



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Los indicadores de gestión educativa y calidad de educación en la Unidad Educativa Fiscal  
Veintiocho de Mayo, Guayaquil 2019

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

**AUTORA:**

Br. Lucia Edith Jiménez Moya (ORCID: 0000-0002-5652-4693)

**ASESOR:**

Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la Calidad de Servicio

**Piura – Perú**

2019

## **DEDICATORIA**

A Dios con mucho amor y gratitud.

A mi madre, por haberme forjado como la persona que soy.

A mi hijo por darme fortaleza y apoyo incondicional.

Mi familia que es mi base fundamental.

A mi amor y compañeras que me apoyaron cuando las necesité.

Lucía

## **AGRADECIMIENTO**

A mi Maestro Mario, quien se ha tomado el arduo trabajo de transmitirme sus diversos conocimientos, también por apoyarme e impulsarme a hacer mi mejor esfuerzo.

A los Directores de la Unidad Educativa Veintiocho de Mayo, por facilitar los permisos para llevar a cabo esta Investigación.

A la UCV por abrir sus puertas para lograr mi objetivo.

## PÁGINA DEL JURADO



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS


Siendo las 11:30AM del día 12 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Los indicadores de gestión educativa y la calidad de educación en la Unidad Educativa Fiscal Veintiocho de Mayo, Guayaquil 2019, presentada/o por el /la bachiller JIMÉNEZ MOYA, LUCIA EDITH

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_

Aprobar por Mayoría


En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apta para recibir el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 12 DE DICIEMBRE DE 2019

  
\_\_\_\_\_  
DR. SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ  
PRESIDENTE



  
\_\_\_\_\_  
DR. CÓRDOVA PINTADO MANUEL JESÚS  
SECRETARIO

  
\_\_\_\_\_  
DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEON  
VOCAL

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### Declaratoria de Autenticidad

Yo Lucia Edith Jiménez Moya estudiante del programa de Maestría en Administración en la Educación de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado(a) C.I. 0910896869, con la tesis titulada "Los Indicadores de la Gestión Educativa y la Calidad de Educación en la Unidad Educativa Fiscal Veintiocho de Mayo, Guayaquil, 2019".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencia para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores) auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, 12 de Julio, 2019



Lucia Edith Jiménez Moya  
C.I. 0910896869

## ÍNDICE

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del Jurado .....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	16
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
2.2. Operacionalización de las variables .....	18
2.3. Población, muestra y muestreo.....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
2.5. Procedimiento.....	18
2.6. Método de análisis de datos.....	19
2.7. Aspectos éticos .....	19
III. RESULTADOS .....	20
IV. DISCUSIÓN .....	22
V. CONCLUSIONES.....	22
VI. RECOMENDACIONES .....	23
REFERENCIAS .....	35
ANEXOS.....	37
Acta de Aprobación de Originalidad.....	64
Pantallazo de Originalidad – Turnitin .....	65
Autorización de Publicación de Tesis .....	66
Versión Final del Trabajo de Investigación .....	67

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las Variables.....	18
Tabla 2. Tabla de Contingencia Capacitación y Desarrollo Profesional “Gestión Administrativa”.....	24
Tabla 3. Prueba de Chi-Cuadrado.....	25
Tabla 4. Tabla de Contingencia Relaciones Laborales “Convivencia Escolar”....	25
Tabla 5. Prueba de Chi-Cuadrado.....	26
Tabla 6. Tabla de Contingencia Clima Organizacional “Relaciones con la Comunidad”.....	27
Tabla 7. Prueba de Chi-Cuadrado.....	28
Tabla 8. Tabla de Contingencia Evaluación de Desempeño “Pedagogía Curricular	28
Tabla 9. Prueba de Chi-Cuadrado.....	29

## RESUMEN

Esta investigación buscó Determinar la relación entre los indicadores de gestión y la calidad educativa en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019. Se formuló como hipótesis: Los indicadores de gestión se relacionan significativamente con la calidad educativa. En razón de ello se desarrolló el estudio bajo el paradigma positivista y con una metodología cuantitativa; de nivel descriptivo y con diseño correlacional. Para obtener información de las variables de estudio se consideró una población de 100 docentes del nivel primario y secundario, a quienes se les administró el instrumento escala de estimación y los datos recogidos fueron procesados a través del paquete estadístico SPSS V22 y el análisis de la correlación se hizo por medio del coeficiente Pearson.

De acuerdo a los resultados se obtuvo que los indicadores de gestión en la capacitación y desarrollo profesional se relacionan significativamente con la gestión administrativa, pues se arrojó una significancia de  $0,010 < 0,05$  (Tabla N° 3); los indicadores de gestión en las relaciones laborales se relacionan directa y significativamente con la convivencia escolar con una significancia de  $0,020 < 0,05$  (Tabla N° 3); los indicadores de gestión del clima organizacional se relacionan directa y significativamente con las relaciones con la comunidad con una significancia de  $0,023 < 0,05$  (Tabla N° 3); los indicadores de gestión considerados en evaluación de desempeño se relacionan directa y significativamente con la pedagógica curricular con una significancia de  $0,033 < 0,05$  (Tabla N° 3). Los hallazgos encontrados evidenciaron una fuerte dependencia de criterios entre las dimensiones de la variable indicadores de gestión y las dimensiones de la variable calidad de la educación. Así se concluye que existe relación entre los indicadores de gestión y la calidad educativa en la Unidad Educativa Veintiocho de Mayo de Guayaquil.

**Palabras Claves:** Indicadores de gestión, calidad educativa, capacitación y desarrollo profesional, gestión administrativa.



## ABSTRACT

This research sought to determine the relationship between management indicators and educational quality in the Education Unit twenty-eighth of May, Guayaquil, 2019. It was proposed under the positivist paradigm and a quantitative methodology; It was descriptive level and correlational descriptive design. The Scale technique was used to measure attitudes and, as an instrument, an estimation Scale, to measure both variables called management indicators and educational quality, these instruments were validated through expert judgment and subjected to reliability test. The instruments were applied to 100 teachers at the primary and secondary levels. The management indicators variable was dimensioned in management indicators in training and professional development, Management indicators in labor relations, organizational climate management indicators, management indicators in performance evaluation and in 8 indicators in total. The educational quality variable was dimensioned in administrative management, school coexistence, relations with the community, curricular pedagogy and in 8 indicators. It was hypothesized that management indicators are significantly related to educational quality, and in the analysis of the dimensions it was found that management indicators in training and professional development are directly and significantly related to administrative management, Management indicators in labor relations are directly and significantly related to school coexistence, organizational climate management indicators are directly and significantly related to relationships with the community, management indicators considered in performance evaluation are directly and significantly related With the curricular pedagogy, these results are related to the previous studies and the theory is corroborated.

**Keywords:** Management indicators, educational quality, training and professional development, administrative management.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1 Realidad problemática**

En América Latina los resultados en las evaluaciones aplicadas siguen siendo bajos en relación a los países desarrollados, esto a pesar de que muchos países han implementado políticas educativas que les permitan salir del rezago. Dentro de estas políticas se firman alianzas y convenios de capacitación para lograr la tan ansiada calidad educativa. En relación a ello la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (UNESCO, 2013), se propone alcanzar seis propósitos de la educación para todos que son: Atención y educación en la primera infancia; Enseñanza primaria universal; Aprendizaje de jóvenes y adultos; Alfabetización; Igualdad entre los sexos y Calidad. Sin embargo, muchos países de América Latina, entre ellos el nuestro va alcanzando muy lentamente los 5 primeros objetivos y se encuentran lejos del objetivo 6 ya que el presupuesto que se invierte en educación es bastante bajo.

Asimismo, en Perú la educación lleva muchos años considerada en emergencia debido a los bajos resultados obtenidos en el Programme for International Student Assessment (PISA) ya que, si bien es cierto, tuvo un incremento en los puntajes obtenidos, sigue quedando en los últimos lugares y se encuentra muy distante de la media que establece la Organización para la cooperación y desarrollo económicos (OCDE) que es 493, debido a que en lectura obtuvo una media de 398. Bastidas (2015) en un estudio afirma que la baja calidad en educación posiblemente se deba al poco conocimiento de modelos educativos de calidad, pues incluso en las evaluaciones ECE se viene fracasando por lo que afirma que el currículo por competencias propuesto por el Ministerio de Educación se viene implementando sin resultados óptimos.

