



**Ciencia Latina**  
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2024,  
Volumen 8, Número 5.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i5](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5)

## **GESTIÓN EDUCATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA**

**EDUCATIONAL MANAGEMENT AND ITS INFLUENCE ON  
TEACHER PERFORMANCE IN GENERAL BASIC EDUCATION  
INSTITUTIONS**

**María del Pilar Balladares Ruiz**

Universidad Europea del Atlántico - Ecuador

**Tatiana Lorena Quevedo Sinche**

Universidad Estatal de Milagro - Ecuador

**Tanya Mariuxi Jiménez Ruiz**

Universidad Tecnológica ECOTEC - Ecuador

**Virginia del Carmen Pacheco Escobar**

Universidad Tecnológica Latinoamericana UTEL - Ecuador

**Martha Fanny Ortega Escandón**

Universidad César Vallejo - Ecuador

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i5.13719](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13719)

## Gestión educativa y su influencia en el desempeño docente en instituciones de educación general básica

**María del Pilar Balladares Ruiz<sup>1</sup>**

[pilyballadaresruiz@gmail.com](mailto:pilyballadaresruiz@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-8446-9310>

Universidad Europea del Atlántico  
Ecuador

**Tatiana Lorena Quevedo Sinche**

[tatiana.quevedo@educacion.gob.ec](mailto:tatiana.quevedo@educacion.gob.ec)

<https://orcid.org/0009-0006-2689-0277>

Universidad Estatal de Milagro  
Ecuador

**Tanya Mariuxi Jiménez Ruiz**

[tanyjimenez2009@hotmail.com](mailto:tanyjimenez2009@hotmail.com)

<https://orcid.org/0009-0008-0341-7828>

Universidad Tecnológica ECOTEC  
Ecuador

**Virginia del Carmen Pacheco Escobar**

[vcpachecoe207@gmail.com](mailto:vcpachecoe207@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0004-1085-8841>

Universidad Tecnológica Latinoamericana  
UTEL  
Ecuador

**Martha Fanny Ortega Escandón**

[marthaortega2024@outlook.com](mailto:marthaortega2024@outlook.com)

<https://orcid.org/0009-0004-9466-4015>

Universidad César Vallejo  
Ecuador

### RESUMEN

La gestión educativa se ubica como un factor esencial en el funcionamiento eficiente de las instituciones educativas, al direccionar la organización y cumplimiento de las diferentes acciones que se ejecutan a nivel interno. El presente estudio plantea como objetivo principal analizar la influencia de la gestión educativa en el desempeño de los docentes de instituciones de educación general básica ubicadas en el cantón Salitre, provincia del Guayas, Ecuador. La metodología utilizada implicó un enfoque cuantitativo, así como un diseño no experimental y de alcance descriptivo correlacional. Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario con diez ítems bajo una escala de Likert. Los resultados evidenciaron una gestión educativa deficiente, la cual no solo afectaba el cumplimiento de los objetivos que se comparten a nivel institucional, sino también influía negativamente en el desempeño de los docentes.

**Palabras clave:** gestión educativa, desempeño docente, educación

---

<sup>1</sup> Autor principal.

Correspondencia: [pilyballadaresruiz@gmail.com](mailto:pilyballadaresruiz@gmail.com)

# **Educational management and its influence on teacher performance in general basic education institutions**

## **ABSTRACT**

Educational management is positioned as an essential factor in the efficient functioning of educational institutions, guiding the organization and fulfillment of various actions carried out internally. The main objective of this study is to analyze the influence of educational management on the performance of teachers in basic general education institutions located in Salitre canton, Guayas province, Ecuador. The methodology used involved a quantitative approach, with a non-experimental and descriptive correlational design. For data collection, a questionnaire with ten items was developed, using a Likert scale. The results showed deficient educational management, which not only affected the achievement of institution-wide objectives but also had a negative impact on teacher performance.

**Keywords:** educational management, teacher performance, education

*Artículo recibido 10 septiembre 2023  
Aceptado para publicación: 15 octubre 2023*



## INTRODUCCIÓN

La gestión educativa se fundamenta como una agrupación de procesos, estrategias y actividades de gestión, las cuales se implementan con la finalidad de planificar, organizar y controlar los procedimientos, materiales, recursos financieros y demás aspectos imprescindibles del entorno educativo. Esta gestión requiere de competencias en áreas específicas, como la capacidad de liderazgo, el pensamiento crítico, la comunicación asertiva, la toma de decisiones, así como demás habilidades sociales que posibiliten la gestión del entorno.

