



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**  
**FACULTAD DE COMUNICACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES**

**CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**

**TEMA:**

“PERFIL DE LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS Y SUS OBLIGACIONES EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “DR. LUIS CELLERI AVILES”, DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, EN EL PERÌODO 2015 – 2016”.

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación – Mención ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

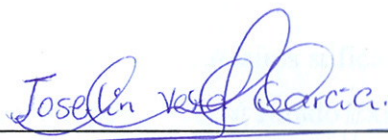
**AUTORA:** Joselin Maritza Vera García

**DIRECTOR:** Msc. Mario Ganchala

Agosto, 2016

## AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Joselin Maritza Vera García, declaro que la presente investigación es de mi autoría, fruto de mi trabajo y esfuerzo diario, y asumo la absoluta responsabilidad sobre los criterios vertidos; no se ha plagiado material previamente publicado o escrito por otra persona, excepto las citas bibliográficas, donde se ha hecho el reconocimiento debido en el texto.



Joselin Maritza Vera García

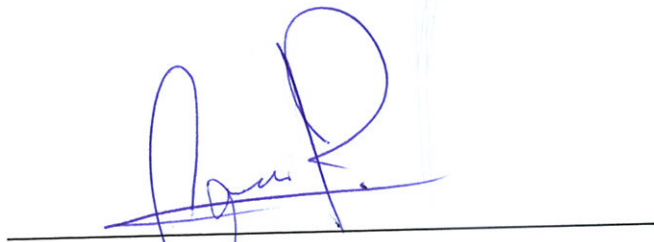
AUTORA

## CERTIFICACIÓN

En mi calidad de Director del Trabajo de Titulación presentado por la señorita Vera García Joselin Maritza, para optar por el grado académico de Licenciada en Ciencias de la Educación, Mención ADMINISTRACION EDUCATIVA, cuyo título es: **“PERFIL DE LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS Y SUS OBLIGACIONES EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA DR. LUIS CELLERI AVILES, DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA, CANTÓN LA LIBERTAD EN EL PERÍODO 2015 – 2016”**.

**CERTIFICO** que este trabajo reúne los requisitos suficientes para ser sometido a presentación pública y evaluación por parte del Jurado Examinador que se designe.

En la ciudad de Quito, a los 5 días de agosto del 2016



MSc. Mario Ganchala

**TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

## **DEDICATORIA**

Especial dedicación del presente trabajo a mi Padre Celestial quien me lleno de fortaleza en todo momento y ha permitido el logro de todas las metas propuestas.

De igual forma a Marina Vera, mi tía, quien con esfuerzo y sacrificios ha respaldado y apoyado durante el transcurso de toda mi carrera universitaria.

A mi hijo Marcelo, pilar fundamental y razón de mi vida, por quien lucho cada día para ser mejor y para poder brindarle todo aquello que el necesite.

Joselin Maritza Vera García

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por brindarme la sabiduría y la paciencia necesaria para lograr terminar este reto de tipo académico y por poner en el camino a diferentes personas que han sido mi apoyo fundamental.

A Marina Vera, por ser mi base fundamental durante todas las etapas de mi vida, permitiéndome sobresalir y alcanzar mis metas.

A la Universidad Tecnológica Equinoccial por su excelente labor y por aquellos docentes que conforman tan prestigiosa institución, por su acertada labor en el direccionamiento de los saberes inculcados.

Mis más sinceros agradecimientos al MSc. Mario Ganchala, quién con su valiosa aportación supo guiar de forma satisfactoria el presente trabajo de investigación.

Joselin Maritza Vera García



**FORMULARIO DE REGISTRO BIBLIOGRÁFICO**  
**PROYECTO DE TITULACIÓN**

DATOS DE CONTACTO	
CÉDULA DE IDENTIDAD:	092819416-6
APELLIDO Y NOMBRES:	VERA GARCÍA JOSELIN MARITZA
DIRECCIÓN:	STA. ELENA , BARRIO 24 DE JULIO
EMAIL:	joselin_bebe1992@hotmail.com
TELÉFONO FIJO:	042942539
TELÉFONO MOVIL:	0996632028

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	“Perfil de los administradores educativos y sus obligaciones en el desempeño de los docentes de la unidad educativa “Dr. Luis Celleri Avilés”, del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, en el período 2015 – 2016”.
AUTOR O AUTORES:	Joselin Maritza Vera García
FECHA DE ENTREGA DEL PROYECTO DE TITULACIÓN:	Viernes 5 , Agosto 2016
DIRECTOR DEL PROYECTO DE TITULACIÓN:	MsC. Mario Ganchala
PROGRAMA	PREGRADO <input checked="" type="checkbox"/> POSGRADO <input type="checkbox"/>
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN- MENCION ADMINISTRACION EDUCATIVA
RESUMEN: Mínimo 250 palabras	El perfil es consiste en la descripción de las habilidades que tiene un individuo para ejercer eficientemente un puesto de trabajo. El perfil permite relacionar cargo-función-responsabilidad como también los componentes, actitudinales,

habilidades y destrezas que se requiere para el desempeño de dicho cargo. La administración escolar se refiere a la ordenación de esfuerzos, a la determinación de objetivos académicos y de política externa e interna, a la creación y aplicación de una adecuada normatividad para alumnos, personal docente, administrativo. En las instituciones educativas, el docente cumple con una misión fundamental, que está relacionada a la orientación de los estudiantes en la adquisición de los conocimientos. Considerando la importancia del tema, se realizó una investigación referente a “Perfil de los administradores educativos y sus obligaciones en el desempeño de los docentes”, cuya investigación tiene como objetivo analizar el perfil de los administradores educativos y sus obligaciones, para lo cual se recurrió a una investigación bibliográfica y de campo. Al final se establecen las conclusiones y recomendaciones.

<b>PALABRAS CLAVES:</b>	<b>PERFIL, ADMINISTRADOR EDUCATIVO, DESEMPEÑO, DOCENTES.</b>
<b>ABSTRACT:</b>	<p>The profile is the description of the skills that an individual to efficiently exercise a job. The profile allows cargo-function-related responsibility as well as components, attitudes, skills and abilities required for the performance of this position. School management refers to the management efforts to determine academic goals and external and internal policy, the creation and implementation of appropriate standards for students, faculty, staff. In educational institutions, the teacher plays a fundamental mission, which is related to the orientation of students in the acquisition of knowledge. Considering the importance of the issue, an investigation concerning "Profile of education and their obligations in the performance of teachers" was held, whose research aims to analyze the profile of education and their obligations, for which was used a bibliographic and field research. Finally, conclusions and recommendations are set.</p>
<b>KEYWORDS</b>	<b>PROFILE, EDUCATIONAL ADMINISTRATOR, PERFORMANCE, DOCENTES</b>

Se autoriza la publicación de este Proyecto de Titulación en el Repositorio Digital de la Institución.

f: 

**VERA GARCÍA JOSELIN MARITZA**

092819416-6




## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **VERA GARCÍA JOSELIN MARITZA**, CI 092819416-6 autor/a del proyecto titulado: **TITULO PERFIL DE LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS Y SUS OBLIGACIONES EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES** previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN- MENCIÓN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA** en la Universidad Tecnológica Equinoccial.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las Instituciones de Educación Superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la BIBLIOTECA de la Universidad Tecnológica Equinoccial a tener una copia del referido trabajo de graduación con el propósito de generar un Repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Quito, 5 de Agosto del 2016

f:  \_\_\_\_\_

**VERA GARCÍA JOSELIN MARITZA**  
092819416-6

## CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo, **NURY ISABEL RAMÍREZ VILLÓN** con cédula de identidad N.-0913611208 en calidad de Rectora de la Unidad Educativa “Dr. Luis Celleri Avilés” autorizo a **VERA GARCÍA JOSELIN MARITZA**, realizar la investigación para la elaboración de su proyecto de titulación “**PERFIL DE LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS Y SUS OBLIGACIONES EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “DR. LUIS CELLERI AVILÉS, DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, EN EL PERÍODO 2015 – 2016”**”, basada en la información proporcionada por institución.

Quito, 5 de Agosto del 2016

f: 

**NURY ISABEL RAMÍREZ VILLÓN**

0913611208

## ÍNDICE GENERAL

	PÁGINAS
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	II
CERTIFICACIÓN .....	III
DEDICATORIA .....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
FORMULARIO DE REGISTRO BIBLIOGRÁFICO .....	VI
PROYECTO DE TITULACIÓN .....	VI
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN .....	IX
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	X
ÍNDICE GENERAL.....	XI
RESUMEN.....	XIV
EQUATOR TECHNOLOGICAL UNIVERSITY .....	XV
SUMMARY .....	XV
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA .....	3
1.1 El problema de la investigación .....	3
1.1.1 Problema a investigar .....	3
1.1.2 Objetivo de estudio teórico .....	3
1.1.3 Objeto de estudio práctico.....	4
1.1.4 Planteamiento del problema.....	4
1.1.5 Formulación del problema .....	7
1.1.6 Sistematización del problema .....	7
1.1.7 Objetivo general .....	7
1.1.8 Objetivos específicos .....	8
1.1.9 Justificación.....	8
1.2 MARCO REFERENCIAL .....	10
1.2.1 MARCO TEÓRICO.....	10
1.2.1.1 Administración.....	10
1.2.1.2 Administración educativa .....	11