En el ámbito nacional Barros (2012) afirma que aun cuando la Constitución asegura el derecho a la educación, continúan los problemas de acceso a la educación inicial, bachillerato y superior; la baja calidad educativa; la exclusión de algunos sectores especialmente los más desfavorecidos económicamente; la poca pertinencia de la educación; hay también un 6.8% de analfabetismo que se concentra principalmente en las poblaciones indígenas, rurales, afroecuatorianas y mujeres. En el mismo estudio se

afirma que la tasa de deserción escolar es de 3,79%, la mayoría de estos estudiantes dejan las escuelas por dedicarse a trabajar.

Respecto a la calidad educativa, los resultados de las evaluaciones aplicadas son bastante desalentadores ya que no se evidencian mejoras desde 1989, cabe señalar que el Ecuador no participa en las evaluaciones PISA y los resultados de la evaluación TERCE aplicada el año 2015, ubican a los estudiantes de 6to. Grado en la prueba de lectura en una media significativamente inferior al promedio de países con 683 de puntaje promedio (UNESCO, 2015, p. 42).

Por otro lado son los indicadores de gestión son los que van a determinar si los objetivos institucionales se van cumpliendo, ya que estas mediciones pueden hacerse en las distintas fases del proceso y es en dónde se va comprobando qué contribuye o qué perjudica alcanzar las metas institucionales, sin embargo la Unidad Educativa Fiscal veintiocho de mayo, no cuenta con indicadores de gestión, por lo tanto no hay gestión de procesos y eso se puede verificar en los resultados de la autoevaluación ya que éstos dan cuenta de que no hay planes de inducción, no hay planes de desarrollo personal y profesional en función a las necesidades del personal y de la Institución. El rol de la labor del personal directivo, es trabajar en los procesos de gestión, donde se capacite, se evalúe y se genere condiciones laborales adecuadas, etc. para lograr la tan ansiada calidad educativa.

Por lo tanto, es preciso investigar acerca del tema ya que las condiciones que se establezcan en una institución va a recaer de forma directa en la mejora de la calidad del servicio educativo.

Dentro de los antecedentes internacionales revisados se ha encontrado en España a Torres (2017), que desarrolló la tesis doctoral denominada “Estudio de la calidad educativa en Andalucía a partir la óptica del docente de nivel primario”, este estudio propuso como objetivo general Estudiar y valorar la calidad de una lista de indicadores de educación a partir la óptica del docente que es partícipe de la tarea educativa para poder producir una propuesta de mejora que atenúen la actual carencia de excelencia educativa. La metodología utilizada fue cuantitativa, descriptiva y el instrumento utilizado es una escala tipo Likert. Este estudio arribó a las siguientes conclusiones: 1) los docentes investigados afirman que la formación del profesorado no garantiza la

formación integral del estudiante. 2) la mayoría de docentes rechazan las evaluaciones externas a las que son sometidos los estudiantes debido a que no garantizan que se mida de manera objetiva la formación del estudiante. 3) la comunicación con la familia y la comunidad es positiva y es favorecida por los directivos. 4) los docentes se sienten motivados y satisfechos respecto a sus expectativas profesionales sin embargo al mismo tiempo afirman que no son reconocidos socialmente. 5) los docentes se sienten satisfechos con los resultados de aprendizaje de sus estudiantes.

En Perú, Olivera y Ramírez (2014) desarrollaron la tesis magistral denominada “Correlación entre la calidad educativa y el rendimiento escolar de los educandos del nivel secundario en la IE Pedro Ruiz Gallo, Chorrillos, Lima, 2014” esta tesis planteó como objetivo general Comprobar la correlación que hay entre la gestión de la calidad educativa y el rendimiento escolar de los educandos del nivel secundaria en la I.E. “Pedro Ruiz Gallo”, Chorrillos, Lima – 2014. La metodología utilizada es no experimental, transeccional y correlacional. Las conclusiones que alcanzó este estudio son las siguientes: 1) se encontró una correspondencia directa y significativa entre calidad educativa y rendimiento escolar. 2) se encontró una correspondencia directa y significativa entre gestión institucional y rendimiento escolar. 3) se encontró una correspondencia directa y significativa entre desempeño docente y el rendimiento escolar. 4) se encontró una correspondencia directa y significativa entre el uso de la información y el rendimiento escolar. 5) se encontró una correspondencia directa y significativa entre la gestión de recursos y la infraestructura y el rendimiento escolar.

En Perú, Cerrón (2015) desarrolló la tesis magistral denominada “La calidad educativa respaldada en la evaluación de la labor del profesor del nivel secundario en los colegios estatales de Huancayo”, esta tesis propuso como objetivo general Comprobar la influencia del modelo de calidad en la evaluación del desempeño del profesor del nivel secundario en los colegios estatales de Huancayo. La metodología utilizada es descriptiva, explicativa. Las conclusiones que alcanzó este estudio son las siguientes: 1) el modelo de calidad educativa está influenciando positivamente en la evaluación del desempeño del profesor, indicado en el resultado del 70% satisfactorio y el 84% del desempeño del profesor apreciándose de satisfactorio. 2) el modelo de calidad sostenido en la evaluación del profesor interviene de manera significativa en el desarrollo de la personalidad del estudiante, indicado en el resultado del 75% estimado como

satisfactorio. 3) el modelo de calidad sostenido en la evaluación del desempeño del profesor influye de manera insuficiente en la eficiencia interna, indicado en el resultado del 68% estimado como insatisfactorio. 4) el modelo de calidad sostenido en la evaluación del desempeño profesor influye de manera insuficiente en la calidad educativa, indicado en el resultado del 67% estimado como insatisfactorio.

En Ecuador, Barros (2014) desarrolló la tesis “Indicadores de calidad educativa en Instituciones Educativas de la jurisdicción urbana de Quito y propuesta de un modelo de calidad oportuno para el Ecuador”, esta investigación planteó como objetivo general Establecer indicadores de calidad educativa para II.EE. de EGB y bachillerato, de acuerdo a sus características y formular un modelo entendible de calidad educativa global y oportuno para estas II.EE. en Ecuador. El diseño de la investigación es descriptivo, comparativo y propositivo, además de tener una metodología mixta tanto cuantitativa como cualitativa. En este estudio se concluye lo siguiente: 1) Ecuador aún tiene una deuda histórica respecto a la calidad de la educación, debido a que el rendimiento de las evaluaciones aplicadas desde 1989 revelaron que no ha habido una mejora de la calidad de la educación en estos últimos años, en los cursos investigadas (matemática y lengua), inclusive se ubican con estimaciones menores a la media regional, de acuerdo al resultado de las evaluaciones del 2do. estudio regional comparativo y explicativo –SERCE- que se aplicó en el año 2013. 2). El nivel de educación del grupo familiar es estimado como de valor medio para alcanzar la calidad, según el 49,2% de educadores, el 38,1% de escolares, el 36,5% padres y madres de familia; sin embargo hay un porcentaje mínimo que lo aprecia como de valor alto. Para los equipos jerárquicos, en un 58,8% lo aprecia de importancia alta. 3) una institución educativa que posee prácticas educativas innovadoras se sitúa como una escuela con prácticas de calidad, apoyados por el 74,8% de educadores, 79,2% de escolares, 72,8% de padres y madres de familia y 73,7% del equipo jerárquico. 4) El indicador clima escolar, es estimado como un aspecto de gran importancia en la calidad de una institución educativa, según el 88,9% del equipo jerárquico, el 74,6% de padres y madres de familia, el 69,3% de educadores y el 66,2% de escolares. 5) El 87,8% de educadores, 84% de escolares, 80,3% de padres y madres de familia y 84,3% del personal jerárquico afirman categóricamente que el indicador preparación especializada de los maestros, son esenciales para alcanzar la calidad de la educación en la institución educativa.

En el enfoque teórico se afirma que las políticas educativas nacionales e internacionales, tienen como principal objetivo lograr una educación de calidad, por lo tanto, se busca que los estudiantes no solo alcancen el conocimiento, sino que se formen de manera integral. En relación a ello la Comunidad Europea (como se citó en Olivares y Ramírez, 2014) afirma que la educación tiene como objetivo principal desarrollar a las personas y la integración en la sociedad, a través de la incorporación de valores, el desarrollo de la autonomía y de la identidad cultural. Lo anteriormente explicado se logra brindando una educación de calidad.

