b>						
21	Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los estudiantes.				X		

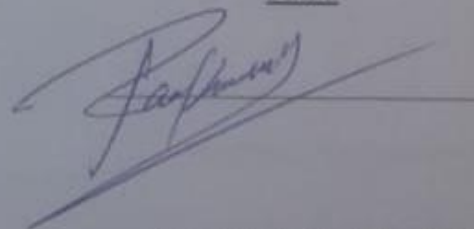
22	Analiza las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa				X		
23	Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.				X		
24	Los docentes realizan el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias.				X		
25	Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación			X			

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7		X		
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13		X		
14		X		
15	X			
16		X		
17	X			
18	X			
19	X			
20		X		
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25	X			
<b>TOTAL</b>	20	5	0	0

Juez/ experto:  
**Nombres y Apellidos:**

RAUL GUSTAVO SANTILLAN LOPEZ

Firma



Guayaquil, 5 de junio del 2020

## VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : RAUL GUSTAVO SANTILLANA LOPEZ  
Carrera : MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESA  
Fecha : 5 de junio del 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir la Formación académica.

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	<b>Dimensión habilidades pedagógicas</b>						
1	Durante su formación profesional ha logrado perfeccionar sus habilidades académicas				X		
2	Considera que en los centros de formación profesional ha logrado mejorar sus habilidades metodológicas.				X		



3	En su formación como docente se trabajaron actividades pedagógicas para valorar el rol profesional como docente.				X		
4	Maneja habilidades curriculares durante las acciones de planificación de sus clases				X		
5	Considera a las habilidades comunicativas como estrategia profesional				X		
6	Utiliza recursos didácticos durante las actividades de aprendizaje				X		
	<b>Dimensión habilidad personal</b>						
7	Demuestra habilidades personales en el desarrollo de los aprendizajes en la institución				X		
8	Brindo atención a los alumnos teniendo en cuenta sus necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje				X		
9	Implemento estrategias de enseñanza para mejorar los aprendizajes				X		
10	Considera que su formación profesional contribuye a fortalecer su experiencia como docente de aula				X		
11	La experiencia personal adquirida fortalece su capacidad profesional docente.				X		
	<b>Dimensión habilidad laboral</b>						
12	Las condiciones laborales actuales están acordes con la formación como docente			X			
13	Es relevante la calidad del currículo profesional como un factor para un mejor desarrollo laboral				X		
14	Es necesario una constante evaluación de la carrera profesional para las habilidades laborales				X		
15	La Unidad educativa donde laboras realiza monitoreo y capacitaciones para mejorar sus habilidades docentes				X		

16	Realiza trabajo en equipo que permite intercambiar conocimientos e información que beneficie su práctica profesional y personal				X		
17	Durante el ejercicio docente demuestra habilidades profesionales para el logro de los aprendizajes				X		
18	Con la experiencia en el ejercicio de la carrera profesional docente estoy apto para realizar innovaciones pedagógicas en las clases				X		
19	El factor económico me impide capacitarme y adquirir una mayor formación personal			X			
20	El factor tiempo me impide capacitarse continuamente en mi carrera profesional			X			

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8		X		
9	X			
10	X			
11	X			
12		X		
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19		X		
20		X		
<b>TOTAL</b>	18	2	0	0

Juez/ experto:  
Nombres y Apellidos:

Firma

RAUL GUSTAVO SANTILLAN LOPEZ



Guayaquil 5 de junio del 2020

## **Curriculum Vitae**

### **MSc. RAUL GUSTAVO SANTILLAN LÓPEZ**

✓ **INFORMACIÓN PERSONAL:**

- ✚ Cédula de Identidad - DNI: 0921229571
- ✚ Fecha de nacimiento: 7 De Octubre 19875
- ✚ Teléfono: (593-9) 85423901
- ✚ Correo electrónico: raul.santillan@gmail.com
- ✚ Dirección: Cdla Panorama Tercera Calle Conjunto E Villa 11
- ✚ Ciudad-Provincia-País: Duran, Guayas, Ecuador.