Los docentes desempeñan un cargo imprescindible en el proceso educativo, ya que, estos requieren encargarse de transmitir sus conocimientos, competencias y valores a sus estudiantes, otorgándoles no solo una fundamentación académica, sino también principios éticos y morales que repercutan en su desarrollo personal (Castro et al., 2023). En este sentido, el desempeño del docente no debe limitarse únicamente a la exposición de conocimientos académicos durante las clases, sino que también requieren comprender el contexto de sus estudiantes, adaptándose a sus necesidades individuales; esto con la finalidad de ofrecer una educación personalizada, la cual garantice un desarrollo académico generalizado.

La gestión educativa resulta necesaria en las instituciones académicas debido a los requerimientos del sistema educativo, ya que, estos requieren una estructuración y planificación coherente entre distintos componentes, procedimientos, niveles y demás apartados académicos (Ramos, 2022). La gestión educativa posibilita coordinar dichos procesos de manera de manera coherente y concordante con las necesidades académicas, ya que, esta no solo considerará la consecución de los objetivos educativos, sino también aspectos financieros, organizacionales, tecnológicos y humanos, consiguiendo establecer una gestión integral de la institución educativa (Paternina, 2022).

En este contexto la gestión educativa representa un fundamento imprescindible en el contexto académico, ya que, esta incluye distintos procesos, estrategias y enfoques que posibilitan gestionar de manera eficiente los recursos, materiales y aspectos administrativos de la institución. De igual manera, consigue estructurar un ambiente controlado para el proceso de aprendizaje, fomentado lineamientos, políticas y procedimientos que deberán estandarizarse en la institución, esto con la finalidad de



garantizar un proceso equitativo y coherente, el cual consiga maximizar la eficiencia del proceso académico.

La administración educativa se fundamenta como un conjunto de acciones coordinadas estratégicamente, con la finalidad de optimizar el funcionamiento de las instituciones; abarcan desde la planeación estratégica, hasta la evaluación consistente de los procesos y resultados educativos (Tirado y Heredia, 2022). Este enfoque resalta la importancia de la gestión educativa en las instituciones académicas, ya que, esta no solo ofrecerá recursos, lineamientos y fundamentos para la consecución del proceso de enseñanza aprendizaje, sino que también coordinará aspectos administrativos y logísticos que garanticen la sustentabilidad de la institución.

La gestión educativa no solo resulta necesaria para la administración de recursos, ya que, esta disciplina ofrece una capacidad de dinamismo que posibilita el reajuste de las prácticas educativas, adaptándolos hacia demandas sociales, innovaciones educativas o enfoques con mayor efectividad (Peralta et al., 2023). Este enfoque no solo resalta la capacidad y alcance de la gestión educativa, sino que también indica la necesidad de una preparación y capacitación constante entre los miembros de la directiva y personal docente, ya que, estas innovaciones requieren aprender a utilizar nuevas tecnologías y metodologías de enseñanza, desarrollar competencias de liderazgo y habilidades en la gestión del cambio, esto con la finalidad de adaptarse adecuadamente a las modificaciones planteadas.

La gestión educativa representa un vínculo entre las políticas académicas y su implementación a nivel institucional, por lo tanto, para su consecución, se requiere de líderes en el contexto académico, los cuales posean la capacidad de interpretar, adaptar e implementar dichas políticas; esto en concordancia con las particularidades y necesidades específicas del contexto educativo (Sánchez y Delgado, 2020). Esta descripción resalta las competencias, destrezas y habilidades que requieren los líderes educativos para consolidar los procesos del contexto educativo, ya que, no solo se requiere comunicar las políticas y directrices, sino también comprender las necesidades y complicaciones vigentes, estableciendo parámetros y criterios que posibiliten su mejora.

Al ser la gestión educativa es una disciplina compleja y multidimensional, por lo tanto, su administración requiere de distintos factores y enfoques específicos, esto con la finalidad de abordar las dimensiones que conforman el contexto académico. Estos factores requieren interrelacionarse estratégicamente, esto

en concordancia con los lineamientos establecidos, políticas internas y necesidades específicas de la institución, ya que, de esta manera se conseguirá mantener una coherencia y fundamento en su implementación.

La capacidad de liderazgo representa uno de los factores con mayor influencia en la gestión educativa, ya que, los miembros de la directiva requieren poseer cualidades y competencias que posibiliten encaminar y coordinar los procesos en las distintas áreas, como la comunicación asertiva, la visión estratégica o la capacidad para tomar decisiones (Romero y Santa Maria, 2021). Los miembros de la directiva o un líder educativo, no solo necesita asegurarse de que la implementación de políticas y metodologías se desarrolle de manera adecuada y concordante, sino que también necesita reajustar el enfoque y coordinar procesos con el personal docente de ser necesario, requiriendo una capacidad de liderazgo que le posibilite tomar decisiones y coordinar procesos con el personal docente de ser necesario, requiriendo una capacidad de liderazgo que le posibilite tomar decisiones (Grados, 2022).