1.2.1.3 La educación como bien público.....	11
1.2.1.4 Eficacia escolar – calidad de educación.....	12
1.2.1.5 Tipos de administradores .....	13
1.2.1.6 Características del administrador educativo.....	14
1.2.1.7 Perfil del Administrador educativo .....	15
1.2.2 Desempeño docente y sus obligaciones .....	16
1.2.2.1 Desempeño docente .....	16
1.2.2.2 Obligaciones de los docentes .....	17
1.2.3 Marco conceptual .....	19
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA .....	22
2.1 Metodología General.....	22
2.1.1 Nivel de estudio.....	22
2.1.2 Modalidad de investigación.....	22
2.1.3 Métodos .....	23
2.1.4 Población y muestra .....	24
2.1.4 Selección de instrumentos de investigación .....	24
2.1.5 Procesamiento de datos .....	25
CAPÍTULO 3. RESULTADOS .....	26
3.1 Presentación y análisis de resultados .....	26
3.1.1 Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Luis Célleri Avilés”.....	26
3.1.2 Resultado de las entrevistas aplicadas a las autoridades de la Unidad Educativa Dr. Luis Celleri Avilés. ....	34
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN .....	40
4.1 Conclusiones .....	40
4.2 Recomendaciones.....	42
BIBLIOGRAFÍA .....	43
ANEXOS.....	45

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 3.1:</b> Nivel de desempeño de las autoridades.....	26
<b>Tabla 3.2:</b> Perfil de las autoridades.....	27
<b>Tabla 3.3:</b> Autoridades respaldan labor de los docentes.....	28
<b>Tabla 3.4:</b> Desarrollo profesional de los docentes.....	29
<b>Tabla 3.5:</b> Supervisión de las autoridades al personal.....	30
<b>Tabla 3.6:</b> Capacitación por parte de las autoridades.....	31
<b>Tabla 3.7:</b> Implementación de estrategias de gestión de calidad.....	32
<b>Tabla 3.8:</b> Influencia del perfil de los administradores.....	33

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Grafico 3.1:</b> Nivel de desempeño de las autoridades.....	26
<b>Grafico 3.2:</b> Perfil de las autoridades.....	27
<b>Grafico 3.3:</b> Autoridades respalda labor de los docentes.....	28
<b>Grafico 3.4:</b> Desarrollo profesional de los docentes.....	29
<b>Tabla 3.5:</b> Supervisión de las autoridades al personal.....	30
<b>Grafico 3.6:</b> Capacitación por parte de las autoridades.....	31
<b>Tabla 3.7:</b> Implementación de estrategias de gestión de calidad.....	32
<b>Tabla 3.8:</b> Influencia del perfil de los administradores.....	33

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**  
**SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**  
**CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

“Perfil de los administradores educativos y sus obligaciones en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Dr. Luis Celleri Áviles, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, en el período 2015 – 2016”

**Autora:** Joselin Maritza Vera García

**Director:** MSc. Mario Ganchala

**Fecha:** Quito 2016

**RESUMEN**

El perfil es consiste en la descripción de las habilidades que tiene un individuo para ejercer eficientemente un puesto de trabajo. El perfil permite relacionar cargo-función-responsabilidad como también los componentes, actitudinales, habilidades y destrezas que se requiere para el desempeño de dicho cargo. La administración escolar se refiere a la ordenación de esfuerzos, a la determinación de objetivos académicos y de política externa e interna, a la creación y aplicación de una adecuada normatividad para alumnos, personal docente, administrativo. En las instituciones educativas, el docente cumple con una misión fundamental, que está relacionada a la orientación de los estudiantes en la adquisición de los conocimientos. Considerando la importancia del tema, se realizó una investigación referente a “Perfil de los administradores educativos y sus obligaciones en el desempeño de los docentes”, cuya investigación tiene como objetivo analizar el perfil de los administradores educativos y sus obligaciones, para lo cual se recurrió a una investigación bibliográfica y de campo. Al final se establecen las conclusiones y recomendaciones.

**DESCRIPTORES: PERFIL, ADMINISTRADOR EDUCATIVO, DESEMPEÑO, DOCENTES.**

**EQUATOR TECHNOLOGICAL UNIVERSITY****DISTANCE EDUCATION SYSTEM****CAREER EDUCATION SCIENCES**

"Profile of education and their obligations in the performance of teachers in the Education Unit Dr. Luis Celleri Áviles, Canton La Libertad, Santa Elena, in the period 2015 - 2016"

Author: Joselin Maritza Vera Garcia

Director: MSc. Mario Ganchala

Date: Quito 2016

**SUMMARY**

The profile is is the description of the skills that an individual to efficiently exercise a job. The profile allows cargo-function-related responsibility as well as components, attitudes, skills and abilities required for the performance of this position. School management refers to the management efforts to determine academic goals and external and internal policy, the creation and implementation of appropriate standards for students, faculty, staff. In educational institutions, the teacher plays a fundamental mission, which is related to the orientation of students in the acquisition of knowledge. Considering the importance of the issue, an investigation concerning "Profile of education and their obligations in the performance of teachers" was held, whose research aims to analyze the profile of education and their obligations, for which was used a bibliographic and field research. Finally, conclusions and recommendations are set.

**Descriptors: PROFILE, EDUCATIONAL ADMINISTRATOR, PERFORMANCE, DOCENTES.**

## INTRODUCCIÓN

El administrador educativo debe de ser capaz de visualizar los objetivos y de llevarlos a cabo. Un buen administrador debe conocer bien cada aspecto de la institución para que así pueda cumplir con los objetivos. Para poder llevar a cabo una buena administración se debe seguir unos parámetros o principios como lo son la planeación, organización, desarrollo, coordinación, dirección y control. Esto quiere decir que el administrador deber ver más allá, conocer el rumbo de la empresa, tener claros los objetivos, trazar un plan de trabajo, de desarrollar ese plan de trabajo y de cumplir los objetivos propuesto.

En las instituciones educativas es importante resaltar la importancia que juega la dirección administrativa ya que pone en movimiento la voluntad de hacer algo y transformar los deseos en acciones para lograr el éxito. La administración tiene que darse pensando en el mejoramiento y desarrollo de todos los miembros de la comunidad. Cada vez, los directivos se encuentran con la necesidad de gestionar adecuadamente una institución educativa, para ello se tiene que coordinar esfuerzos pedagógicos, recursos materiales, recursos financieros, personal e información.

El presente trabajo de titulación se trata sobre “Perfil de los administradores educativos y sus obligaciones en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Luis Celleri Áviles”, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, en el período 2015 – 2016”.

El capítulo I está compuesto por el tema de investigación, se identifica el objeto de estudio teórico y práctico, por medio de un análisis de la realidad educativa a nivel macro, meso y micro, permitiendo plantear el problema desde la formulación y sistematización del problema. Se establece el objetivo general de la investigación, y los objetivos específicos, que permiten orientar el trabajo. Además se exponen argumentos valederos que justifican la investigación. Mediante un marco teórico tomado de diferentes fuentes que permiten tener un mayor conocimiento del tema y se definen diversos términos que se relacionan con el tema de investigación.



El capítulo II consta de la metodología general, donde se detalla el nivel de estudio al que pertenece, la modalidad de investigación que se va aplicar, los métodos que se emplean durante la investigación, se especifica también la población y muestra con la cual se va a trabajar mediante la aplicación de instrumentos de investigación.

En el capítulo III se presentan los resultados de la investigación, donde se detalla la recolección y tratamientos de los datos, presentación y análisis de los datos obtenidos en el trabajo de campo.

El Capítulo IV contiene las conclusiones y recomendaciones que se establecen al término de la investigación.

Así mismo, se hace constar la bibliografía consultada, y al final el modelo de las encuestas aplicadas tanto a los docentes como a los estudiantes.

## **CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA**

### **1.1 El problema de la investigación**

#### **1.1.1 Problema a investigar**

Los administradores educativos tienen a cargo dirigir a las instituciones, cuyos cargos son dados, en muchas de las veces, a personas que no reúnen el perfil adecuado, que desconocen lo que implica administrar. El docente en sus labores diarias se encuentra con diversas dudas que requieren que las autoridades les ayuden a despejar. Así mismo, el administrador educativo es quien debe revisar, aprobar y controlar ciertos documentos pedagógicos, pero si desconoce de las actividades educativas, no podría realizar un trabajo adecuado.

Un buen administrador es aquel que sabe llegar al docente, orientar su trabajo, realizar un seguimiento a la labor educativa, reforzar y capacitar a los docentes en diversos aspectos: pedagógicos, administrativos, legales, y de diversa índole que suelen presentarse en los planteles educativos. Una correcta orientación garantiza la efectiva acción educativa.

En diversos establecimientos educativos se ha visto que los administradores no cumplen a cabalidad con sus funciones, en ciertos casos predomina la prepotencia y en otros la falta de liderazgo para dirigir al talento humano a su cargo. Cuando las máximas autoridades no realizan bien su trabajo, repercute negativamente en todos los aspectos: administrativo, pedagógico, clima laboral, etc.

#### **1.1.2 Objetivo de estudio teórico**

Para analizar la problemática detectada, que consiste en el incumplimiento en el perfil de los administradores educativos y sus obligaciones en el desempeño de los docentes, se investiga importantes fuentes bibliográficas, sobre todo relacionadas

con el rol que debe cumplir el administrador, la base legal y los instrumentos pedagógicos que orientan la labor educativa.

### **1.1.3 Objeto de estudio práctico**

La investigación se realizó en la Unidad Educativa Dr. Luis Celleri Áviles, del cantón Libertad. Se aplicó una encuesta a los docentes, cuyo cuestionario fue elaborado por la investigadora; además se empleó la técnica de la entrevista.

### **1.1.4 Planteamiento del problema**

Haciendo un análisis de la administración de las instituciones educativas a nivel mundial, se considera que la mayoría de países la administración educativa se ve afectada por los problemas y crisis que se viven en el campo político y económico. Sin duda alguna, éste es uno de los problemas más agudos con que se encuentran la mayoría de los países. Se puede decir también, que en los países con una política dictadora, influye en la administración educativa.