Calidad educativa, “es un valor asignado a un proceso o a un producto educativo. Ese valor implica un juicio, ya que se afirma comparativamente algo en relación del otro. Expresar que una escuela ofrece un servicio educativo de calidad presume al mismo tiempo que podría no serlo, es la comparación lo que permite expresar un juicio” (Edwards, 1991, p. 16).

García Hoz (como se citó en Torres, 2017, p.45) sostiene que “**la calidad educativa** es la forma de ser de la educación que va a reunir condiciones de integridad, coherencia y eficacia”.

Según Ramírez (2014, p. 23) afirma que “la calidad en educación es una meta que se ha de conseguir en los próximos años”.

Campos (2008), refiere que hay dos características fundamentales para una educación de calidad:

- La primera característica es que el desarrollo cognitivo del estudiante es el propósito más significativo del sistema educativo.
- La segunda característica está referida al papel que ejerce la educación en la formación de actitudes y valores vinculados por ejemplo al comportamiento cívico, el desarrollo de área afectiva y creativa del estudiante y la conveniencia de los aprendizajes para su vida diaria.

Uno de los fines de la educación es ayudar a optimizar la calidad de vida de los escolares y de esta manera, cooperar en el desarrollo de la sociedad. Cada una de las acciones que se promuevan para mejorar la calidad educativa beneficiará al estudiante; los padres y madres de familia; la institución que lo acoge como egresado, a persona y la institución

que le da trabajo, la comunidad donde vive el estudiante; su entorno social, económica, cultural y políticamente.

Se puede afirmar que la calidad es concebida como eficacia, un sistema que brinda una educación de calidad consigue que los estudiantes aprendan lo determinado en el currículo y alcancen el perfil del egresado. La calidad educativa se orienta a:

- Mejorar los logros de aprendizajes de los estudiantes.
- Acrecentar la efectividad de la labor del profesor.
- Motivar la cooperación social.
- La rendición de cuentas de forma transparente.

La eficiencia en una institución coloca en un punto central el control del proceso. De ahí que se tiene que priorizar los aspectos donde se tiene que intervenir. Muchos sistemas educativos miden la calidad educativa por los resultados que los estudiantes alcanzan en las evaluaciones internacionales y nacionales. Sin embargo, Arrendondo (1993) afirma que para alcanzar la calidad educativa hay que incorporar la tecnología educativa a la escuela e incidir en métodos de enseñanza que optimicen el rendimiento académico de los escolares.

Schiefelbein (1995) en una investigación consiguió clasificar los aspectos que suelen afectar a las personas que enseñan y a las personas que aprenden. Además, descubrió que cuando se pretende mejorar la calidad de la educación se trabajan algunos factores que inciden en ella pero de manera aislada por ejemplo: la aptitud para aprender un nuevo conocimiento, la constancia y motivación en el estudio, el nivel de atención que se pone cuando se estudia, el tiempo que se le dedica a los estudios y el rendimiento académico. Otros factores que el mismo autor considera es la cobertura, la infraestructura de la escuela, los materiales educativos principalmente libros, las horas efectivas de aprendizaje, etc.

Los docentes son un factor importante para lograr la calidad y algunos aspectos a considerar es el tiempo de servicio en una misma escuela, la disposición y el tipo de formación. En relación a los estudiantes los factores más significativos son la promoción, el acceso a las tecnologías de la información comunicación y la asistencia a la educación inicial.

Por otro lado, Rodríguez (2015) identifica algunos elementos que no intervienen en el rendimiento académico entendido como sinónimo de calidad por el autor, son la cantidad de estudiantes por aula, escuelas que atienden ambos turnos, la capacitación docente, los años de formación pedagógica del docente.

El ministerio de educación de Ecuador, propone un modelo de autoevaluación de las escuelas ya que la calidad educativa camina junto al servicio que estas ofrecen.” La autoevaluación va a permitir la recopilación, sistematización, análisis y la valoración de la información acerca de los procesos y los resultados” (Ministerio de Educación, 2013, p. 6). Entre algunos aspectos a considerar en una autoevaluación que apunte a alcanzar la calidad educativa tenemos que considerar la retención de estudiantes, los logros académicos de los estudiantes y el nivel de satisfacción de los padres y madres de familia. Dentro de los **procesos** propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador, para una autoevaluación que repercuta en la mejora de la calidad tenemos:

- **Planificación estratégica**, es el proceso relacionado al trabajo en equipo para la elaboración y concreción del PEI bajo el liderazgo directivo.
- **Gestión administrativa**, referida a la gestión de recursos, normas y talento humano dentro de la escuela.
- **Pedagógica curricular**, relacionada a la planificación curricular, acompañamiento, ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje y evaluación.
- **Convivencia escolar**, considera las practicas que evidencian las características de la convivencia entre los integrantes de la escuela y la formación personal del estudiante.
- **Relación de la escuela con la comunidad**, referida a las prácticas que vinculan a la escuela con la comunidad y el aprovechamiento de sus recursos.

La nueva tendencia en administración ubica al ser humano como núcleo central de una organización, ya que incorporan el razonamiento en los negocios y la lógica en las decisiones. Cuando se trata al ser humano como un aspecto más de la institución se desperdician sus talentos y las aptitudes productivas. Debido a ello, para fortalecer esta



reciente visión de la persona, actualmente se habla de gestión del talento humano, de colaboradores de la institución y no de simples trabajadores remunerados.

Para lograr una gestión eficiente y eficaz es necesario diseñar indicadores que permitan evaluar el desempeño de una organización sea cual fuere su rubro, en este caso se habla de educación. Lorino (1993) afirma que “una gestión por indicadores facilita a los directivos información constante e integral sobre el desempeño, ello permite la autoevaluación de la gestión y hacer las correcciones pertinentes en el momento adecuado” (p.45).

Todos los miembros de una comunidad educativa deben recibir información precisa y objetiva acerca de su desempeño, especialmente cuando este se ubica dentro de los aspectos críticos que impiden el éxito y ello se logra mediante los indicadores de gestión que se definieron previamente. Solo de esta manera se vamos a garantizar que la información gestada por el sistema de control de gestión tenga efectos en el proceso de toma de decisiones y por ende mejore el nivel de aprendizaje en la institución.

Se debe mencionar algunos paradigmas relacionados a la medición:

- La medición antecede al castigo, las personas están predispuestas a pensar que cuando se mide pueden perder su trabajo. Muchos directivos utilizan la medición como un mecanismo de presión y de sanción al personal y esto genera rechazo. Sin embargo, la medición debe ser objetiva y debe incidir exactamente en los aspectos por mejorar para de esta manera contribuir a mejorar el desempeño del personal.
- No hay tiempo para medir, el personal directivo debe organizarse de tal manera que se constituya en esa parte indispensable del trabajo y que hace posible el éxito de una gestión.
- Medir es complicado, en primer lugar, se tiene que tener claro qué indicadores se van a medir para ir haciendo las correcciones necesarias y alcanzar las mejoras.
- Hay cosas imposibles de medir, se tiene que medir lo que incida de manera directa en éxito de una institución.

- Es más costoso medir que hacer, la medición es costosa cuando se asume que es externa.

En muchas instituciones los indicadores se transforman en la meta que se tiene que lograr y todos se alienan pretendiendo lograrlos de cualquier manera, ello hace que se pierda su esencia ya que debe ser guía y apoyo para controlar el avance de una institución, por ello Hetcher (1993) afirma que los indicadores son medios que ayudan a lograr los fines.

Conviene subrayar que **Los indicadores de gestión**, se definen como una unidad de medida gerencial que permite evaluar el desempeño de cualquier área en una organización frente a sus metas, objetivos y responsabilidades asumidas en términos de eficacia y de este modo establecer las acciones de mejora continua y/o sostenibilidad. (Beltrán, 2015, p.48)

“El vínculo entre las variables cuantitativas o cualitativas, que posibilita la observación de situaciones y las predisposiciones de cambio suscitadas en objetos o fenómenos observados, en relación a objetivos y metas previstas e influencias esperadas” (Beltrán, 2015, p.48)

Dentro de los **indicadores de gestión** tenemos los siguientes:

- **Indicadores de Gestión en la administración del personal**, la gestión del personal, es el área de la institución que se ocupa de controlar y administrar el proceso del recurso humano. “Su valor se establece en la necesidad de conocer y organizar a los colaboradores para que en la ejecución de su trabajo, los resultados puedan ser excelentes tanto para la institución como para el colaborador en sí” (Mazabel, 2011, p. 37). El directivo de recursos humanos debe monitorear el recurso humano con la finalidad de concertar la fuerza laboral.