Los recursos representan el fundamento de la gestión educativa, ya que, a través de estos se posibilita desarrollar los distintos procesos, actividades y programas necesarios en la institución educativa (Cárdenas et al., 2022). Estos recursos se categorizan como humanos, financieros y materiales, siendo cada uno necesario en el proceso educativo; los recursos humanos, se refieren al personal docente y administrativo, quienes se encargan de desarrollar los procesos de enseñanza aprendizaje o de gestión interna (Ferreira, 2021). Por otra parte, los recursos financieros engloban los fondos económicos de la institución, los cuales resultan necesarios para su sustentabilidad; finalmente, los recursos materiales se refieren a todos aquellos implementos y herramientas físicas que se requieren en la institución, como equipos tecnológicos, materiales didácticos o demás insumos necesarios en el área académica u administrativa (Pérez N. , 2020).

Las políticas educativas y el contexto en que se desarrolla la gestión académica también influyen en su eficiencia, ya que, normativas específicas pueden condicionar las decisiones administrativas o pedagógicas; y, de igual manera, el contexto sociodemográfico puede influenciar en la disponibilidad de recursos, metodologías consideradas o en la capacidad de adaptación (Gutierrez y Mamani, 2019). En este sentido, los gestores educativos no solo requieren comprender e implementar las políticas educativas vigentes, sino también contextualizarse con la disponibilidad de recursos, limitaciones



existentes u oportunidades de progreso que denota su entorno, esto con la finalidad de maximizar la efectividad de la gestión educativa (Hernández y Tovar, 2022).

Por otro lado, el desempeño docente se refiere a la capacidad de los educadores para desenvolverse en el proceso pedagógico; esto no solo se fundamenta en la transmisión de conocimientos o la asignación de actividades, sino también en sus competencias para identificar las particularidades de sus estudiantes, establecer cronogramas de aprendizaje o estructurar un ambiente educativo integral. El desempeño docente no necesariamente se fundamenta en las habilidades técnicas en el proceso de enseñanza, sino también en las competencias, destrezas y habilidades de los educadores para gestionar las dinámicas de clases, solventando complicaciones emergentes y necesidades específicas de los alumnos.

En su preparación académica, los docentes adquieren conocimientos, habilidades y destrezas que consolidan su capacidad de desenvolvimiento en el proceso pedagógico; en este sentido, el desempeño académico se referiría a la manifestación práctica de dichas aptitudes (López y Soto, 2022). Carreras como pedagogía o educación abordan la fundamentación docente desde distintas dimensiones, es decir, no solo se centran únicamente en la contextualización teórica, sino que también ofrecen espacios prácticos y controlados, donde se posibilite constatar dichos conocimientos.

El desempeño docente se fundamenta en todas aquellas acciones, procedimientos, metodologías y enfoques que implementan los educadores en beneficio del proceso de enseñanza, es decir, como medio para maximizar la eficiencia pedagógica (Martínez et al., 2020). En este sentido, los docentes no solo requieren exponer material académico o explicar su fundamento, sino también establecer estrategias y enfoques pedagógicos que garanticen una comprensión generalizada de las temáticas abordadas, esto con la finalidad de promover una educación de calidad con sus estudiantes.

El desempeño docente no solo se refleja en los entornos de aprendizaje durante la interacción con los estudiantes, sino también en la estructuración de metodologías, enfoques pedagógicos o estrategias especializadas para gestionar los procesos del contexto académico (Misad et al., 2022). El docente debe encargarse de coordinar todos aquellos procesos que se desarrollen en el marco pedagógico, como didácticas de enseñanza, metodologías adaptadas, evaluaciones formativas, cumplimiento de cronogramas curriculares, así como demás aspectos administrativos y de gestión que influyan en la consecución de objetivos institucionales.



Los docentes desempeñan su cargo en instituciones educativas sin considerar su infraestructura, complicaciones previas o contexto específico, sin embargo, estos factores pueden desencadenar en desafíos a largo plazo, los cuales puedan influenciar en su capacidad de desenvolvimiento. De igual manera, la propia capacidad del docente también puede influir en su desempeño; esto no necesariamente se fundamenta en desconocimiento o falta de profesionalidad, sino también en condiciones de inexperiencia, problemas de adaptación o desorganización.