En un informe de la UNESCO (2012) se realiza un análisis del cumplimiento de los seis objetivos de educación para todos establecidos en el marco de acción de Dakar en 2000. Además, identifica un conjunto de desafíos y temas relevantes que debiesen ser parte de una agenda de discusión en la perspectiva post-2015, que fue el plazo que los gobiernos se dieron para cumplir con los objetivos del mencionado marco de acción. En términos generales, el informe identifica varios e importantes avances de la región en el cumplimiento de las metas de educación para todos; pero también se hace referencia a que en la región se puede y debe plantearse objetivos más ambiciosos, donde los planteles sean administrados de forma adecuada y trabajar para cumplir con las metas propuestas.

En países como México, se considera que todas las instituciones, y las escuelas no es precisamente una excepción, se caracterizan por vivir diversos tipos de conflictos, de distinta índole y de diferente intensidad, cuya raíz es precisamente la mala administración educativa. Conflictos entre profesores, entre profesores y

alumnos, entre profesores y padres de alumnos, conflictos entre profesores y la dirección del plantel, etc., constituyen una pequeña muestra de las múltiples situaciones conflictivas que se vive de alguna manera en los centros educativos.

Esta problemática, se considera que surge por la necesidad de tener al directivo escolar como líder de su entorno, teniéndole como un administrador de la era actual, que en su visión para lograr la modernización educativa se trate de estimular la creación de estructuras administrativas flexibles que faciliten la experimentación en la organización del trabajo escolar, la coherencia entre ciclos y niveles educativos, la articulación entre la educación formal e informal, la coordinación con otros agentes sociales en el desarrollo de modelos educativos, de gestión, de aprovechamiento de recursos humanos y mayores niveles de autonomía institucional.

En Chile, diversos estudios demuestran que los problemas de gestión son parte crucial en la calidad de la educación. Inamovilidad de funcionarios, malos resultados administrativos y poca responsabilidad en el desempeño de los administradores, son entre otras las causas de los problemas. Los Directores en el sistema municipal no son concursables, y su desempeño se liga más bien a aspectos formales que a cuestiones académicas en cuanto a las que deberían responder específicamente. En el sistema privado es corriente que a los profesores no se les pague durante las vacaciones, y se estimule un excesivo compromiso de docencia directa, que compromete la calidad del resultado al no acompañarse del necesario tiempo de estudio y preparación.

Por su parte en Colombia hay quienes consideran que el sistema educativo es ineficiente, siendo una de las causas el bajo compromiso de las autoridades educativas para trabajar coordinadamente en bien de la educación, además del poco respaldo de las familias con el proceso educativo y sus resultados, lo que tiende a ahondar el problema de mala gestión y organización del sistema.

En el Ecuador el sistema educativo actual cada vez es más exigente, pues busca la excelencia en la calidad del servicio prestado, en este caso el de educación; a nivel nacional los procesos establecidos para ocupar un cargo de directivo no se manejaban a través de trámites políticos, hoy en día se debe pasar por un proceso de meritocracia, sin embargo se ha vuelto una tarea difícil, el hecho de seleccionar el talento humano que cumpla o cubra el perfil requerido para realizar funciones administrativas y que a su vez se ajusten a las necesidades de los establecimientos educativos.

El sistema educativo público no puede permitirse el lujo de mal utilizar los recursos que le son confiados. Las mentes jóvenes que se echan a perder, el deterioro de los edificios educativos y la desmotivación de los docentes ocasionada por una mala gestión educativa. Cuando una institución es mal dirigida, puede perjudicarse el futuro de alumnos y maestros, si la mala gestión se prolonga tres o más años, cuántos llegarían a ser perjudicados.

En la provincia de Santa Elena también se han presentado problemas para la asignación de autoridades o directivos en cada uno de los establecimientos fiscales, fisco misionales y particulares; puesto que los cambios constantes de los llamados “administradores” funcionan en calidad de encargo, por tal motivo se vuelven inestables, y en tanto el trabajo y desempeño de los docentes se ve afectado de igual forma, ya que cada persona que ocupa el cargo maneja sus propias estructuras o forma de trabajar.

Sin embargo en la Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés como institución pública también se ha visto afectada por esta problemática pues el administrador es el responsable de direccionar el desempeño de los docentes; cuando el directivo no cumple con sus obligaciones o funciones expone a la comunidad a obtener resultados no tan alentadores, esto además produce problemas interpersonales que afectan la armonía y el alcance de los objetivos.

### **1.1.5 Formulación del problema**

¿El perfil de los administradores educativos y sus obligaciones influye en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Luis Celleri Áviles”, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, en el período 2015 – 2016?

### **1.1.6 Sistematización del problema**

- **¿Cuál es el perfil actual del administrador educativo?**
- ¿Cuáles son las principales problemáticas relacionadas con el desempeño de los docentes presentes en el entorno educativo?
- ¿El perfil de los administradores afecta directamente el desempeño de los docentes en cuanto al alcance de la calidad educativa?
- ¿Cuáles son las consecuencias del accionar ineficaz de los administradores y docentes en las instituciones educativas?
- **¿Cuáles son las funciones que desempeña cada docente para mejorar eficazmente su desempeño?**
- ¿Cuál es la influencia de las funciones que desempeña el docente, en la calidad educativa?
- ¿Cómo establecer una relación efectiva y afectiva entre el rol del administrador y el cumplimiento de las obligaciones de los docentes para mejorar la calidad educativa?

### **1.1.7 Objetivo general**

Analizar el perfil de los administradores educativos y sus obligaciones mediante el estudio del desempeño de los docentes para mejorar la calidad del servicio ofertado de la Unidad Educativa “Dr. Luis Celleri Áviles”, del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, en el periodo 2015 - 2016.

### **1.1.8 Objetivos específicos**

- Diagnosticar el trabajo directivo y su incidencia en el desempeño de los docentes mediante la aplicación de técnicas e instrumentos de investigación.
- Identificar las ventajas del perfil de los administradores educativos, mediante el análisis de fuentes bibliográfica, con el fin de analizar su influencia en el proceso educativo.
- Determinar acciones que propicien una administración educativa de calidad que permita mejorar el desempeño de los docentes por medio del estudio del entorno.

### **1.1.9 Justificación**

La función administrativa de los centros educativos debe reunir características multidisciplinarias, las mismas que permitan atender las necesidades de comunidad educativa y de esta forma brindar un servicio efectivo. Por lo tanto que el administrador educativo es el llamado a liderar los diferentes procesos que se llevan a cargo de su gestión; entre estos procesos está la gestión docente que puede ser considerada como uno de los ejes principales en el sistema educativo.

El desempeño docente puede verse afectado cuando la gestión administrativa no es efectiva y por ende incidirá en la calidad del servicio educativo, entonces es primordial realizar un análisis del perfil del administrador y sus obligaciones, de modo que se puedan establecer procesos sistemáticos adecuados y ajustados a las necesidades educativas afectando significativamente a la labor docente logrando así la mejora continua.

Es importante investigar este tema, porque la administración de una organización sin la preparación y diligencia necesarias, produce resultados poco favorables. La mala administración educativa produce básicamente desperdicio de recursos, si los recursos fueran puramente monetarios, el problema quizá no sería tan grave, pero

entorno a esta situación se ven perjudicados directamente alumnos, maestros y padres de familia, e indirectamente el propio Estado y los empleadores, es claro que el problema se magnifica; de ahí la necesidad de analizar este tema.

La presente investigación, tiene impacto educativo, pues ofrece a las autoridades, las herramientas necesarias para convertirse en verdaderos líderes, cumpliendo con su trabajo en forma responsable y apegado a la normativa vigente, todo esto redundando en la calidad del proceso educativo, puesto que los docentes se sentirán respaldados y todos emprenderán su accionar en busca de la consecución de objetivos comunes.

Así mismo, es factible desarrollar el presente trabajo investigativo porque se enmarca dentro de las líneas de investigación establecidas por la UTE, y por tratarse de un tema muy importante y que no ha sido investigado en la Unidad Educativa “Dr. Luis Célleri Avilés”.

Con la ejecución de este proyecto se busca mejorar la administración educativa en la Unidad Educativa “Dr. Luis Célleri Avilés”, ya que se establece el nuevo perfil de competencias en las personas que dirigen las instituciones educativas, donde la inteligencia-conocimiento-autonomía sean ejes fundamentales para enfrentar los requerimientos del nuevo mundo laboral además de apoyar y reforzar el ejercicio docente.



## **1.2 MARCO REFERENCIAL**

### **1.2.1 MARCO TEÓRICO**

#### **1.2.1.1 Administración**

Según Escudero, Nieto y Portela (2011) la administración “es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las actividades de trabajo con el propósito de lograr los objetivos o metas de la organización de manera eficiente y eficaz” (p. 21). Es decir, que quien administra, dirige los recursos y esfuerzos de la organización hacia las oportunidades que le permitirán obtener resultados positivos.

La administración es considerada como un proceso de decisiones, y las decisiones, conjunto de tareas o actividades, compartidas por toda persona en una institución educacional, desde el profesor hacia arriba o en la dirección contraria (Yopo, 2001).

Bajo este contexto, la administración consiste en el proceso sistemático, que comprende el planificar, organizar, dirigir y controlar, manteniendo un ambiente armónico con el grupo de colaboradores con el fin de alcanzar los objetivos propuestos y que han sido planteadas de forma colectiva, generando bienestar no solo en cuanto a la parte administrativa sino también en la realización personal de cada uno de quienes integran la organización; el mejoramiento constante permitirá elevar la productividad, y fortalecer el nivel de relaciones interpersonales, puesto que las acciones han sido encaminadas bajo una estructura previamente planificada, garantizando el logro de las diferentes metas que una organización pueda establecer, y si esto es posible entonces, la gestión administrativa puede ser calificada como exitoso.

### **1.2.1.2 Administración educativa**

Según Herrera (2014) la administración educativa es:

Ciencia aplicada que utiliza conocimientos de la administración general, direccionando un conjunto de técnicas y métodos para su aplicación en la organización educativa, buscando establecer lineamientos que permitan desarrollar y prestar un servicio de calidad, beneficiando de esta forma a todos los miembros de la comunidad educativa (p. 18).