Es preciso poseer indicadores de administración del personal, para no tener gastos inútiles ni llevar a la institución a la pérdida de capital por faltas en la administración. Dentro de los indicadores se consideran:

- ✓ Puntualidad, que conduce al control de los minutos de tardanza de los colaboradores y que mide la pérdida económica en la productividad. Las

instituciones generalmente otorgan un tiempo de 10 minutos de tolerancia en el mes que igualmente es tardanza.

- ✓ Asistencia, este punto se va a considerar la cantidad de inasistencias de los colaboradores a la institución. Estas inasistencias se clasifican por diferentes causas como, por ejemplo: motivos de salud, motivos personales, accidentes, inasistencias justificadas e injustificadas.

- **Indicadores de Gestión en la capacitación y desarrollo profesional**, “Los programas de capacitación son actividades orientadas a mejorar la calidad del recurso humano, por lo tanto, considera todos los recursos posibles que conduzcan al aumento de saberes, desarrollo de habilidades y modificación de actitudes para alcanzar la eficiencia” (Mazabel, 2011, p. 87).

La capacitación forma parte de un proceso planeado que se sostiene en las carencias reales, y que se orienta al desarrollo y fortalecimiento del recurso humano para que las instituciones afronten los desafíos que supone el ser competente en el mundo globalizado. Por lo tanto, se necesita definir las áreas y cargos para de esta manera se pueda evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño de los colaboradores, ya que a partir de ello se conocerá el nivel de eficacia y de regreso de lo que se invirtió a este proceso. Dentro de los indicadores se considera:

- ✓ Necesidades de capacitación, este sentido se va a considerar al personal que tiene la necesidad de capacitación. Esta capacitación puede considerar diversas áreas como: las actitudes, aptitudes y competencias específicas.
- ✓ Capacitación interna y externa, en lo referido a la capacitación externa considera la participación en congresos, diplomados, seminarios, etc. y la capacitación interna suele ejecutarse con la cooperación de los trabajadores que destacan y se hace uso de la infraestructura de la misma institución.
- ✓ Efectividad de la capacitación, este punto va a considerar la evaluación de cuan efectiva es la capacitación en relación al rendimiento y el desarrollo potencial del trabajador.

- **Indicadores de Gestión de las relaciones laborales**, en este indicador se consideran las relaciones entre el equipo directivo y los trabajadores, con la finalidad de producir una armonía de ida y de regreso para alcanzar los objetivos institucionales. “Una adecuada relación laboral contribuye al buen clima laboral y posibilita el desarrollo apropiado de la actividad laboral” (Mazabel, 2011, p. 135). Una relación laboral inadecuada afecta considerablemente el desempeño y como consecuencia afecta la productividad. Dentro de los indicadores se considera:
  - ✓ Conflictos, valora el nivel de conflictos entre los colaboradores de una institución, estos pueden ocasionarse por la participación en sindicatos, por una denuncia laboral, administrativa y judicial.
  - ✓ Reclamos, valora la cantidad de reclamos efectuados por los colaboradores relacionados a las insatisfacciones dentro de la institución.
  
- **Indicadores de Gestión del clima organizacional**, “Es una agrupación de particularidades que detallan una institución en relación a percepciones y experiencias que viven los colaboradores” (Mazabel, 2011, p. 207). En este sentido el clima organizacional se relaciona a la interacción de los colaboradores, la forma en que se organizan y los procesos, además tiene repercusión en el desempeño y comportamiento de los colaboradores.

Es preciso tener conocimiento de las situaciones que no posibilitan que el colaborador se sienta contento dentro del trabajo ya que la productividad se ve afectada dentro de la institución. Uno de los aspectos fundamentales es la confianza que los directivos ofrecen a los colaboradores ya que la eficacia de una institución y el clima organizacional van juntas. Dentro de los indicadores se considera:

- ✓ Clima laboral, en este aspecto se valora cómo perciben los colaboradores su institución, el índice de satisfacción y la productividad.
- ✓ Trabajo en equipo, en este aspecto se valora la amistad, la disposición de integración al grupo y de ofrecer y aceptar apoyo entre los integrantes de una institución.

## - **Indicadores de Gestión en la evaluación del desempeño**

Para Mazabel, (2011) “es el proceso que se emplea para valorar y ponderar aptitudes y destrezas de cada uno de los colaboradores, ello con el objetivo de realizar planes de mejora permanente. Hallar las falencias de los colaboradores para motivarlos a superar formas parte de las tareas del personal directivo” (p. 207). Por lo tanto, a una mejora del desempeño en los colaboradores mejora la productividad de una institución.

En este proceso se consigue descubrir las necesidades de capacitación y ello debe llevar al directivo a comunicar a los colaboradores sus fortalezas y necesidades y también se deberá reconocer a quienes tengan mejor desempeño, etc. dentro de los indicadores se considera:

- ✓ Evaluación del personal, en este aspecto se evalúan las competencias de los colaboradores para realizar una selección adecuada del personal de cada área, para determinar las necesidades de mejora, para rotar de área, para hacer un feedback en el momento en que se den a conocer los resultados y para reconocer los aspectos por mejorar.

Debido a lo anteriormente expuesto se formulación el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre los indicadores de gestión y la calidad educativa en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019?

También se plantean los siguientes Problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre los indicadores de gestión en la capacitación y desarrollo profesional y la gestión administrativa en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre los indicadores de gestión en las relaciones laborales y la convivencia escolar en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019?

- ¿Cuál es la relación entre los indicadores de gestión del clima organizacional y las relaciones con la comunidad en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre los indicadores de gestión considerados en evaluación de desempeño y la pedagógica curricular en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019?

Esta investigación se justifica siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2010), quienes establecen como uno de los criterios la **conveniencia**, porque la aplicación de los instrumentos permitirá saber si los indicadores de gestión apuntan hacia a lograr los objetivos institucionales y a su vez si es que se está alcanzando la calidad educativa en la Unidad Educativa Fiscal veintiocho de mayo.

**La relevancia social** se sustenta en el hecho que todos los sistemas educativos demandan una educación de calidad, en la que se priorice el desarrollo integral de las personas es decir hacerlas competentes y además buenas personas, ya que una educación de calidad contribuirá al desarrollo de un país.

**Las Implicaciones prácticas**, se encuentran en que los resultados contribuirán a brindar información apropiada para que el personal directivo adopte medidas que los lleven a alcanzar los objetivos institucionales, siendo los primeros beneficiados los estudiantes de la Unidad Educativa Fiscal veintiocho de mayo.

**Respecto al Valor teórico**, esta investigación brindará información y el conocimiento válido y confiable sobre la relación entre los indicadores de gestión y la calidad educativa.

**Utilidad metodológica**, esta investigación será de utilidad y de referencia para otros estudios, ya que aporta un instrumento para recolectar datos, el mismo que es una escala de estimación que ha sido validada a través del juicio de expertos y ha pasado la prueba de confiabilidad a través de la técnica estadística el coeficiente alfa de Cronbach. “Una investigación se justifica metodológicamente, cuando se plantea la existencia de una nueva metodología o una novedosa estrategia para producir conocimientos válidos y confiables y así como para investigar y observar un proceso que involucra diversas fases”

(Galán, 2015, p.32). En el aspecto metodológico el instrumento utilizado en esta investigación cumple con el proceso de validez y confiabilidad por lo tanto es necesario adaptarlos a la realidad de un determinado contexto, a partir de este aspecto la contribución para que nuevos investigadores utilicen el instrumento en investigaciones posteriores relacionadas a cada variable de estudio.

El **Objetivo General** que se planteó es Determinar la relación entre los indicadores de gestión y la calidad educativa en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.