La formación académica del docente influye en su desempeño en el ejercicio de la docencia, ya que, el educador puede poseer conocimientos técnicos sobre aspectos pedagógicos, sin embargo, de no haberse involucrado en entornos prácticos controlados, podría experimentar complicaciones en su desenvolvimiento, desatendiendo los fundamentos aprendidos (Zaldivar y Quintal, 2022). Esta situación suele manifestarse en modelos académicos que mayormente mantienen enfoques tradicionales, es decir, metodologías orientadas a la memorización y recepción de información, ya que, estas ocasionarían que los eventuales docentes comprendan los fundamentos y concienticen sobre las particularidades que pueden manifestarse en la pedagogía; sin embargo, no demostrarían como abordarlas en un contexto realista (Pérez J. , 2022).

La disponibilidad de recursos pedagógicos y las competencias digitales pueden influenciar en el desempeño del docente, ya que, aunque los educadores pueden adaptar su metodología de enseñanza hacia los recursos disponibles, disponer con materiales de estudio, como libros, guías didácticas o materiales de referencia puede fundamentar y contextualizar las temáticas abordadas (Vargas, 2024). De igual manera, dominar el uso de herramientas digitales y plataformas educativas ofrece una oportunidad para abordar la enseñanza desde una perspectiva digital, preparando a los estudiantes para desenvolverse en dicho entorno (Poveda et al., 2023). En búsqueda de consolidar un desempeño óptimo, los docentes no solo requieren conocer y gestionar los recursos físicos disponibles, sino también adaptarse a las nuevas tendencias e innovaciones del entorno digital, ya que, esto posibilitará maximizar su alcance y efectividad en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El clima organizacional también influye en el desempeño de los docentes, ya que, un ambiente armónico, fundamentado en la colaboración y el reconocimiento profesional, estructurará un sentido de pertinencia y comodidad en el personal; situación que no solo maximizará la satisfacción laboral, sino que también



beneficiará a docentes inexpertos, los cuales podrán recibir apoyo y recomendaciones constantes en su proceso de adaptación (Cruz, 2021). Un adecuado clima organizacional conseguirá maximizar el desempeño docente al establecer un ambiente laboral colaborativo y retroalimentador, donde los educadores puedan intercambiar ideas, compartir experiencias o recurrir de apoyo en situaciones desafiantes (Castro et al., 2023).

Se podría decir entonces que una adecuada gestión educativa repercute de manera beneficiosa en el contexto general del proceso académico; como el desempeño docente, ya que, esta establecerá una estructura coherente y concordante hacia las necesidades educativas, promoviendo metodologías, estrategias y recursos que podrán ser implementadas por los educadores, otorgándoles un fundamento sólido para la consecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Esta gestión educativa garantizará que los docentes se alineen a un mismo objetivo institucional, promoviendo una enseñanza sólida, coherente y concordante, la cual consiga contextualizar a los estudiantes en cada nivel educativo. Considerando lo expuesto, el presente estudio busca analizar la influencia de la gestión educativa en el desempeño de los docentes de instituciones de educación general básica ubicadas en el cantón Salitre, provincia del Guayas, Ecuador.

## **METODOLOGÍA**

Se determina un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y un alcance descriptivo correlacional. La técnica de recolección de datos considera una encuesta basada en la necesidad de recopilar un volumen significativo de información cuantificable. Para la aplicación de la encuesta se diseñó un cuestionario integrado por 10 ítems basados en una escala de Likert. La validación de este cuestionario fue tanto de criterio de expertos, en el cual se obtuvo una valoración alta, así como una validación estadística mediante la aplicación de una prueba piloto a 100 sujetos con características similares a la muestra de estudio obteniendo un Alfa de ,935 es decir muy alta.

La población de estudio se integró de un total de 120 docentes de diferentes instituciones de educación general básica del cantón Salitre, provincia del Guayas. Los criterios de selección para la selección de la población implicaron:

### **Criterios de inclusión**

- Docentes de educación general básica
- Docentes con disponibilidad de tiempo para participar del estudio

### **Criterios de exclusión**

- Docentes de otros niveles educativos
- Docentes con dificultades de salud que pudieran afectar su participación
- Tomando en cuenta la accesibilidad de la población se determinó la totalidad de esta como muestra de investigación. El análisis será tanto descriptivo como correlacional, logrando determinar la influencia de la gestión educativa en el desempeño de los docentes.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Una vez recopilados los datos a través de la encuesta aplicada, estos fueron procesados a través del programa SPSS evidenciando los siguientes resultados.