Entonces se puede decir, que la administración educativa se convierte en el camino a la excelencia, no se relaciona directamente con la producción económica, sino a la excelencia en el servicio que presta a la comunidad. El sistema educativo vigente exige procedimientos no solo que den resultados de este tipo, sino también el lograr desarrollar procesos de calidad y calidez; es así, que se convierte en un elemento fundamental para que las instituciones se desempeñen eficientemente, implementando estrategias inteligentes que permitan vincular a todos los miembros de la comunidad y desarrollar en estos una visión colectiva que conlleve al crecimiento organizacional.

### **1.2.1.3 La educación como bien público**

Para la Unesco (2008) la educación es un bien público y un derecho humano del que nadie puede estar excluido. Concebir la educación como derecho y no como un mero servicio o una mercancía, exige que el Estado garantice el acceso a la educación y asegure una educación obligatoria y gratuita a todos los ciudadanos porque los derechos no se compran ni se transan, sino que se tienen que respetar y hacer cumplir.

Bajo esta consideración que realiza la Unesco, se agrega que es necesario que los establecimientos educativos aseguren a todos los ciudadanos una educación de calidad y fomenten la integración de estudiantes provenientes de distintos contextos sociales y culturales, ya que constituye una poderosa herramienta para el desarrollo

humano de los países y la cohesión social, fundamentos de una sociedad más justa y democrática.

Al considerar q la educación como un bien público, se puede asegurar el derecho a una educación sin exclusiones, sin perjuicio de que existan otras opciones para que los padres puedan ejercer el derecho a elegir la educación que quieren para sus hijos. Conforme lo señala González (2006) “la educación es un bien público y un derecho humano fundamental, del que nadie puede estar excluido, porque gracias a ella nos desarrollamos como personas y es posible el desarrollo de las sociedades” (p. 3).

Es así que el sistema educativo es considerado como uno de los ejes principales de toda sociedad, en el Ecuador en la actualidad vivimos periodos de cambio, con sentido de responsabilidad por parte del gobierno, instaurando procesos selectivos cuyo propósito es mejorar la calidad de la educación, priorizando así el derechos de los niños, adolescente y jóvenes a la educación de calidad; dejando a tras las prácticas políticas en donde primaba el beneficio propio y los intereses particulares de ciertos grupos sociales.

Cuando un sistema educativo es considerado como un bien público, permite extender el alcance o las expectativas sobre los resultados que puedan obtener dicho sistema, es decir que se vuelve más equitativo e igualitario y que el logro de la excelencia no solo se alcanza en las instituciones de elite, a la que gran parte de la población no tiene acceso, sino que también es posible para aquellos grupos menos favorecidos. Esto hace posible incrementar el número de estudiantes que acceden a emprender estudios superiores ya sea dentro o fuera del país, en consecuencia mejorando los niveles de vida de los individuos y del lugar que ocupan en la sociedad.

#### **1.2.1.4 Eficacia escolar – calidad de educación**

La educación pública durante el trascurso de los años ha sido vista como un servicio de tipo regular, que no prestaba las garantías necesarias para el desarrollo y sostenimientos de un país, sin embargo, la sociedad competitiva y globalizada exige

cambios radicales, alcanzar estándares de calidad es hoy en día, aquello que va a permitir el “desarrollo integral de los educandos”, es ahora, que se busca establecer modelos y lineamientos que hagan posible mejores resultados.

Una escuela eficaz es aquella que consigue un desarrollo integral de todos y cada uno de sus alumnos, mayor de lo que sería esperable teniendo en cuenta su rendimiento previo y la situación social, económica y cultural de las familias (Isch, 2015, p. 46).

Los administradores educativos tienen la obligación de establecer procesos o rutas que encaminen a toda la comunidad educativa hacia el desarrollo integral es decir alcanzar la eficacia escolar, por lo tanto debe estar involucrado constantemente en cada una de las actividades que se desarrollan día a día, no solo con los docentes, sino también con padres de familia, estudiantes y personal de apoyo; de este modo dejar de ser un administrador de oficina o de escritorio y volverse un líder de procesos.

#### **1.2.1.5 Tipos de administradores**

Siendo los administradores los responsables de llevar a cabo la dirección de una organización, pesa sobre ellos, el mayor grado de responsabilidad sobre los resultados que alcance la institución, en base a esto García (2011) ha determinado diferentes tipos de administradores:

##### **a) Por su nivel en la organización**

- **Administradores de nivel primario**, es el más bajo de la organización, donde los individuos que son responsables del trabajo reciben el nombre de Administradores de primera línea o administradores de primer nivel. Los empleados de este nivel no supervisan a otros administradores, son operativos (Polanco, 2014).

- **Administradores de nivel medio**, dirigen las actividades de otros administradores, y algunas veces, también de los empleados de operación.
- **Administradores de alto Nivel**, son los responsables de la dirección global de la organización. Establecen políticas operativas y guían la interacción de la organización con su ambiente externo (Polanco, 2014).

Las funciones de los administradores pueden esencialmente ser las mismas, desde la planificación, organización, dirección y control, sin embargo estas varían en cuanto al tiempo que el administrador le dedique a cada una de ellas. Cuando los directivos carecen de formación administrativa, produce una serie de disfunciones en el sistema educativo, que perjudican principalmente a las clases menos favorecidas, para quienes la educación pública es la única opción formativa fuera del núcleo familiar, el cual, por la misma situación precaria, se preocupa más de la búsqueda de sustento que de la formación propiamente dicha.

#### b) **Por la clase de actividades organizacionales**

- **Administrador funcional**, es responsable de una sola actividad organizacional. Las personas y actividades que preside se ocupan de un conjunto común de actividades.
- **Administrador general**, supervisa una unidad compleja, es el responsable de todas las actividades de dicha unidad. Los administradores de tipo general no solo manejan un departamento sino que son los responsables del engranaje de cada una de las unidades que se encuentren en operación, es decir el trabajo de este tipo de funcionario es más complejo puesto que asume la responsabilidad de todos los resultados que se den a nivel organizacional (Yopo, 2001).

#### 1.2.1.6 Características del administrador educativo

El administrador educativo debe reunir entre otras las siguientes características:

- Ordenar y aprovechar el esfuerzo de cada uno de los miembros del grupo.

- Determinar objetivos académicos que se ajusten a la política externa e interna.
- Diseñar y aplicar una adecuada normativa interna adaptada a las leyes vigentes, para que tanto docentes, estudiantes y padres de familia y directivos conformen exitoso modelo de gestión (Juárez, 2012).

En conclusión, el administrador educativo debe considerar a cada uno de sus colaboradores como componentes principales para el logro de los objetivos, es decir, valorar y destacar las habilidades de los docentes de modo que ninguno de ellos pueda sentirse como menos útil, sino por lo contrario valioso al momento de la ejecución de una tarea, sentirse comprometido porque entiende que su aportación es valiosa.

El administrador de la nueva era debe dirigir mediante objetivos, calcular riesgos para elegir alternativas a largo plazo (pensamiento estratégico), se capaz de organizar equipos integrados, en el que todos miden su desempeño y resultados contra los objetivos de la organización, transmitir información y motivar a todos los miembros de la organización, a la participación responsable, en general, tiene que ver a la institución como un todo.

### **1.2.1.7 Perfil del Administrador educativo**

El Mineduc (2012) considera que todo administrador educativo debe reunir características fundamentales relacionadas estrechamente a la complejidad de sus funciones, entre estas características se encuentran:

- Liderar la institución educativa
- Involucrarse en la gestión pedagógica
- Gestionar el talento humano y recursos
- Asegurar un clima organizacional y una convivencia adecuada

Así mismo, Sabino (2012) establece que un administrador educativo debe tener el siguiente perfil, tomando en cuenta tres dimensiones:

1. Formación profesional, conocimientos y experiencia
2. Contar con habilidades, capacidades y competencias administrativas
3. Contar con características humanísticas

En términos generales, un administrador educativo debe poseer título profesional, capacidad de liderazgo, conocimiento y aplicación de la normativa del sector, capacidad y habilidad para resolver problemas y tomar decisiones, organizar la acción educativa para que se desarrollen las competencias que integren habilidades, conceptos, actitudes y destrezas, conocer y aplicar procedimientos de diversificación y adecuación curricular del centro educativo.

### **1.2.2 Desempeño docente y sus obligaciones**

Para Chiavenato (2002), el desempeño se relaciona con la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria en su labor y satisfacción laboral. A partir de esta definición se puede decir que el desempeño es la relación existente entre las habilidades de personal y la forma en como estos dan cumplimiento a sus funciones; todo esto, persiguiendo no solo objetivos particulares sino también colectivos, como por ejemplo el éxito o reconocimiento empresarial.

Por otra parte, el docente es un individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza.

#### **1.2.2.1 Desempeño docente**

Cuando un docente se desempeña de manera eficiente, provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que se aspira. Por este motivo el Mineduc (2012) estableció los estándares de desempeño docente, con el fin de fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

El buen desempeño docente permite alcanzar el éxito en las instituciones educativas. Sin duda, que la práctica docente es una práctica social compleja. Es así que el desempeño docente puede ser considerado como uno de los aspectos esenciales de los procesos de aprendizaje; que a través del conocimientos vincula a diferentes actores, como por ejemplo: estudiante, docente, la familia, sociedad; por ende se vuelve vital para obtener mejores resultados en los diferentes entornos en que estos se desenvuelvan; por ende es necesario que el desempeño de los docentes sea efectivo es decir de calidad.

Según lo señala el Ministerio de Educación (2012) la enseñanza realizada por un profesional tiene un gran valor y beneficio para la sociedad en general ya que es una tarea de gran cobertura; atiende a las personas que pasan varios años realizando la educación básica como los primeros pasos (inicial, primaria y secundaria) y otro menor porcentaje en la educación superior.