Dentro de los **Objetivos Específicos** planteados tenemos:

- Establecer la relación entre los indicadores de gestión en la capacitación y desarrollo profesional y la gestión administrativa en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.
- Establecer la relación entre los indicadores de gestión en las relaciones laborales y la convivencia escolar en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.
- Establecer la relación entre los indicadores de gestión del clima organizacional y las relaciones con la comunidad en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.
- Establecer la relación entre los indicadores de gestión considerados en evaluación de desempeño y la pedagógica curricular en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.

Las **Hipótesis** planteadas son las siguientes:

- **Hi:** Los indicadores de gestión se relacionan significativamente con la calidad educativa en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.

- **Ho:** Los indicadores de gestión no se relacionan significativamente con la calidad educativa en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.

Dentro de las **Hipótesis específicas** tenemos:

- Los indicadores de gestión en capacitación y desarrollo profesional se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.
- Los indicadores de gestión en las relaciones laborales se relacionan significativamente con la convivencia escolar en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.
- Los indicadores de gestión del clima organizacional se relacionan significativamente con las relaciones con la comunidad en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.
- Los indicadores de gestión considerados en evaluación de desempeño se relacionan significativamente con la pedagógica curricular en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.



## II. MÉTODO

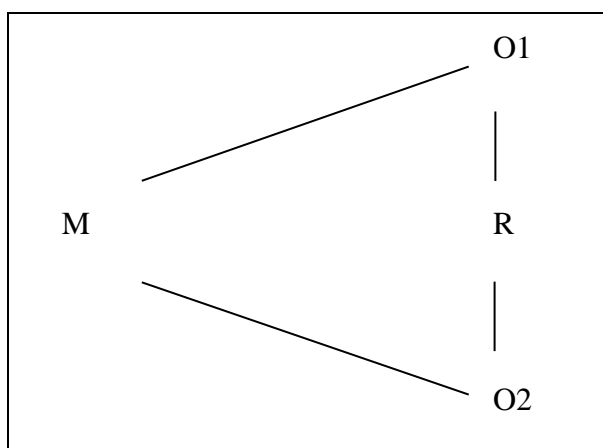
### 2.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación es de tipo no experimental, y está precisada por Hernández, Fernández y Baptista (2010) como una investigación que se desarrolla sin manipulación deliberada de las variables. Por lo tanto, se trata de investigaciones donde no se hace variar en forma intencionada la variable independiente para determinar su efecto sobre otras variables (p. 149). Lo que se hace en los estudios de tipo no experimental, es observar fenómenos en su ambiente natural, para después analizarlos con detalle.

Según carácter, es un estudio correlacional, debido a que tiene como propósito conocer la relación existente entre los indicadores de gestión y la calidad educativa en la Unidad Educativa Fiscal veintiocho de mayo. La investigación correlacional tiene como objetivo conocer la correlación o nivel de asociación existente entre dos o más concepciones, categorías o variables dentro de un entorno específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 81)

Según naturaleza, es una investigación cuantitativa, ya que está centrada en aspectos que se observan y que son susceptibles de cuantificar específicamente al momento de recolectar y procesar la información.

Este estudio asume un diseño descriptivo correlacional el mismo que se limita a crear nexos entre variables sin detallar sentido de causalidad o intentar analizar relaciones causales (Hernández y Col. 2010, p.45). Este diseño se representa de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Variable independiente: Indicadores de Gestión

O2 = Variable dependiente: Calidad Educativa

r = Relación de las variables de estudio.

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla N°1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable Independiente: Indicadores de gestión	“Es la relación entre las variables cuantitativas o cualitativas, y va a permitir la observación de situaciones y tendencias de cambio ocasionadas en objetos o fenómenos observados, en relación a objetivos, metas previstas y la influencia esperada” (Beltrán, 2015, p.48)	Por la naturaleza de la variable es oportuno valorarla por medio de una escala de estimación. El instrumento está formado por 24 ítems y se aplicó al personal docente de la UEF.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicadores de gestión en la capacitación y desarrollo profesional</li> <li>- Indicadores de gestión en las relaciones laborales</li> <li>- Indicadores de gestión del clima organizacional</li> <li>- Los indicadores de gestión en la evaluación de desempeño</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidades de capacitación</li> <li>- Capacitación interna y externa</li> <li>- Efectividad de la capacitación</li> <li>- Conflictos</li> <li>- Reclamos</li> <li>- Clima laboral</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Evaluación del personal</li> </ul>	- Ordinal

<p>Variable Dependiente: Calidad educativa</p>	<p>Es un valor que se le asigna a procesos o productos educativos. Este valor implica un juicio, ya que se está manifestando comparativamente algo en relación a otro. (Edwards, 1991, p. 16).</p>	<p>Por su naturaleza esta variable puede medirse por medio de una escala de estimación. Este instrumento se conforma de 24 ítems y se aplicó al personal docente de la UEF.</p>	<p>- Gestión administrativa</p> <hr/> <p>- Convivencia escolar</p> <hr/> <p>- Relaciones con la comunidad</p> <hr/> <p>- Pedagógica curricular</p>	<p>- Gestión de recursos humanos</p> <p>- Gestión de la logística</p> <p>- Gestión de la infraestructura</p> <hr/> <p>- Gestionar la convivencia escolar y la participación</p> <hr/> <p>- Participación de la comunidad educativa</p> <p>- Vinculación familia y escuela</p> <hr/> <p>- Condiciones del aprendizaje</p> <p>- Gestión de los aprendizajes</p>	<p>- Ordinal</p>
--	--	---	--	---	------------------

### 2.3. Población, muestra y muestreo

Hernández y Col. (2010) consideran como población a la agrupación de todo aquel elemento (unidad de análisis) que pertenece al lugar o espacio donde se realiza el estudio, las unidades de análisis en esta investigación es el personal docente de la UEF veintiocho de mayo, ya que ellos son los que proporcionarán la información referida a la relación entre los indicadores de gestión y la calidad educativa.

---

<b>Población UEF veintiocho de mayo</b>	<b>Cantidad</b>
Docentes	100

---

En este estudio se trabaja con una muestra no probabilística intencional, ya que las personas involucradas en la investigación no han sido elegidas al azar, sino que ya estaban formados de manera previa (Hernández y Col, 2010). La muestra está conformada por 100 docentes.

---

<b>Muestra</b>	<b>Docentes</b>	<b>Total</b>
UEF veintiocho de mayo	100	100

---

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de dato validez y confiabilidad

#### **Técnica: Escala**

Técnicas que se utilizan cuando se quiere determinar el grado o frecuencia con que se da una característica o rasgo de conducta, así también para comparar y relacionar fenómenos sociales, conformidad frente a hechos, procesos, satisfacción. (Abanto,

2016, p. 48). En este caso por la naturaleza del tema se ha considerado esta técnica en tanto se pretendió valorar las opiniones respecto a las variables de estudio.

### **Instrumento: Escala de estimación**

Instrumento muy común cuando se trata de medir la intensidad de las valoraciones de individuos de manera objetiva. En este caso para la construcción de la escala de estimación implicó procedimientos a través de la selección de juicios o sentencias a los que se les adjudicó valores cuantitativos para medir desde su opinión, el rechazo o aceptación de los juicios sobre cada una de las dimensiones de las variables: indicadores de gestión y calidad educativa.

### **Validez y confiabilidad**

La validación de instrumentos se hizo mediante la técnica del juicio de la validación de expertos, los mismos que determinaron las relaciones entre los objetivos, los indicadores, los reactivos y las alternativas de las respuestas teniendo en cuenta la coherencia, pertinencia y la redacción de los mismos.

La validez mediante el juicio de expertos o face validity, “está referida al nivel en que supuestamente un instrumento evalúa la variable considerada, en relación con voces calificadas. Está supeditada a la validez de contenido y de hecho, y está considerada hace mucho tiempo como parte de ésta” (Hernandez y Col. 2010, p. 204).

Respecto a la validez de contenido de los instrumentos, se utilizó la técnica del juicio de expertos, los mismos que son uno con grado de doctor y dos con grado de magíster, de acuerdo al formato de validez.

El nivel de confiabilidad es el “nivel en que un instrumento origina resultados de manera consistente y coherente. Es decir que si se volviera aplicar al mismo sujeto u objeto origina resultados idénticos” (Kerlinger y Lee, 2002, p. 75).