1. La administración escolar proporciona los recursos necesarios para que el docente realice su labor.

**Tabla 1.** Recursos necesarios

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	3	2,5%
Casi siempre	7	5,8%
A veces	58	48,3%
Casi nunca	35	29,2%
Nunca	17	14,2%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada

El 48,3% de los docentes indicó que a veces recibe los recursos necesarios para realizar su labor, mientras que el 29,2% respondió que casi nunca cuenta con ellos. Un 14,2% manifestó que nunca recibe estos recursos, un 5,8% señaló que casi siempre los obtiene, y solo un 2,5% reportó que siempre dispone de los recursos necesarios. Estos datos sugieren que, aunque una parte significativa de los docentes tiene acceso ocasional a recursos, la mayoría no los recibe de manera constante o adecuada.

2. La dirección fomenta un ambiente de trabajo colaborativo entre los docentes.



**Tabla 2.** Ambiente de trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	4,2%
Casi siempre	11	9,2%
A veces	42	35,0%
Casi nunca	45	37,5%
Nunca	17	14,2%
<b>Total</b>	120	100%

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada

El 37,5% de los docentes reporta que casi nunca existe un ambiente colaborativo, mientras que el 35% indicó que esto ocurre solo a veces. Un 14,2% de los encuestados siente que nunca hay colaboración, mientras que el 9,2% cree que casi siempre la hay, y un 4,2% señaló que siempre experimenta un entorno de colaboración. La percepción predominante es que la colaboración entre docentes no es promovida efectivamente por la dirección.

3. La comunicación con la administración es clara y facilita el desempeño de los docentes en el aula.

**Tabla 3.** Influencia de la comunicación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	2,5%
Casi siempre	10	8,3%
A veces	53	44,2%
Casi nunca	42	35,0%
Nunca	12	10,0%
<b>Total</b>	120	100%

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada

Un 44,2% de los docentes indicó que la comunicación con la administración es clara solo a veces, y un 35% señaló que esta comunicación es casi nunca clara. Un 10% percibe que nunca es clara, mientras que el 8,3% la considera casi siempre adecuada y el 2,5% cree que siempre lo es. Esto evidencia que la comunicación se percibe como insuficiente o inconsistente por una mayoría de docentes, lo que puede afectar su desempeño.

4. La gestión educativa apoya el desarrollo profesional del docente mediante capacitaciones y cursos.

**Tabla 4.** Apoyo al desarrollo profesional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0,0%
Casi siempre	9	7,5%
A veces	48	40,0%
Casi nunca	35	29,2%
Nunca	28	23,3%
<b>Total</b>	120	100%

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada

Un 40% de los docentes reportó que solo a veces recibe apoyo para su desarrollo profesional, mientras que el 29,2% siente que casi nunca lo recibe y el 23,3% indicó que nunca cuenta con él. Un 7,5% considera que casi siempre recibe este apoyo, mientras que ningún docente reportó recibirlo siempre. La falta de apoyo continuo para la capacitación limita las oportunidades de actualización y crecimiento profesional.

5. La administración reconoce y valora el trabajo y los aportes de los docentes en la institución.

**Tabla 5.** Valoración de los aportes de los docentes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	6,7%
Casi siempre	7	5,8%
A veces	49	40,8%
Casi nunca	43	35,8%
Nunca	13	10,8%
<b>Total</b>	120	100%

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada

Un 40,8% de los encuestados indicó que a veces se reconocen sus aportes, mientras que el 35,8% cree que casi nunca son valorados. Un 10,8% indicó que nunca reciben reconocimiento, mientras que el 6,7% percibe que siempre se valoran sus contribuciones, y un 5,8% cree que casi siempre es así. Los resultados

sugieren que la falta de valoración constante puede impactar la motivación y compromiso de los docentes.

6. El docente planifica sus clases de manera eficiente gracias al apoyo recibido de la gestión educativa.

**Tabla 6.** Planificación de clases

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	2	1,7%
Casi siempre	11	9,2%
A veces	44	36,7%
Casi nunca	46	38,3%
Nunca	17	14,2%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada

Un 38,3% de los docentes reportó que casi nunca planifica de manera eficiente gracias al apoyo recibido, mientras que el 36,7% indicó que esto ocurre solo a veces. Un 14,2% siente que nunca recibe el apoyo necesario, mientras que el 9,2% señaló que casi siempre lo tiene, y solo el 1,7% reportó siempre contar con este respaldo. Esto sugiere una deficiencia significativa en el soporte administrativo para la planificación efectiva.

7. El docente mantiene un buen control del tiempo y organización de sus actividades debido a la estructura organizacional.