✓ **INSTRUCCIÓN FORMAL:**

TÍTULO	INSTITUCIÓN
✚ MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
✚ <input checked="" type="checkbox"/> INGENIERO COMERCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
✚ <input checked="" type="checkbox"/> NIVEL 200 DE INGENIERÍA DE SISTEMAS COMPUTACIONALES	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

✓ **REFERENCIAS LABORALES:**

DOCENCIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL PROFESOR INVITADO, Enero 2001 hasta Diciembre 2012 PROFESOR OCASIONAL, Junio 2015 hasta la actualidad

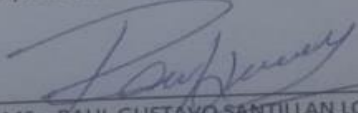
- Pregrado - Contabilidad, Contabilidad de Costos, Contabilidad Avanzada, Simulación de Negocios, Finanzas, Finanzas Corporativas, Presupuestos, Auditoría de Mercado
- Seminarios de Graduación de Ingenieros Comerciales – Gestión de Riesgos y Presupuestos
- Tutor de proyectos de titulación de Pregrado.

UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE SISTEMA DE POSGRADO – MAESTRIA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA PROFESOR INVITADO, Octubre 2017 hasta la actualidad.

- Docente de Finanzas Corporativas
- Docente de Contabilidad Financiera
- Tutor de tesis

ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES THECNOSERVE (Perú) – FOMIN – BID CONSULTOR, Julio 2010 hasta Diciembre 2012

- Control y asesoramiento de emprendimientos de ganadores del Programa Siembra Futuro II y II Edición
- Monitoreo de los emprendimientos, reporte de avance y justificaciones ante el BID

  
MSc. RAUL GUSTAVO SANTILLAN LOPEZ  
CI – DNI- 0921229571





Ejecución	Evaluación	Existe motivación por parte del equipo directivo en la institución				X		X		X		X			
		Existe compromiso de la gestión administrativa para mejorar las condiciones institucionales				X		X		X		X			
		Estrategias Pre instruccionales.	El personal administrativo cumple con los objetivos propuestos en la ESCUELA DE EDUCACION BASICA "SANTA MARIA"				X		X		X		X		
		Estrategias Co instruccionales.	El personal administrativo cumple con los objetivos propuestos en la ESCUELA DE EDUCACION BASICA "SANTA MARIA"				X		X		X		X		
		Estrategias Pos instruccionales.	. Existe una buena comunicación entre directivos con el personal docente en la ESCUELA DE EDUCACION BASICA "SANTA MARIA"				X		X		X		X		
		Usa metodol adecuada.	Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos												
			El docente aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas.				X		X		X		X		
			Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los estudiantes.				X		X		X		X		
			Analiza las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la institución.				X		X		X		X		
			Tipos de evaluación.	Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.					X		X		X		

Instrumentos de evaluación.	Los docentes realizan el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos en función de las				X		X		X		X							
Seguimiento de las evaluaciones.	Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación				X		X		X		X							



Dr. Manuel J. Córdova Pintado  
DOCENTE UCV - PIURA

**FIRMA DEL EVALUADOR**



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar la Gestión pedagógica.

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe la gestión pedagógica y las habilidades profesionales de los docentes en la Escuela de Educación Básica Santa María en la ciudad- Guayaquil - Ecuador, 2020.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Córdova Pintado Manuel Jesús

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:** \_\_\_Alto\_\_\_

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador)



Dr. Manuel J. Córdova Pintado  
DOCENTE UCV - PIURA

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión Pedagógica y habilidad profesional docente en la Escuela de Santa María de Guayaquil-Ecuador, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE			CRITERIOS DE EVALUCIÓN						Observación y/o recomendaciones		
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de repuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Habilidad profesional docente La habilidad se adquiere sobre la base de la propia actividad y a través de la comunicación y la interacción social, en especial de la educación y la enseñanza y constituye el resultado de una práctica concreta orientada y	Habilidad pedagógica	Habilidades profesionales Habilidades metodológicas Rol profesional Habilidad curricular Habilidades comunicativas	Durante su formación profesional ha logrado perfeccionar sus habilidades				X		X		X		X		
			Considera que en los centros de formación profesional ha logrado mejorar sus habilidades metodológicas.				X		X		X		X		
			En su formación como docente se trabajaron actividades pedagógicas para valorar el rol				X		X		X		X		