El buen desempeño docente permitirá que los niños y jóvenes adquieran los conocimientos necesarios para desarrollarse como persona. Un docente que tenga un desempeño eficiente, comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Tiene que buscar el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes.

#### **1.2.2.2 Obligaciones de los docentes**

De acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, en su artículo 11.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;



- b) Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c) Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d) Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e) Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f) Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g) Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h) Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i) Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j) Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k) Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l) Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m) Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;

- n) Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o) Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p) Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q) Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- r) Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- s) Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes (Mineduc, 2011).

Mediante el cumplimiento de las obligaciones que tienen los docentes de acuerdo a la LOEI, el Mineduc busca una escuela de calidad, competitiva, pero para aquello también es importante la fijación de objetivos y la coordinación de esfuerzos para lograrlos; en este sentido el director escolar se convierte en el agente de cambio para impulsar a la organización escolar, a un proceso de mejoramiento.

### **1.2.3 Marco conceptual**

**Administradores educativos.-** Es el experto en el área de la educación.

**Calidad de la educación:** Se establece para verificar la superioridad referente a la calidad de la educación institucional en comparación con otras instituciones.

**Competencias sistémicas:** suponen destrezas y habilidades relacionadas con la totalidad de un sistema. Requieren una combinación de imaginación, sensibilidad y habilidad que permite ver cómo se relacionan y conjugan las partes en un todo. Requieren haber adquirido previamente competencias instrumentales e interpersonales que constituyen la base de las competencias sistémicas.

**Cultura Organizacional.-** Conjunto de valores, creencias y normas compartidas por los miembros de la organización o también conocido como clima organizacional.

**Descentralización.-** generalmente transfiere las tareas pero no la autoridad a otras unidades al interior de la organización.

**Efectividad.-** Habilidad administrativa para “hacer las cosas correctas” utilizando los métodos más apropiados para la consecución de los objetivos.

**Encuestas:** Técnica de recolección de hechos mediante la formulación de preguntas cuyas preguntas son anotadas por un entrevistador de forma personal.

**Estándares:** son parámetros sobre los que se fijan los objetivos de la institución.

**Estrategias metodológicas.-** Tácticas para la enseñanza del aprendizaje.

**Evaluación docente.-** Esta referida a todas las acciones o procedimientos disponibles y aceptados para realizar la evaluación al trabajo o desempeño del docente.

**Indicador.-** Un cuantificador, se entiende como un procedimiento que permite establecer alguna dimensión conceptual, expresada en números.

**Relaciones humanas.-** son las interesadas en crear y mantener entre individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos basados en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana.

**Sistema.-** Es un módulo ordenado de elementos que se encuentran relacionados entre sí.

**Supervisión Educativa.-** Se entiende por el conjunto de acciones dirigidas al mejoramiento de la enseñanza aprendizaje de alumnos y maestros.

**Técnicas.-** Son esencialmente formas de hacer las cosas, métodos para determinar un determinado resultado.

**Planeación.-** es proyectar el futuro deseado y los medios efectivos para conseguirlos.

## **CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA**

### **2.1 Metodología General**

Para el desarrollo del presente trabajo se establecieron diferentes niveles de estudio y métodos de investigación, los cuales serán aplicados como herramientas estratégicas, en consecuencia de esto, permitirán determinar la línea de investigación que se ajuste más al problema objeto de estudio, entre los que se encuentran:

#### **2.1.1 Nivel de estudio**

Se trata de un diseño de investigación no experimental con enfoque cuantitativo y de tipo descriptiva y de campo.

Hernández, Fernández, & Baptista (2010) consideran que la investigación no experimental con enfoque cuantitativo, es aquella que se realiza sin manipular intencionalmente variables, sino que se observa fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para su análisis posterior.

Es considerada descriptiva y de campo, porque se obtuvo información directa de las partes, los datos recabados fueron organizados de manera cuidadosa y se describió el comportamiento de los sujetos sin influir sobre él de ninguna manera.

#### **2.1.2 Modalidad de investigación**

De acuerdo a los objetivos y a las variables establecidas, el estudio que se realizó reúne las características que permiten ubicarlo en la investigación de campo de carácter descriptivo.

### 2.1.3 Métodos

Para desarrollar la presente investigación, se tomó en cuenta los métodos científicos, empíricos y estadísticos, orientados a la indagación, recopilación y validación de la información, en función del conocimiento de las particularidades del hecho o fenómeno en estudio, estableciendo las relaciones de causa y efecto, sobre las variables citadas.

Los métodos utilizados fueron:

**Método descriptivo.-** Se empleó el método descriptivo, con el fin de describir el perfil de los administradores educativos y la incidencia en el desempeño docente, destacando y describiendo aspectos relevantes sobre la realidad institucional y la problemática objeto de estudio.

**Método analítico.-** Consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. (Pérez, 2004, p. 6). Se hizo uso de este método, ya que es necesario distinguir los distintos tipos de administradores, las características de la administración educativa, las funciones de los docentes y su incidencia en la calidad de la educación.

Además, la utilización del método analítico permitió realizar la interpretación de la información recogida en el proceso de investigación y deducir la incidencia de los diferentes perfiles de la administración educativa.

**Método inductivo.-** Se empleó este método, para analizar y establecer los beneficios que conlleva una buena administración educativa.

**Método deductivo.- A través del conocimiento general de los docentes sobre los beneficios e importancia de una correcta administración educativa, se deduce cual es el perfil que debe reunir un administrador.**

#### **2.1.4 Población y muestra**

En cuanto a la población objeto de estudio constituye toda la comunidad educativa de la Unidad Educativa “Dr. Luis Céleri Avilés”.

#### **Muestra**

Para la investigación de campo se tomó como muestra las autoridades y todos los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Luis Céleri Avilés”.

**Matriz Poblacional**

<b>Componentes de la población</b>	<b>POBLACION</b>
<b>Autoridades</b>	4
<b>Docentes</b>	91
<b>Total</b>	<b>95</b>

**Fuente:** Rector de la U.E. “Dr. Luis Céleri Avilés”

**Elaboración:** Joselin Maritza Vera García

#### **2.1.4 Selección de instrumentos de investigación**

Para el presente trabajo de investigación se aplicaron diferentes instrumentos de investigación que permitieron recolectar la mayor parte de la información, este proceso se realizó por medio de diferentes técnicas de recolección de datos.

- Encuestas
- Entrevistas
- Revisión Documental

Estas herramientas fueron diseñadas de acuerdo a la necesidad de la investigación y paso seguido aplicada a los diferentes miembros de la institución educativa que previamente fueron determinadas como muestra de la investigación. En cuanto a la revisión documental esta se basó en la selección minuciosa de diferentes contenidos relacionados al tema de investigación y luego fueron sintetizados y analizados conformando las bases teóricas del proceso de investigación.

#### **2.1.5 Procesamiento de datos**

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos, como es el caso de las encuestas, se realizó el procesamiento de los mismos, mediante la tabulación de la información para lograr esquematizar utilizando gráficos estadísticos y posterior a esto, se elaboró el respectivo análisis. De la misma forma las entrevistas efectuadas a las autoridades de la Unidad Educativa se sintetizaron y presentaron en una tabla que muestran los resultados obtenidos de forma condensada.



## CAPÍTULO 3. RESULTADOS

### 3.1 Presentación y análisis de resultados

#### 3.1.1 Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Luis Célleri Avilés”

##### 1.- ¿Cómo considera el nivel de desempeño de las autoridades en la gestión administrativa?

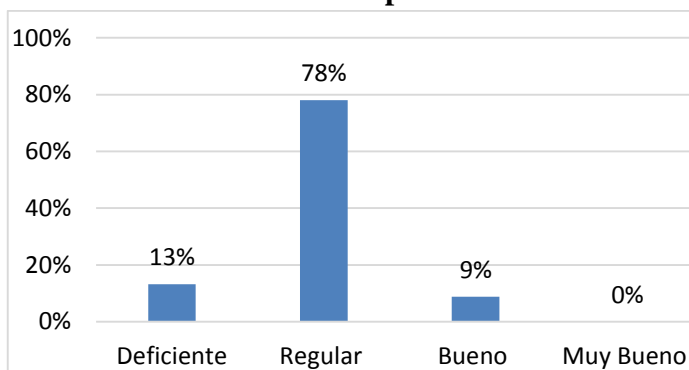
**Tabla 3.1: Nivel de desempeño de las autoridades**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	12	13%
Regular	71	78%
Bueno	8	9%
Muy Bueno	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés

**Elaborado por:** Joselin Vera García

**Grafico 3.1: Nivel de desempeño de las autoridades**



**Fuente:** Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés

**Elaborado por:** Joselin Vera García

#### Análisis

El 78% de los docentes consideran que el desempeño de las autoridades en la gestión administrativa es regular, el 13% la califica de deficiente, mientras que solo para el 8% es bueno.

### Interpretación

Los problemas de gestión y mala administración son parte crucial en la calidad de la educación. La administración educativa está dirigida a la ordenación de esfuerzos; a la determinación de objetivos académicos y de políticas externa e interna; como lo señala Fernández (2014), un buen administrador debe crear y aplicar en forma adecuada la normatividad para alumnos, personal docente, administrativo, con la finalidad de establecer en la institución una enseñanza de calidad y un gobierno escolar eficiente y exitoso.