**Tabla 7.** Control del tiempo y organización

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	2	1,7%
Casi siempre	7	5,8%
A veces	53	44,2%
Casi nunca	39	32,5%
Nunca	19	15,8%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada

El 44,2% de los docentes indicó que solo a veces mantiene un buen control del tiempo y organización, mientras que el 32,5% reporta que casi nunca lo hace, y el 15,8% siente que nunca recibe el apoyo necesario. Solo el 5,8% señaló que casi siempre tiene un buen control, y el 1,7% reportó que siempre lo tiene. La falta de apoyo organizacional puede limitar la eficiencia de los docentes en la gestión del tiempo.

8. Las estrategias de enseñanza del docente son mejoradas por los lineamientos establecidos por la administración.

**Tabla 8** Estrategias de enseñanza

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	4	3,3%
Casi siempre	5	4,2%
A veces	49	40,8%
Casi nunca	43	35,8%
Nunca	19	15,8%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada

Un 40,8% de los docentes siente que sus estrategias de enseñanza solo a veces se ven mejoradas por los lineamientos administrativos, mientras que el 35,8% indicó que casi nunca, y el 15,8% reportó que nunca recibe este apoyo. Solo el 4,2% percibe que casi siempre recibe este respaldo, y el 3,3% indicó que siempre se da. La falta de consistencia en este apoyo puede limitar el potencial de innovación en las estrategias de enseñanza.

9. La gestión educativa influye positivamente en la motivación del docente para realizar su labor.

**Tabla 9** Motivación del docente

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	4	3,3%
Casi siempre	8	6,7%
A veces	46	38,3%
Casi nunca	38	31,7%

Nunca	24	20,0%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada

El 38,3% de los docentes manifestó que solo a veces se siente motivado por la gestión educativa, mientras que el 31,7% siente que casi nunca se da esta motivación y el 20% indicó que nunca se siente motivado. Un 6,7% cree que casi siempre recibe esta motivación, y el 3,3% reporta que siempre se da. Estos datos reflejan que la gestión educativa tiene una influencia limitada en la motivación docente.

10. El docente siente que puede cumplir con sus objetivos educativos gracias al soporte recibido de la administración.

**Tabla 10** Cumplimiento de objetivos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	2,5%
Casi siempre	9	7,5%
A veces	42	35,0%
Casi nunca	43	35,8%
Nunca	23	19,2%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada

El 35,8% de los docentes indicó que casi nunca se siente respaldado para cumplir con sus objetivos educativos, mientras que el 35% reporta que solo a veces se da este apoyo. Un 19,2% siente que nunca recibe el soporte necesario, mientras que el 7,5% cree que casi siempre lo tiene, y solo el 2,5% indicó que siempre recibe respaldo. La falta de apoyo adecuado puede influir negativamente en la capacidad de los docentes para alcanzar sus metas educativas.

**Tabla 11** Prueba de correlación de R de Pearson

		Gestión educativa	Desempeño docente
R de Pearson	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,729**
		N	120
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,729**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

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

Respecto a la prueba de correlación, los datos evidenciaron una relación positiva y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de 0,729. Este valor indica una correlación fuerte, sugiriendo que a medida que mejora la gestión educativa, el desempeño docente tiende a aumentar. La significancia estadística de  $p < 0,01$  respalda la confiabilidad de este resultado, demostrando que la relación observada no es producto del azar. En conjunto, estos hallazgos sugieren que una gestión educativa efectiva tiene un impacto considerable en el rendimiento de los docentes, lo cual resalta la importancia de implementar prácticas administrativas que fomenten un entorno favorable para la labor docente.

Como se puede observar, los resultados indican que la mayoría de los docentes perciben una falta de consistencia en la provisión de recursos necesarios para realizar su labor. Esto sugiere que el apoyo administrativo no siempre cumple con las expectativas de los docentes, lo cual podría estar limitando su capacidad para desarrollar plenamente sus actividades y alcanzar los objetivos pedagógicos planteados (Peralta et al., 2023). En cuanto a la colaboración, la percepción predominante entre los docentes es que el ambiente de trabajo no fomenta suficientemente la cooperación entre colegas. Esta falta de un entorno colaborativo podría reducir las oportunidades para compartir buenas prácticas y trabajar en conjunto, lo cual es esencial para crear un ambiente educativo enriquecedor y eficaz (Cárdenas et al., 2022).