Para la confiabilidad del instrumento Escala de estimación, se utilizó la técnica estadística: coeficiente alfa de Cronbach. Para el estudio realizado, la validez de contenido fue de 84% y el grado de confiabilidad de confiabilidad de 0,88%

## **2.5. Procedimiento**

El trabajo se constituyó dentro del método teórico, específicamente dentro de lo analítico sintético, puesto que se identificaron las variables de estudio y seguidamente explicarlas desde los constructos teóricos.

Se recolectó la información requerida a través de los instrumentos, los mismos que respondían al tipo y diseño de investigación establecido.

A continuación, se realizó el análisis descriptivo, como fase previa al estudio de la relación entre las variables. En esta primera fase se utilizaron frecuencias simples para determinar el comportamiento individual de cada variable.

Para analizar la información recogida se ingresó y procesó a través del programa estadístico SPSS, V22, que es útil para las pruebas estadísticas no paramétricas.

La discusión de resultados se hizo mediante la confrontación de los datos estadísticos obtenidos, los estudios previos y los constructos teóricos.

Las conclusiones se realizaron en relación a los objetivos propuestos en la investigación.

Para recolectar los datos se seleccionaron dos instrumentos desarrollados de acuerdo a las variables que son los indicadores de gestión y calidad educativa, y de acuerdo al enfoque del estudio.

Como segunda fase se aplicaron los instrumentos a los docentes de la UEF veintiocho de mayo y finalmente los datos recolectados se analizaron de manera objetiva.

## **2.6. Método de análisis de datos**

El procesamiento de la información recolectada se hizo en el programa estadístico SPSS versión 22.

Para el análisis de datos, se usó la estadística inferencial. De la estadística inferencial, se emplearon las siguientes técnicas: la prueba de correlación estadística y la prueba Chi cuadrado de Pearson.

Las hipótesis fueron probadas con un nivel de significancia del 5%.

La evaluación correspondiente o información del dominio de la dimensión que sea cruzada en una subhipótesis específica, se utilizó como indicio para contrastar esas subhipótesis. Los resultados de la contrastación de cada subhipótesis dieron el punto de partida para expresar una conclusión parcial.

Cada conclusión parcial a su vez, se empleó como premisa para contrastar la hipótesis general. El análisis apuntó primordialmente a la contrastación de la hipótesis. El resultado de la contrastación de la hipótesis general, permitió enunciar la conclusión general de la investigación.

## **2.7. Aspectos éticos**

Este trabajo de investigación, asevera la utilización de información auténtica, en una población concreta donde los individuos de estudio son docentes de la UEF veintiocho de mayo.

De la misma manera la información manifestada es claramente confiable, ya que se han diseñado instrumentos que fueron validados por expertos en la metodología de la investigación.



### III. RESULTADOS

El primer objetivo planteado es Establecer la relación entre los indicadores de gestión de capacitación y desarrollo profesional y la gestión administrativa en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.

Tabla N° 2

Tabla de contingencia Capacitación desarrollo profesional \* Gestión administrativa

		Gestión administrativa			Total	
		NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO		
Capacitación	NIVEL	Recuento	26	7	5	38
	BAJO	% del total	26,0%	7,0%	5,0%	38,0%
desarrollo_	NIVEL	Recuento	21	10	9	40
	MEDIO	% del total	21,0%	10,0%	9,0%	40,0%
profesional	NIVEL	Recuento	13	3	6	22
	ALTO	% del total	13,0%	3,0%	6,0%	22,0%
Total		Recuento	60	20	20	100
		% del total	60,0%	20,0%	20,0%	100,0%

#### Interpretación:

El 26% (26) de los docentes tienen un nivel bajo tanto en la capacitación y desarrollo profesional, como el nivel bajo en su gestión administrativa, el 21% (21) de los docentes experimentan un nivel bajo en la gestión administrativa y un nivel medio en la capacitación desarrollo profesional y un 13% (13) de los docentes experimentan un nivel bajo de gestión administrativa y nivel alto de capacitación desarrollo profesional.

#### Contrastación de la hipótesis.-

**Hipótesis N° 1:** Los indicadores de gestión en capacitación y desarrollo profesional se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.

**Ho:** Los indicadores de gestión en capacitación y desarrollo profesional NO se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.

**Tabla N° 3**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,416 <sup>a</sup>	4	,001
Razón de verosimilitudes	3,493	4	,479
Asociación lineal por lineal	1,555	1	,212
N de casos válidos	100		

La prueba resultó ser significativa ( $p < 0.05$ ) lo que implica rechazar la hipótesis Nula  $H_0$  y se determina una dependencia de criterios entre los indicadores de capacitación y desarrollo profesional y la gestión administrativa. Por lo que se sostiene que hay una relación significativa entre ambas variables.

**El segundo objetivo** planteado Establecer la relación entre los indicadores de gestión en las relaciones laborales y la convivencia escolar en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.

**Tabla N° 4**

**Tabla de contingencia Relaciones laborales \* Convivencia escolar**

			Convivencia escolar			Total
			NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	
Relaciones laborales (agrupado)	NIVEL	Recuento	23	23	3	49
	BAJO	% del total	23,0%	23,0%	3,0%	49,0%
	NIVEL	Recuento	12	7	6	25
	MEDIO	% del total	12,0%	7,0%	6,0%	25,0%
	NIVEL	Recuento	3	20	3	26
	ALTO	% del total	3,0%	20,0%	3,0%	26,0%
Total		Recuento	38	50	12	100
		% del total	38,0%	50,0%	12,0%	100,0%

**Interpretación:**

El 23% (23) de los docentes tienen un nivel bajo tanto en relaciones laborales y en la convivencia escolar. Un 23% (23) de los docentes experimentan un nivel alto en las

relaciones laborales y un nivel bajo en su convivencia escolar y un 20% (20) de los docentes experimentan un nivel medio en la convivencia escolar y un nivel alto en las relaciones laborales.

#### **Contrastación de la hipótesis.-**

**Hipótesis N° 2:** Los indicadores de gestión en las relaciones laborales se relacionan significativamente con la convivencia escolar en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.

**Ho:** Los indicadores de gestión en las relaciones laborales NO se relacionan significativamente con la convivencia escolar en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.

**Tabla N° 5**

#### **Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,175 <sup>a</sup>	4	,002
Razón de verosimilitudes	18,426	4	,001
Asociación lineal por lineal	6,456	1	,011
N de casos válidos	100		

La prueba resultó ser significativa ( $p < 0.05$ ) lo que implica rechazar la hipótesis Nula Ho y se determina una dependencia de criterios entre la convivencia escolar y los indicadores de gestión en las relaciones laborales. Los datos proporcionan suficiente evidencia, por lo que se sostiene que hay una relación significativa entre ambas variables.

**El tercer objetivo** Establecer la relación entre los indicadores de gestión del clima organizacional y las relaciones con la comunidad en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.

**Tabla N° 6**

**Tabla de contingencia Clima organizacional \* Relaciones comunidad**

		Relaciones con la comunidad (agrupado)			Total	
		NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO		
	NIVEL BAJO	Recuento	31	12	0	43
		% del total	31,0%	12,0%	0,0%	43,0%
Clima_organizacional	NIVEL MEDIO	Recuento	27	7	9	43
		% del total	27,0%	7,0%	9,0%	43,0%
	NIVEL ALTO	Recuento	2	9	3	14
		% del total	2,0%	9,0%	3,0%	14,0%
Total		Recuento	60	28	12	100
		% del total	60,0%	28,0%	12,0%	100,0%

**Interpretación:**

El 31% (31) de los docentes tiene un nivel bajo tanto en el clima organizacional como en las relaciones con la comunidad. Un 27% (27) de los docentes experimentan un nivel bajo en las relaciones con la comunidad y un nivel medio en el clima organizacional y un 12% (12) de los docentes experimentan un medio en las relaciones con la comunidad y un nivel bajo en el clima organizacional.

**Contrastación de la hipótesis.-**

**Hipótesis N° 3:** Los indicadores de gestión del clima organizacional se relacionan significativamente con las relaciones con la comunidad en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.

**Ho:** Los indicadores de gestión del clima organizacional NO se relacionan significativamente con las relaciones con la comunidad en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.