### 2.- Las autoridades de su plantel reúnen el perfil necesario para ocupar dichos cargos?

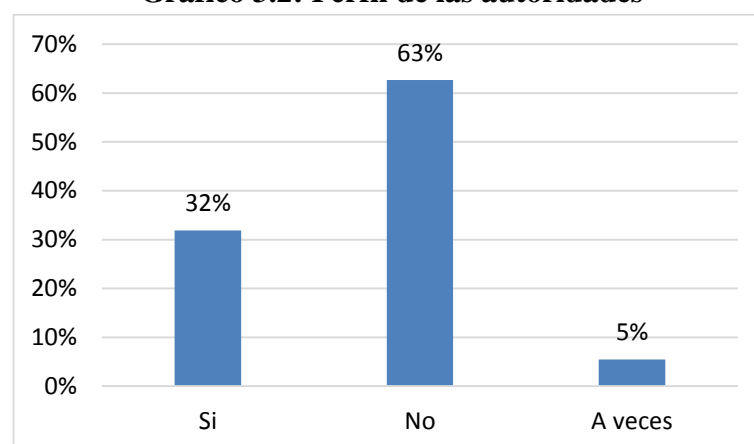
**Tabla 3.2: Perfil de las autoridades**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	29	32%
No	57	63%
A veces	5	5%
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés

**Elaborado por:** Joselin Vera García

**Gráfico 3.2: Perfil de las autoridades**



**Fuente:** Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés

**Elaborado por:** Joselin Vera García

### Análisis

El 63% de los encuestados consideran que las autoridades del plantel no reúnen el perfil necesario para ocupar dichos cargos, el 32% opinó que sí, y el 5% dijo que a veces.

### Interpretación

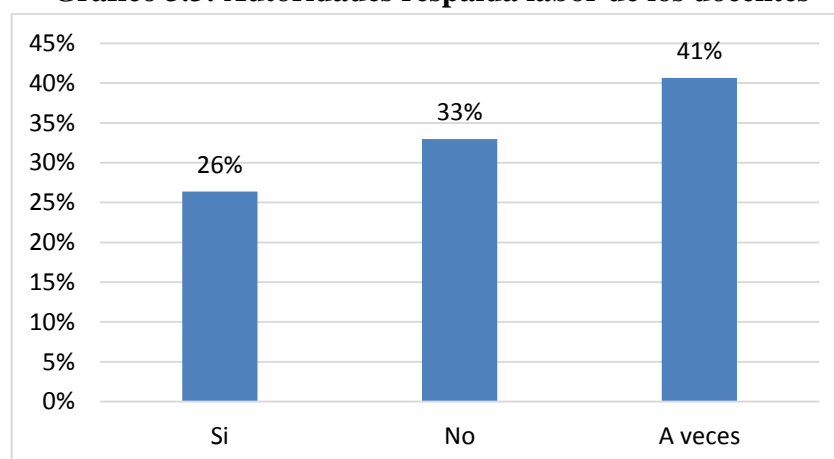
Para cumplir con un cargo de manera eficiente, es importante reunir los conocimientos y el perfil necesario. Se comparte el criterio de Puelles (2009) cuando manifiesta de que un administrador educativo debe tener habilidades en liderazgo, conocimientos en administración organizacional, planeación y desarrollo curricular, habilidades de evaluación del staff y administración de personal.

### 3.- ¿Considera que las autoridades de su plantel, respaldan la labor de los docentes?

**Tabla 3.3: Autoridades respaldan labor de los docentes**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	24	26%
No	30	33%
A veces	37	41%
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

**Grafico 3.3: Autoridades respalda labor de los docentes**



**Fuente:** Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés

**Elaborado por:** Joselin Vera García

### Análisis

Respecto a esta pregunta, el 41% de los encuestados consideran que las autoridades a veces respaldan la labor de los docentes, el 33% dijo que no y solo el 26% respondió que sí.

### Interpretación

El docente es el recurso principal del proceso educativo, por lo tanto debe ser vigilada y respaldada su labor por parte de las autoridades educativas. Tal como lo menciona Maradiaga (2012) para el éxito de la administración educativa se requiere el aporte de los involucrados, quienes deben sentirse respaldados y parte activa del desarrollo educativo. Los maestros deben reflejar cierta iniciativa hacia nuevos enfoques, a lo innovador con respecto a la educación, para así demostrar ser agentes de cambio en las instituciones y convertirse en los protagonistas de los proyectos educativos.

#### 4.- ¿Los administradores le permiten al docente desarrollarse profesionalmente?

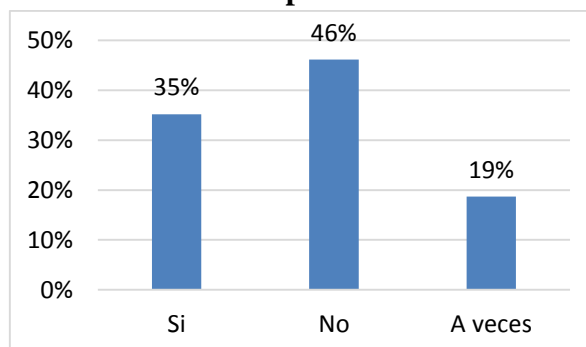
**Tabla 3.4: Desarrollo profesional de los docentes**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	32	35%
No	42	46%
A veces	17	19%
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés

**Elaborado por:** Joselin Vera García

**Gráfico 3.4: Desarrollo profesional de los docentes**



**Fuente:** Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés

**Elaborado por:** Joselin Vera García

### Análisis

El 46% de los docentes consideran que los directivos de su plantel no les permiten desarrollarse profesionalmente, el 35% respondió que sí, mientras que el 19% dijo que a veces.

### Interpretación

En la institución educativa una parte fundamental son los docentes, quienes comparten sus conocimientos y requieren estar actualizando constantemente y aportando para el bien común, por lo tanto el administrador debe brindar las facilidades, apoyar, motivar, incentivar a todo su personal a mejorar continuamente. Como lo señala Villao (2007) el administrador requiere de su personal para que le ayuden a alcanzar sus objetivos, y a su vez, debe dar apertura para su aporte. El liderazgo consiste en la capacidad para influir en un grupo con objeto de que alcance metas.

### 5.- ¿Las autoridades supervisan constantemente al personal y ejecutan medidas correctivas para mejorar el desempeño?

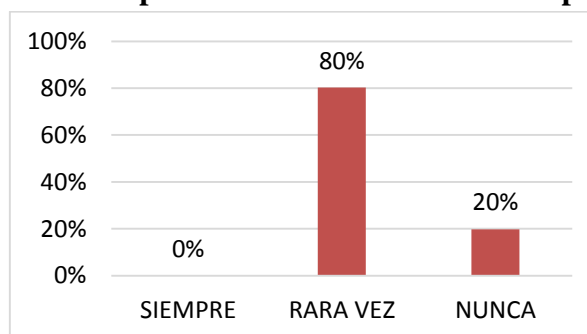
**Tabla 3.5: Supervisión de las autoridades al personal**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
RARA VEZ	73	80%
NUNCA	18	20%
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés

**Elaborado por:** Joselin Vera García

**Grafico 3.5: Supervisión de las autoridades al personal**



**Fuente:** Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés

**Elaborado por:** Joselin Vera García

### Análisis

Con respecto a esta pregunta el 80% respondió que rara vez las autoridades supervisan al personal y ejecutan medidas correctivas para mejorar su desempeño, mientras que el 20% dijo que nunca.

### Interpretación

Una de las actividades del administrador educativo es planificar, organizar, dirigir y controlar las labores que realizan los docentes y al momento de encontrar falencias se puedan establecer las estrategias de mejora. Rojas (2014) señala que el papel del directivo de los planteles educativos se ha convertido en un punto clave, pues es el promotor de los procesos de cambio e innovación educativa para la realización del desempeño administrativo.

### 6.- ¿Ha recibido capacitación por parte de las autoridades de la institución para reforzar los conocimientos y mejorar su desempeño profesional?

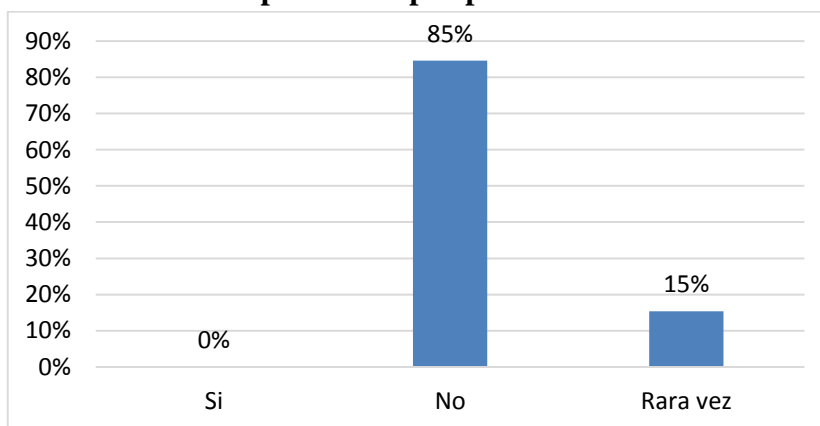
**Tabla 3.6: Capacitación por parte de las autoridades**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	0	0%
No	77	85%
Rara vez	14	15%
<b>TOTAL</b>	91	100%

**Fuente:** Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés

**Elaborado por:** Joselin Vera García

**Gráfico 3.6: Capacitación por parte de las autoridades**



**Fuente:** Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés

**Elaborado por:** Joselin Vera García

### Análisis

El 85% de los docentes manifestaron que no han recibido capacitación por parte de las autoridades, mientras que el 15% dijo que rara vez.

### Interpretación

La capacitación es muy importante en cualquier ámbito, y más aún en el campo educativo. El maestro debe estar actualizando constantemente, trabajar de acuerdo a las disposiciones ministeriales que cambian con frecuencia en busca de la calidad educativa. Es el directivo el encargado de socializar, capacitar y reforzar los conocimientos de los docentes para que tenga un mejor desempeño. Se concuerda con el criterio de Rojas (2014), quien considera que el administrador educativo debe tomar en cuenta la inducción del personal, como estrategia de clima institucional, compromiso educativo, comprensión del trabajo de su institución y finalmente el mejoramiento de la cultura organizacional para contribuir a la calidad de la educación.