La comunicación entre la administración y el cuerpo docente se percibe como poco clara, lo que sugiere que existen barreras o fallas en la transmisión de información. La falta de comunicación puede impactar negativamente en la coordinación y ejecución de tareas, haciendo que los docentes se sientan desinformados y menos apoyados en su labor diaria (Zaldivar y Quintal, 2022). De la misma forma, la mayoría de los docentes sienten que no reciben suficiente apoyo para su desarrollo profesional en términos de capacitaciones y cursos. Cuando las oportunidades para el crecimiento profesional y la actualización de habilidades son limitadas se puede generar un impacto negativo en la motivación de los docentes y su capacidad para adaptarse a nuevas demandas educativas (Zaldivar y Quintal, 2022).

Los datos también permitieron determinar que existe una percepción generalizada de que el trabajo y los aportes de los docentes no son suficientemente reconocidos. La deficiente valoración puede afectar la motivación y compromiso de los docentes ubicando al reconocimiento como un factor clave para que los docentes se sientan apreciados y valorados en su rol dentro de la institución (Martínez et al., 2020).



Por otro lado, los resultados mostraron que los procesos de planificación de clases no son respaldados por la gerencia educativa, lo que sugiere que los docentes sienten que no cuentan con el apoyo necesario para organizar y estructurar sus actividades de manera eficiente. Esto puede llevar a una disminución en la calidad de la enseñanza, ya que los docentes podrían no estar plenamente preparados para llevar a cabo sus clases de manera óptima (Romero y Santa Maria, 2021).

Por otro lado, se puede evidenciar que los docentes perciben que no reciben suficiente apoyo para gestionar su tiempo y organizar sus actividades, lo que podría llevar a problemas de eficiencia y sobrecarga laboral. Una estructura organizacional deficiente en este aspecto puede dificultar que los docentes administren adecuadamente su tiempo, lo cual es crucial para mantener un equilibrio entre las demandas laborales y la calidad del desempeño docente (Sánchez y Delgado, 2020). Los datos también evidencian que los lineamientos administrativos no contribuyen suficientemente a mejorar las estrategias de enseñanza sugiere que los docentes sienten una falta de orientación o recursos para innovar en sus métodos pedagógicos. El desconocimiento de los lineamientos administrativos puede afectar de forma importante la capacidad de los docentes para adaptarse a nuevas tendencias educativas y satisfacer las necesidades de sus estudiantes (Vargas, 2024).

Es así que la gestión educativa no parece tener un impacto significativo en la motivación del personal docente, lo cual puede estar relacionado con la percepción de falta de apoyo y reconocimiento. Sin una motivación adecuada, los docentes pueden experimentar una disminución en su compromiso y entusiasmo, afectando su rendimiento y la calidad de la enseñanza (Cruz, 2021). Finalmente, los docentes consideran que el respaldo de la administración es insuficiente para cumplir con sus objetivos educativos. Esto sugiere que la falta de apoyo puede estar limitando su capacidad para alcanzar las metas establecidas, lo que puede generar frustración y afectar la satisfacción laboral y los resultados a largo plazo dentro de la institución (Pérez J. , 2022).

## **CONCLUSIONES**

Los resultados de la investigación muestran que la gestión educativa tiene una influencia significativa en el desempeño de los docentes en las instituciones de educación general básica del cantón Salitre, provincia del Guayas. La correlación positiva entre ambas variables indica que la mejora en la gestión educativa puede contribuir directamente al aumento de la efectividad docente. Esto sugiere que los



factores administrativos no solo facilitan el trabajo del docente, sino que también influyen en su motivación y en su capacidad para alcanzar los objetivos pedagógicos.

Así mismo, las percepciones de los docentes revelan áreas clave en las que la gestión educativa presenta deficiencias, como la provisión de recursos, el fomento de un ambiente de trabajo colaborativo y la claridad en la comunicación. Estas limitaciones impactan negativamente en la planificación y organización de las clases, lo cual es crucial para el desempeño eficaz del docente. Además, la falta de apoyo continuo y de oportunidades de desarrollo profesional reduce la capacidad del personal docente para adaptarse a nuevas demandas y mejorar sus prácticas pedagógicas.

Por otro lado, se evidenció que la falta de reconocimiento y valoración del trabajo docente afecta su motivación y compromiso, elementos esenciales para mantener un alto nivel de desempeño en el aula.

Los docentes que se sienten apoyados y valorados son más propensos a innovar en sus estrategias de enseñanza y a cumplir con sus objetivos educativos, lo cual contribuye directamente a mejorar la calidad de la educación impartida en la institución. Por lo tanto, la gestión educativa en el cantón Salitre necesita fortalecerse en estos aspectos para potenciar el rendimiento de los docentes y asegurar un entorno educativo más favorable.