**Tabla N° 7****Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,728 <sup>a</sup>	4	,023
Razón de verosimilitudes	28,879	4	,012
Asociación lineal por lineal	13,603	1	,000
N de casos válidos	100		

La prueba resultó ser significativa ( $p < 0.05$ ) lo que implica rechazar la hipótesis Nula  $H_0$ . y se determina una dependencia de criterios entre los indicadores de gestión del clima organizacional y las relaciones con la comunidad. Los datos proporcionan suficiente evidencia, por lo tanto, se sostiene que hay una relación significativa entre ambas variables.

**Cuarto objetivo:** Establecer la relación entre los indicadores de gestión considerados en evaluación de desempeño y la pedagógica curricular en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.

**Tabla N° 8****Tabla de contingencia Evaluación desempeño \* Pedagógica curricular**

		Pedagógica curricular (agrupado)			Total	
		NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO		
Evaluación desempeño (agrupado)	NIVEL	Recuento	11	17	7	35
	BAJO	% del total	11,0%	17,0%	7,0%	35,0%
	NIVEL	Recuento	16	25	6	47
	MEDIO	% del total	16,0%	25,0%	6,0%	47,0%
	NIVEL	Recuento	9	6	3	18
	ALTO	% del total	9,0%	6,0%	3,0%	18,0%
Total		Recuento	36	48	16	100
		% del total	36,0%	48,0%	16,0%	100,0%

### **Interpretación:**

El 25% (25) de los docentes experimentan un nivel medio tanto en la evaluación de desempeño y en pedagógica curricular. Un 17% (17) de los docentes experimentan un nivel medio en pedagogía curricular y evaluación en el desempeño y 16% (16) de los docentes tienen un nivel medio en la evaluación de su desempeño y un nivel bajo en la pedagógica curricular.

### **Contrastación de la hipótesis.-**

**Hipótesis N° 4:** Los indicadores de gestión considerados en evaluación de desempeño se relacionan significativamente con la pedagógica curricular en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.

**Ho:** Los indicadores de gestión considerados en evaluación de desempeño NO se relacionan significativamente con la pedagógica curricular en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.

**Tabla N° 9**

#### **Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,968 <sup>a</sup>	4	,033
Razón de verosimilitudes	2,957	4	,255
Asociación lineal por lineal	1,200	1	,273
N de casos válidos	100		

La prueba resultó ser significativa ( $p < 0.05$ ) lo que implica rechazar la hipótesis Nula  $H_0$ . y se determina una dependencia de criterios entre los indicadores de gestión considerados en evaluación de desempeño y la pedagógica curricular. Los datos proporcionan suficiente evidencia, por lo tanto, se sostiene que hay una relación significativa entre ambas variables.

#### IV. DISCUSIÓN

Respecto a la relación entre los indicadores de gestión en la capacitación y desarrollo profesional y la gestión administrativa, se encontró en la Tabla N° 3, a través de la prueba de hipótesis arrojó una significancia de  $0,01 < 0,05$  aceptable para un valor Pearson como nivel de relación significativa, lo que implicó rechazar la hipótesis Nula y determinar una dependencia de criterios entre los indicadores de capacitación y desarrollo profesional y la gestión administrativa, con las evidencias proporcionadas se aceptó la hipótesis alternativa, asumiéndose que hay relación significativa entre ambas variables. Estos resultados difieren por lo encontrado por Barros (2014) en su tesis donde el 87,8% de educadores, 84% de escolares, 80,3% de padres y madres de familia y 84,3% del personal jerárquico afirman categóricamente que el indicador preparación especializada de los maestros, son esenciales para alcanzar la calidad de la educación en la institución educativa. Igualmente, desde un enfoque teórico se sabe que “los programas de capacitación son actividades orientadas a mejorar la calidad del recurso humano, por lo tanto, considera todos los recursos posibles que conduzcan al aumento de saberes, desarrollo de habilidades y modificación de actitudes para alcanzar la eficiencia” (Mazabel, 2011, p. 87).

Respecto a la relación entre los indicadores de gestión en las relaciones laborales y la convivencia escolar, se encontró en la Tabla N°5, que a través de la prueba de hipótesis arrojó una significancia de  $0,02 < 0,05$  aceptable para un valor Pearson como nivel de relación significativa, lo que implicó rechazar la hipótesis Nula y determinar una dependencia de criterios entre la convivencia escolar y los indicadores de gestión en las relaciones laborales. Los datos proporcionaron suficiente evidencia para aceptar la hipótesis alternativa, asumiéndose que hay una relación significativa entre ambas variables. Estos resultados también guardan relación con el estudio de Barros (2014) donde el indicador clima escolar, es estimado como un aspecto de gran importancia en la calidad de una institución educativa, según el 88,9% del equipo jerárquico, el 74,6% de padres y madres de familia, el 69,3% de educadores y el 66,2% de escolares. Respecto a ello Mazabel (2011) afirma que las relaciones laborales contribuyen al buen clima laboral y permite el desarrollo normal de actividades y sin están deterioradas afectan de manera considerable el desempeño y por ende afectan la productividad.

Respecto a la relación entre los indicadores de gestión del clima organizacional y las relaciones con la comunidad, se encontró en la Tabla N° 7, que a través de la prueba de hipótesis arrojó una significancia de  $0,023 < 0.05$  aceptable para un valor Pearson como nivel de relación significativa y por lo tanto se rechazó la hipótesis Nula determinándose una dependencia de criterios entre los indicadores de gestión del clima organizacional y las relaciones con la comunidad. Los datos facilitaron suficiente evidencia para deducir que hay una relación significativa entre ambas variables. Estos resultados difieren con lo encontrado por Torres (2017), en su tesis ya que encontró que el 70% de los docentes opinaron que la comunicación con la familia y la comunidad es positiva y es favorecida por los directivos y el 74% se sienten motivados y satisfechos respecto a sus expectativas profesionales; sin embargo al mismo tiempo afirman que no son reconocidos socialmente, es decir la comunidad no reconoce la labor del docente en bien de la comunidad en los diversos aspectos que implican su desarrollo. En relación a este aspecto el Ministerio de Educación del Ecuador (2013) apuesta por las prácticas que vinculan a la escuela con la comunidad para un mejor y mayor aprovechamiento de sus recursos.

Respecto a la relación entre los indicadores de gestión considerados en evaluación de desempeño y el proceso pedagógico curricular, los hallazgos registrados en la tabla N° 9, a través de la prueba de hipótesis arrojaron una significancia de  $0,033 < 0.05$ , por lo que se rechazó la hipótesis Nula  $H_0$ . y se determinó una dependencia de criterios entre los indicadores de gestión considerados en evaluación de desempeño y el proceso pedagógico curricular. Los datos aportaron suficiente evidencia para inferir que hay una relación significativa entre ambas variables. Estos resultados difieren a los encontrados por Cerrón (2015) en sus tesis, donde el modelo de calidad educativa está influenciando positivamente en la evaluación del desempeño del profesor, indicado en el resultado del 70% satisfactorio y el 84% del desempeño del profesor apreciándose de satisfactorio, asimismo el modelo de calidad sostenido en la evaluación del desempeño profesor influye de manera insuficiente en la calidad educativa, indicado en el resultado del 67% estimado como insatisfactorio. Cabe en este sentido resaltar que, para lograr una gestión eficiente y eficaz, es necesario diseñar indicadores que permitan evaluar el desempeño de una institución educativa y en relación a ello Lorino (1993) afirma que una gestión por indicadores facilita al personal directivo información constante e integral sobre el



desempeño, ello permite la autoevaluación de la gestión y hacer las correcciones pertinentes en el momento preciso.