### 7.- ¿La autoridad del plantel implementa estrategias de gestión de calidad de acuerdo a lo dispuesto en el sector de la educación?

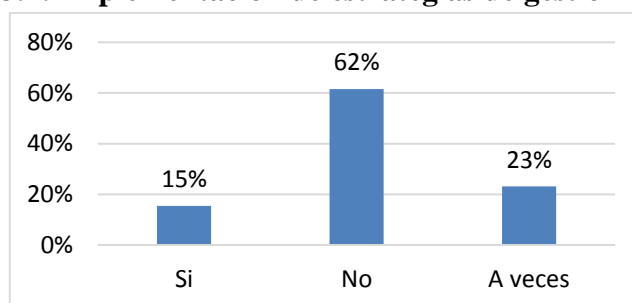
**Tabla 3.7: Implementación de estrategias de gestión de calidad**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	14	15%
No	56	62%
A veces	21	23%
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés

**Elaborado por:** Joselin Vera García

**Grafico 3.7: Implementación de estrategias de gestión de calidad**



**Fuente:** Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés

**Elaborado por:** Joselin Vera García

### Análisis

Respecto a esta pregunta, el 62% de los docentes consideran que la autoridad del plantel no implementa estrategias de gestión de calidad de acuerdo a lo dispuesto en el sector de la educación, el 23% dijo que a veces y el 15% manifestó que si lo hace.

### Interpretación

El administrador educativo tiene la misión de dirigir con liderazgo, autoridad y capacidad asesora, siempre buscando la transformación en la institución. Como lo plantea Melina (2010) la autoridad educativa debe planear, organizar, dirigir y controlar a favor de la comunidad educativa.

### 8.- ¿Cuál es la influencia del perfil de los administradores en el desempeño de los docentes?

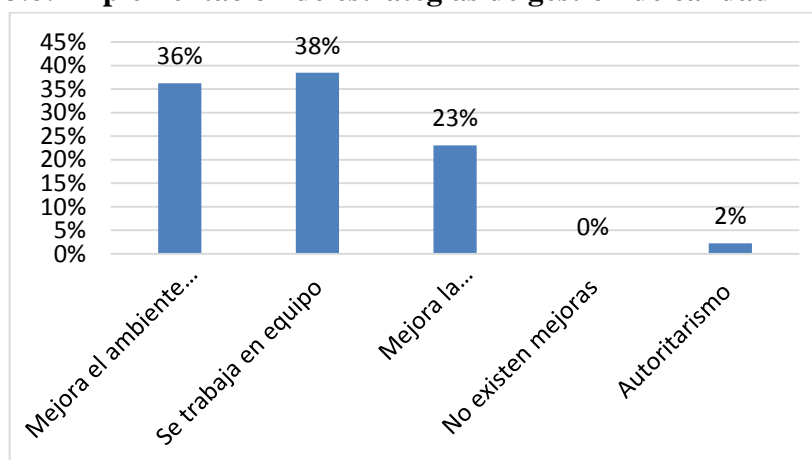
**Tabla 3.8: Influencia del perfil de los administradores**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejora el ambiente de trabajo	33	36%
Se trabaja en equipo	35	38%
Mejora la comunicación	21	23%
No existen mejoras	0	0%
Autoritarismo	2	2%
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés

**Elaborado por:** Joselin Vera García

### Grafico 3.8: Implementación de estrategias de gestión de calidad



**Fuente:** Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés

**Elaborado por:** Joselin Vera García



### **Análisis**

Para el 38% de los docentes, cuando el administrador reúne el perfil requerido, se logra trabajar en equipo, el 36% opina que se mejora el ambiente de trabajo, el 23% dijo que mejora la comunicación, mientras que para el 2% se produce autoritarismo.

### **Interpretación**

El administrador educativo es el responsable de llevar a cabo las actividades necesarias para alcanzar las metas organizacionales, desempeña ciertas funciones básicas para que la organización se encamine hacia la consecución de dichas metas, y por ende se observan mejoras y beneficios para todos. Es importante mencionar el criterio de Puelles (2009) quien considera que el director debe ser competente en la gestión de personas, recursos, tecnología e información; y sus habilidades personales deben permitir liderar e implicarse en equipos de trabajo y proyectos, tomar decisiones y relacionarse con la comunidad educativa; y deben permitirle también mediar en conflictos y proporcionar clima de convivencia.

### **3.1.2 Resultado de las entrevistas aplicadas a las autoridades de la Unidad Educativa Dr. Luis Celleri Avilés.**

#### **Autoridad 1:**

##### **1.- ¿Cómo considera el servicio de educación brindado en la institución?**

Pienso que brindamos una buena educación, porque siempre tratamos de hacer lo mejor por el bien de todos.

##### **2.- ¿Conoce cuál es la situación del plantel en la actualidad?**

Si, le puedo decir que todo está normal, cada docente cumple con su trabajo y nosotros como autoridades estamos aquí para hacer cumplir las disposiciones emanadas por parte del Ministerio de Educación.

**3.- ¿Considera que el perfil del administrador educativo influye directamente en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés?**

Verá pienso que no, porque los docentes deben ser responsables de su trabajo, sin importar quien esté al frente de la institución.

**4.- ¿Cuáles son las consecuencias del accionar de los administradores educativos en el desempeño docente?**

Existen casos de maestros que no les gusta que les llamen la atención, ellos quieren hacer todo a su manera y eso no está correcto, entonces se tiene que aplicar la normativa legal para hacer cumplir.

**5.- ¿Los procesos de monitoreo se desarrollan de forma externa e interna?**

Nosotros realizamos un control interno, quienes vienen de afuera a monitorear las actividades son funcionarios del Distrito Educativo.

**6.- ¿Se realizan reuniones colaborativas para la construcción de los diferentes instrumentos de trabajo que determinan la gestión docente y administrativa?**

Si, siempre se reúne con los docentes para darles a conocer el trabajo a realizar y las actividades a ejecutar.

**7.- ¿Cree necesario y oportuno un proceso de supervisión sobre la gestión administrativa?**

Pienso que no, porque uno como autoridad ya conoce lo que tiene que hacer y se trabaja a conciencia.

**Autoridad 2:**

**1.- ¿Cómo considera el servicio de educación brindado en la institución?**

Nosotros nos esmeramos por brindar una educación de calidad.

**2.- ¿Conoce cuál es la situación del plantel en la actualidad?**

Sí, no hay ningún problema.

**3.- ¿Considera que el perfil del administrador educativo influye directamente en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés?**

Considero que influye tanto el perfil de la autoridad, así como la predisposición al trabajo por parte de los docentes.

**4.- ¿Cuáles son las consecuencias del accionar de los administradores educativos en el desempeño docente?**

Pienso que si son acciones positivas van a ver resultados positivos.

**5.- ¿Los procesos de monitoreo se desarrollan de forma externa e interna?**

Aquí el Vicerrector e inspector son quienes pasan monitoreando el trabajo de los docentes y el comportamiento de los estudiantes.

**6.- ¿Se realizan reuniones colaborativas para la construcción de los diferentes instrumentos de trabajo que determinan la gestión docente y administrativa?**

Si

**7.- ¿Cree necesario y oportuno un proceso de supervisión sobre la gestión administrativa?**

Considero que no, porque a veces a causas de estas auditorias se llega a la desesperación. Pienso que lo que tiene que haerse en un seguimiento pero para realizar sugerencias, màs no con el ánimo de sancionar.

**Autoridad 3:****1.- ¿Cómo considera el servicio de educación brindado en la institución?**

Buscamos a diario de brindar una educación de calidad.

**2.- ¿Conoce cuál es la situación del plantel en la actualidad?**

Sí, no hay ninguna novedad.

**3.- ¿Considera que el perfil del administrador educativo influye directamente en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés?**

Pienso que sí, porque la autoridad tiene que ser un verdadero líder, trabajar en equipo y brindar oportunidades a los colaboradores.

**4.- ¿Cuáles son las consecuencias del accionar de los administradores educativos en el desempeño docente?**

Cuando la autoridad es un líder, todas las cosas salen bien.

**5.- ¿Los procesos de monitoreo se desarrollan de forma externa e interna?**

Aquí el vicerrector es el encargado de realizar seguimiento.

**6.- ¿Se realizan reuniones colaborativas para la construcción de los diferentes instrumentos de trabajo que determinan la gestión docente y administrativa?**

Si, aunque se trabaja por comisiones.

**7.- ¿Cree necesario y oportuno un proceso de supervisión sobre la gestión administrativa?**

Si, puede ser, solo así los maestros tendrán temor y se esforzarán aun más por trabajar.

**Autoridad 4:****1.- ¿Cómo considera el servicio de educación brindado en la institución?**

Nos esforzamos por brindar un servicio de calidad.

**2.- ¿Conoce cuál es la situación del plantel en la actualidad?**

Somos un plantel que nos esforzamos a diario para mejorar la educación.

**3.- ¿Considera que el perfil del administrador educativo influye directamente en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés?**

Pienso que no.

**4.- ¿Cuáles son las consecuencias del accionar de los administradores educativos en el desempeño docente?**

Que se tiene que saber dirigir al grupo de trabajo.

**5.- ¿Los procesos de monitoreo se desarrollan de forma externa e interna?**

Aquí cada docente es responsable y o es necesario estar realizando seguimiento.

**6.- ¿Se realizan reuniones colaborativas para la construcción de los diferentes instrumentos de trabajo que determinan la gestión docente y administrativa?**

Los instrumentos de trabajo ya están establecidos por parte del Ministerio de Educación.

**7.- ¿Cree necesario y oportuno un proceso de supervisión sobre la gestión administrativa?**

Ya se realiza por parte de los auditores.