Con base en los resultados obtenidos, se recomienda a las instituciones del cantón Salitre mejorar sus prácticas de gestión educativa enfocándose en tres áreas principales: la provisión de recursos adecuados, la promoción de un ambiente de colaboración entre docentes y la implementación de programas de capacitación continua. Además, es fundamental que se desarrollen estrategias de reconocimiento y valoración del personal docente para incrementar su motivación y compromiso con la labor educativa. Estas acciones contribuirán a crear un entorno de trabajo más favorable, que permitirá a los docentes desempeñarse de manera más efectiva y a la vez mejorar la calidad de la enseñanza.

Para futuras investigaciones, sería relevante explorar en mayor profundidad la relación entre la gestión educativa y otras variables relacionadas con el bienestar docente, como el estrés laboral, la satisfacción profesional y la retención de talento en el ámbito educativo. Además, podría ampliarse el estudio a otras regiones de la provincia del Guayas para identificar si estos resultados son consistentes en diferentes contextos, y analizar cómo influyen factores contextuales en la gestión educativa y su relación con el desempeño docente.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cárdenas, M., Callinapa, E., y otros, e. (2022). Gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la. *Revista Revoluciones. Estudios en Ciencia Política, Humanidades y Sociales*, 4(9), 102-134.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rr.2022.09.008>
- Castro, E., Guateque, J., y otros, e. (2023). Importancia y relación entre la educación integral, la calidad y la equidad educativa, y el directivo docente. *Revista Electrónica En Educación Y Pedagogía*, 6(11), 262-280.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog22.11061118>
- Cruz, F. (2021). *El clima organizacional como factor determinante de satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Buenavista*. [Tesis Doctoral. Universidad UMECIT].  
<https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/5469?locale-attribute=en>
- Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7219-7238.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.841](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841)
- Grados, I. (2022). Competencias digitales para el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3251-3268.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2831](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2831)
- Gutierrez, M., y Mamani, E. (2019). *Gestión del personal docente y administrativo de la dirección distrital educativa de Laja, para una gestión administrativa de calidad y una adecuada evaluación de desempeño*. [Tesis Doctoral. Universidad Mayor de San Andrés].  
<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/21155>
- Hernández, D., y Tovar, M. (2022). La gerencia educativa y su influencia en el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución educativa rural La Violeta. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(1), 5-16.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8292926>
- López, C., y Soto, T. (2022). *Manual de Docencia Universitaria con experiencias médicas*. [Tesis Máster. Universidad del Azuay].  
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11869/1/17396.pdf>



- Martínez, G., Esparza, A., y otros, e. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 11(1).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Misad, K., Misad, R., y otros, e. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 2(2), 7-24.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.001>
- Paternina, A. (2022). *El proceso de gestión directiva para el desarrollo del clima organizacional en las instituciones educativas*. [Tesis Doctoral. Universidad UMECIT].
- Peralta, M., Honra, E., y otros, e. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 663-675.  
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Pérez, J. (2022). Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño. *Acción y reflexión educativa*(47), 83-106.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9100757&orden=0&info=link>
- Pérez, N. (2020). Gerencia educativa: Transformación e innovación. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa*, 24(2), 273-292.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i2.1330>
- Poveda, D., Flores, C., y otras, e. (2023). Factores que influyen en el desempeño académico universitario. *RECIAMUC*, 7(1), 381-389.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(1\).enero.2023.381-389](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1).enero.2023.381-389)
- Ramos, G. (2022). *Gestión del desempeño del Sistema de Ciencia e Innovación enfocado a los procesos académicos en Salud*. [Tesis Doctoral. Universidad de Matanzas. Facultad de Ciencias Técnica].
- Romero, S., y Santa Maria, H. (2021). Factores que intervienen en la gestión educativa. *Revista Varela*, 21(58), 77-85. <https://doi.org/https://revistavarela.uclv.edu.cu/index.php/rv/article/view/110>
- Sánchez, M., y Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.196](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196)

Tirado, M., y Heredia, D. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18(85), 246-251. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200246&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200246&script=sci_arttext&tlng=en)

Vargas, E. (2024). *Fortalecimiento de la competencia pensamiento social en el área de Ciencias Sociales, a través de secuencias didácticas mediadas por recursos educativos digitales offline en estudiantes de noveno grado de la Institución Educativa Técnica Comercial del mun.* [Tesis Doctoral. Universidad de Cartagena].

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/17754>

Zaldivar, M., y Quintal, S. (2022). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Plumilla Educativa*, 29(1), 15-27. <https://doi.org/https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>