	Recursos didácticos	Maneja habilidades curriculares durante las acciones de planificación de sus clases				X		X		X		X		
		Considera a las habilidades comunicativas como estrategia profesional				X		X		X		X		
		Utiliza recursos didácticos durante las actividades de aprendizaje				X		X		X		X		
Habilidad personal	Desarrollo de aprendizajes Estilos aprendizaje Estrategias enseñanza Experiencia personal	Demuestra habilidades personales en el desarrollo de los aprendizajes en la institución				X		X		X		X		
		Brindo atención a los alumnos teniendo en cuenta sus necesidades, estilos y ritmos				X		X		X		X		
		Implemento estrategias de enseñanza para mejorar los aprendizajes				X		X		X		X		
		Considera que su formación profesional contribuye a fortalecer su experiencia como docente de aula				X		X		X		X		

		La experiencia personal adquirida fortalece su				X		X		X		X		
Habilidad laboral	Condiciones laborales Desarrollo laboral Habilidades laborales Monitoreo Conocimientos Ejercicio docente Innovación Factor económico Factor tiempo	Las condiciones laborales actuales están acordes con la formación como docente				X		X		X		X		
		Es relevante la calidad del currículum profesional como un				X		X		X		X		
		Es necesario una constante evaluación de la carrera profesional para las				X		X		X		X		
		La Unidad educativa donde labora realiza monitoreo y capacitaciones para mejorar				X		X		X		X		
		Realiza trabajo en equipo que permite intercambiar conocimientos e información que beneficie su práctica profesional y personal				X		X		X		X		
		Durante el ejercicio docente demuestra habilidades profesionales para el logro de los aprendizajes				X		X		X		X		

		Con la experiencia en el ejercicio de la carrera profesional docente estoy apto para realizar innovaciones pedagógicas en las clases				X		X		X		X		
		El factor tiempo me impide capacitarse continuamente en mi carrera profesional				X		X		X		X		



Dr. Manuel J. Córdova Pintado  
DOCENTE UCV - PIURA

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar el habilidad profesional.

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe la gestión pedagógica y las habilidades profesionales de los docentes en la Escuela de Educación Básica Santa María en la ciudad- Guayaquil - Ecuador, 2020.

**DIRIGIDO A:** Docentes

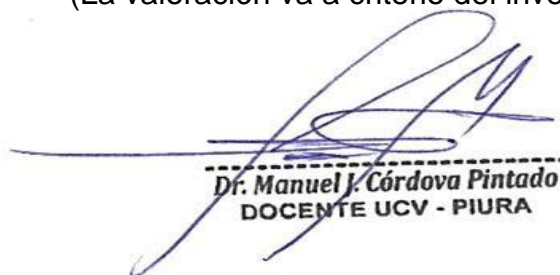
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Córdova Pintado Manuel Jesús

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:** \_\_\_Alto\_\_\_

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador)



Dr. Manuel J. Córdova Pintado  
DOCENTE UCV - PIURA

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## Anexo 9. Solicitud de permiso para realizar el estudio



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Guayaquil, 5 de Junio del 2020

Lcda. Mercedes Bolaños Flores.

Directora de la Escuela de Educación Básica Santa María

Presente.-

De mis consideraciones:

Reciba un cordial y afectuoso saludo, yo, Daysi Karina Jiménez Quinto, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, Unidad de Postgrado de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Piura – Perú, por medio de este presente solicito a usted me autorice a desarrollar mi proyecto de investigación cuyo tema es: Gestión Pedagógica y Habilidades Académicas de los docentes en la Escuela de Educación Básica Santa María de Guayaquil- Ecuador, 2.020. En la Institución que usted dignamente dirige, con la cual obtendré el grado de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad antes mencionada.

Esperando que la presente tenga una acogida favorable me suscribo de usted no sin antes reiterarle mis agradecimientos de consideración y estima.

Muy atentamente

Lcdo. Daysi Karina Jiménez Quinto  
C.I. 0928439132

MSc. Mercedes Bolaños Flores  
Directora  
Autorización