**Análisis:**

De los resultados de la entrevista realizada a los directivos del plantel se concluye que los administradores educativos no realizan control o monitoreo a las actividades que ejecutan los docentes, no se establecen estrategias de trabajo, lo que concuerda con los resultados de la encuesta aplicada a los docentes. Sin embargo, a pesar de no ejecutar una correcta administración, los directivos piensan que están realizando bien las cosas, lo que se evidencia que desconocen lo relacionado a un perfil de competencias y las acciones que tienen que ejecutar los altos mandos. Es importante resaltar el criterio de (Rojas, 2014) cuando manifiesta que “el papel del director en los centros educativos, es un punto clave, como promotor de los procesos de cambio e innovación educativa para la realización del desempeño administrativo” (p. 1).

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

### 4.1 Conclusiones

Luego del trabajo de campo se llega a las siguientes conclusiones:

- Los directivos de la Unidad Educativa “Dr. Luis Céleri Avilés”, no cumplen con el perfil para estos cargos, así lo manifiesta el 63% de los encuestados, además su labor no favorece en gran medida el desempeño de los docentes. Los administradores son responsables del trabajo de la gente de su unidad. Como lo señala Marconi (2008) la autoridad debe tener una visión clara del liderazgo administrativo, las teorías, los procesos y los principios que utilizará como base para atender todas las situaciones que se le presenten; su competencia mayor es la de implementar los planes operacionales para facilitar la labor de los docentes llevando a cabo todos los procesos necesarios para que se pueda mejorar la calidad de la educación.
- Son diversas las ventajas que se brinda a las instituciones y a su personal, cuando la persona que ocupa un cargo directivo reúne el perfil necesario para ejercer dicha función, entre ellas, García (2011) señala las siguientes: aclara metas objetivos a todos los participantes, alienta la participación, comunicación ascendente y sugerencias, planea y organiza para el flujo ordenado del trabajo, tiene conocimiento experto técnico y administrativo, facilita el trabajo mediante la formación de equipos y capacitación, proporciona realimentación sincera y constructiva, mantiene la actividad al basarse en cédulas, fechas y límite, controla detalle, aplica presión razonable, habilita y detalla tareas clave en otros y conserva su calidad de objetivos y compromisos.
- Para ser un administrador educativo de calidad, el profesional requiere capacitarse, ampliar sus conocimientos en lo referente a la administración, leyes, reglamentos, además establecer buzones de sugerencias, que permitan

identificar las falencias e ir las superando. Rojas (2014) señala que el administrador educativo está obligado a propiciar un clima laboral satisfactorio, promoviendo factores de satisfacción, como confianza en el desempeño de los docentes, libertad para desenvolverse en el trabajo, delegación de responsabilidades, participación en la toma de decisiones, armoniosas relaciones interpersonales, son factores que deben estimularse para producir motivación.

- El 78% de los docentes consideran que el desempeño de las autoridades en la gestión administrativa es regular. Los problemas de gestión y mala administración son parte crucial en la calidad de la educación. La administración educativa está dirigida a la ordenación de esfuerzos; a la determinación de objetivos académicos y de políticas externa e interna; como lo señala Fernández (2014), un buen administrador debe crear y aplicar en forma adecuada la normatividad para alumnos, personal docente, administrativo, con la finalidad de establecer en la institución una enseñanza de calidad y un gobierno escolar eficiente y exitoso.
  
- Las autoridades no supervisan al personal ni ejecutan medidas correctivas para mejorar su desempeño. Una de las actividades del administrador educativo es planificar, organizar, dirigir y controlar las labores que realizan los docentes y al momento de encontrar falencias se puedan establecer las estrategias de mejora. Rojas (2014) señala que el papel del directivo de los planteles educativos se ha convertido en un punto clave, pues es el promotor de los procesos de cambio e innovación educativa para la realización del desempeño administrativo.



## 4.2 Recomendaciones

En base a las conclusiones se establecen las siguientes recomendaciones:

- Que los directivos de la Unidad Educativa “Dr. Luis Célleri Avilés” reciban capacitación y orientación referente a la administración de instituciones educativas, liderazgo, manejo de talento humano, y otros aspectos que son fundamentales para cumplir con éxito la administración educativa.
- Que para la administración educativa se seleccione al personal que reúne el perfil académico y de competencias, con el fin de que se realice su trabajo en forma efectiva, favoreciendo el desarrollo institucional y del personal a su cargo.
- Que los administradores educativos se dediquen constantemente a autoeducarse, recibir capacitación y apoyo profesional referente a la administración, leyes, reglamentos, para que sean puestos en práctica en sus actividades diarias.
- Los administradores educativos deben realizar el seguimiento y control de todas las actividades que se realicen en la institución, ya sea por parte de los docentes, padres de familia, estudiantes, con el fin de hacer de su gente un equipo de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Cela, J. (2005). La educación es un bien público. Venezuela.
- Escudero, J., Nieto, C., & Portela, A. (2011). *Innovaciones en el Gobierno y la Gestión de los centros escolares*. Madrid: Síntesis.
- Fernández, S. (2014). Administración educativa: la planificación estratégica y las prácticas gerenciales. Argentina.
- García, L. (2011). Las competencias de los directivos en instituciones educativas. México.
- González, P. (2006). La educación, un bien público. España.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: The McGraw-Hill.
- Herrera, E. (2012). *Administración educativa*. Quito: Impresos Miraflores.
- Isch, E. (2015). Calidad de la educación. Ecuador.
- Juárez, G. (2012). *Formación general para la eficacia escolar*. Recuperado el 02 de 08 de 2016, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/193/1f.htm>
- Maradiaga, V. (2012). Administración educativa. Argentina.
- Marconi, J. (2008). Dirección educativa. Educación administrativa. México.
- Melina, J. (2010). Pensamiento administrativo y funciones del administrador. México.
- Mineduc. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural . Ecuador.
- Mineduc. (2012). Estándares de calidad. Ecuador.
- Mineduc. (2012). *Estándares de calidad educativa*. Quito: Mineduc.
- Ministerio de Educación . (2012). Marco de buen desempeño docente. Perú.
- Perex, M. (2012). *Métodos y técnicas de investigación histórica*. Madrid: UNED.
- Pérez, G. (2004). *Modelos de investigación cualitativa*. Madrid: Narcea.
- Polanco, A. (2014). *El administrador educativo*. Recuperado el 02 de 08 de 2016, de <https://es.scribd.com/doc/103947831/El-Administrador-Educativo>
- Puelles, M. (2009). La función de los administradores de la educación. Chile.
- Rojas, M. (2014). *El papel del administrador educativo en la innovación del proceso de enseñanza aprendizaje*. Recuperado el 04 de 08 de 2016, de [http://www.alipso.com/monografias/el\\_papel/#\\_](http://www.alipso.com/monografias/el_papel/#_)

- UNESCO. (2012). Situación educativa de América Latina y El Caribe. Chile.
- Unesco. (2015). Replantear la educación. Francia.
- Villao, L. (2007). Características de la administración. Recuperado el 04 de 08 de 2016
- Yopo, B. (2001). *Organización y administración*. Argentina: CDU.

## **ANEXOS**



## ANEXO 1

**UNIVERSIDAD TECNÓLOGICA EQUINOCCIAL  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN  
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA  
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES**

Distinguido Docente de la Unidad Educativa “Dr. Luis Célleri Avilés”, me encuentro realizando una investigación sobre el tema **“PERFIL DE LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS Y SUS OBLIGACIONES EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA DR. LUIS CÉLLERI AVILÉS, DEL CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, EN EL PERIODO 2015 – 2016”**, previo a la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación – Mención Administración Educativa. Razón por la cual, recurro a usted para solicitarle se digne colaborar dando contestación a la presente encuesta.

Marque con una “X” los espacios de la información solicitada, misma que será utilizada exclusivamente con fines educativos. Además de ser estrictamente confidencial.

De ante mano gracias por su colaboración.

**1.- ¿Cómo considera el nivel de desempeño de las autoridades en la gestión administrativa?**

- ( ) Deficiente
- ( ) Regular
- ( ) Bueno
- ( ) Muy bueno

**2.- Las autoridades de su plantel reúnen el perfil necesario para ocupar dichos cargos?**

- Si
- No
- A veces

**3.- ¿Considera que las autoridades de su plantel, respaldan la labor de los docentes?**

- Si
- No
- A veces

**4.- ¿Los administradores le permiten al docente desarrollarse profesionalmente?**

- Si
- No
- A veces

**5.- ¿Las autoridades supervisan constantemente al personal y ejecutan medidas correctivas para mejorar el desempeño?**

- Siempre
- Rara vez
- Nunca

**6.- ¿Ha recibido capacitación por parte de las autoridades de la institución para reforzar los conocimientos y mejorar su desempeño profesional?**

- Si
- No
- Rara vez

**7.- ¿La autoridad del plantel implementa estrategias de gestión de calidad de acuerdo a lo dispuesto en el sector de la educación?**

- Si
- No
- A veces

**8.- ¿Cuál es la influencia del perfil de los administradores en el desempeño de los docentes?**

- Mejora el ambiente de trabajo
- Se trabaja en equipo
- Mejora la comunicación
- No existen mejoras
- Autoritarismo

*¡Gracias por su colaboración!*

## **ANEXO 2: Guión de entrevista**

- 1.- ¿Cómo considera el servicio de educación brindado en la institución?
- 2.- ¿Conoce cuál es la situación del plantel en la actualidad?
- 3.- ¿Considera que el perfil del administrador educativo influye directamente en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Luis Célleri Avilés”?
- 4.- ¿Cuáles son las consecuencias del accionar de los administradores educativos en el desempeño docente?
- 5.- ¿Los procesos de monitoreo se desarrollan de forma externa e interna?
- 6.- ¿Se realizan reuniones colaborativas para la construcción de los diferentes instrumentos de trabajo que determinan la gestión docente y administrativa?
- 7.- ¿Cree necesario y oportuno un proceso de supervisión sobre la gestión administrativa?



### ANEXO 3: Evidencias fotográficas