## V. CONCLUSIONES

1. Según los resultados se logró comprobar que los indicadores de gestión en la capacitación y desarrollo profesional se relacionan directa y significativamente con la gestión administrativa en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019. puesto que se obtuvo un coeficiente de  $0,01 < 0,05$  aceptable para un valor Pearson como nivel de relación significativa. (Tabla N° 3)
2. Según los resultados se concluye que los indicadores de gestión en las relaciones laborales se relacionan directa y significativamente con la convivencia escolar en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019, pues a través de la prueba de hipótesis se obtuvo un coeficiente de  $0,02 < 0,05$  aceptable para un valor Pearson como nivel de relación significativa, (Tabla N° 5)
3. Según los resultados se logró comprobar que los indicadores de gestión del clima organizacional se relacionan directa y significativamente con las relaciones con la comunidad en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019. ya que la prueba de hipótesis arrojó un coeficiente de  $0,023 < 0,05$ , aceptable para un valor Pearson como nivel de relación significativa y por lo tanto se rechazó la hipótesis Nula. (Tabla N° 7)
4. Según los resultados se concluye que los indicadores de gestión considerados en evaluación de desempeño se relacionan directa y significativamente con la pedagógica curricular en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019, pues a través de la prueba de hipótesis se obtuvo un coeficiente de  $0,033 < 0,05$ , aceptable para un valor Pearson como nivel de relación significativa por lo que se rechazó la hipótesis Nula.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. El personal directivo debe hacer un monitoreo diagnóstico para elaborar planes de capacitación docente en función a las necesidades del personal.
2. Fomentar alianzas interinstitucionales como por ejemplo los centros de salud para que se trabaje con el área de psicología para mantener relaciones laborales óptimas.
3. La gestión deberá sostenerse en el clima organizacional ya que este repercute directamente en el desempeño de los trabajadores
4. Los especialistas en educación deberán considerar la evaluación de desempeño como un aspecto urgente de atender por ello se recomienda mayores investigaciones respecto a su incidencia en la mejora del desempeño.

## REFERENCIAS

- Arrendondo M. (1993) *El concepto de calidad en educación superior*. Perfiles educativos. Ciudad de México.
- Bastidas B. (2015) *La calidad educativa apoyada en la evaluación del trabajo docente de educación secundaria de las Instituciones Educativas de Huancayo*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima - Perú
- Barros T. (2012) *Indicadores de calidad educativa en centros escolares del distrito metropolitano de Quito y propuesta de un modelo de calidad pertinente para el Ecuador*. Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibersitate.
- Beltrán J. (2015) *Indicadores de Gestión: Herramientas para lograr la competitividad*. 3R Editores. Bogotá – Colombia.
- Campos M. (2008) *Estrategias para la Excelencia Educativa*. Editorial Trillas. México.
- Cerrón (2015) “*La calidad educativa apoyada en la evaluación del trabajo docente de educación secundaria en las I.EE. de Huancayo*”, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima – Perú.
- Edwards V. (1991) “El concepto de calidad de la educación” Publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y El Caribe. Santiago de Chile.
- Galán M. (2015) *Metodología de la Investigación - Justificación y limitaciones de la investigación*.
- Hetcher S. (1993) *Técnicas para evaluar*. Legis. Bogotá - Colombia
- Hernández R., Fernández C., y Baptista P. (2010) *Metodología de la investigación*. Quinta edición. McGRAW - HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México: McGraw-Hill.

- Lorino P. (1993) *El control de gestión estratégico*. Ediciones Alfaomega S.A. Ciudad de México.
- Mazabel C. (2015) *Indicadores de gestión en recursos humanos y su impacto económico en la organización. De lo cualitativo a lo cuantitativo*. Editorial Tarea Asociación Gráfica Educativa. Lima – Perú.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2013) *Autoevaluación Institucional*. Primera edición: octubre. MinEduc. Quito – Ecuador. [www.educacion.gob.ec](http://www.educacion.gob.ec)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2013) *Educación para todos: Imperativo de Calidad*. Diseño gráfico de Sylvaine Baeyens Impreso en Graphoprint. París- Francia
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2015) *Informe de resultados TERCE: tercer estudio regional comparativo y explicativo*. Santiago.
- Olivera y Ramírez (2014) “*Relación de la calidad educativa y el rendimiento escolar de los estudiantes del nivel secundaria en la IE Pedro Ruiz Gallo, distrito de Chorrillos, Lima - 2014*” Universidad César Vallejo. Lima – Perú.
- Ramírez A. (2014) *Pedagogía y calidad educativa en la era digital y global*. Ecoe ediciones. Colombia.
- Rodríguez C. (2015) *Variables e indicadores de la calidad en educación. Variables del proceso de enseñanza aprendizaje*. CIENES. Santiago de Chile.
- Shiefelbein E. (1995) *La investigación sobre la calidad de enseñanza en América Latina*. The Major Project of Education in Latin America and the Caribbean 24. Santiago, Chile: UNESCO-OREALC.
- Torres (2017) “*Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de educación primaria*” Universidad de Sevilla – España.

## ANEXOS

### Anexo N° 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
¿Cuál es la relación entre los indicadores de gestión y la calidad educativa en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019?	– Conocer la relación entre los indicadores de gestión y la calidad educativa en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.	– Hi: Los indicadores de gestión se relacionan significativamente con la calidad educativa en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.	Variable Independiente: Indicadores de gestión	<b>Tipo:</b> descriptiva correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Población y muestra:</b> 100 docentes  <b>Técnica e Instrumento de recolección de datos:</b> Escala de Estimación
	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		
	– Determinar la relación entre los indicadores de gestión en la capacitación y desarrollo profesional y la gestión administrativa en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.	– Los indicadores de gestión en la capacitación y desarrollo profesional se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.	Variable Dependiente: Calidad educativa	
	– Determinar la relación entre los indicadores de gestión en las relaciones laborales y la convivencia escolar en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.	– Los indicadores de gestión en las relaciones laborales se relacionan significativamente con la convivencia escolar en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.		
– Determinar la relación entre los indicadores de gestión del clima organizacional y las relaciones con la comunidad en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.	– Los indicadores de gestión del clima organizacional se relacionan significativamente con las relaciones con la comunidad en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.			

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre los indicadores de gestión considerados en evaluación de desempeño y la pedagógica curricular en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los indicadores de gestión considerados en evaluación de desempeño se relacionan significativamente con la pedagógica curricular en la Unidad Educativa veintiocho de mayo, Guayaquil, 2019.</li> </ul>		
--	--	--	--	--

## Anexo N° 02: Indicadores de Gestión Educativa

### **INSTRUCTIVO**

Estimado docente: La presente escala de estimación tiene por finalidad recoger la opinión de los trabajadores de la UEF veintiocho de mayo donde Ud. dignamente labora, respecto a LOS INDICADORES DE GESTIÓN EDUCATIVA. Para consignar tus respuestas debes leer cuidadosamente cada indicador propuesto y luego responder marcando una “X”, según sea su respuesta. Es importante tener en cuenta que debes responder de manera sincera y objetiva, analizando el contexto de tu Institución frente a lo que se propone en cada indicador.

#### **1. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

<b>ÍTEMS O REACTIVOS</b>		<b>SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>
1.	La UEF. cuenta con plan de capacitación docente			
2.	Las capacitaciones que se realizan en la UEF. responden a sus necesidades de capacitación			
3.	Se capacita en Instituciones ajenas a su UEF			
4.	La UEF destina presupuesto para capacitaciones externas al personal como: diplomados, seminarios, congresos, etc.			
5.	Considera que las capacitaciones lo preparan para asumir otros cargos y ascender en su carrera			
6.	Se siente satisfecho con las capacitaciones internas en las que ha participado			

#### **2. RELACIONES LABORALES**

<b>ÍTEMS O REACTIVOS</b>		<b>SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>
7.	Se presentan conflictos entre el personal directivo y los demás miembros de la U.E.F.			
8.	El grado de comunicación interpersonal que tiene Ud. con sus compañeros de trabajo es apropiada			
9.	El grado de comunicación interpersonal que tiene con Ud. el personal directivo es adecuada			
10.	En la U.E.F se dan las condiciones para presentar una disconformidad queda o reclamo			
11.	Se toma algún tipo de represalias con quien reclama			
12.	Se resuelven todas las disconformidades, quejas y reclamos sin distinción alguna			



### 3. CLIMA ORGANIZACIONAL

ÍTEMS O REACTIVOS		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
13.	Se siente satisfecho en la UEF			
14.	En las reuniones, actividades y otros se respetan las diferentes formas de pensar, sentir y actuar			
15.	Existen acciones de motivación y reconocimiento			
16.	En las actividades que realizan los equipos de trabajo están definidos los roles que cumplir			
17.	Se siente comprometido con su equipo de trabajo			
18.	Se desenvuelve en un ambiente de apoyo mutuo que le ayuda a desarrollar de manera profesional			

### 4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

ÍTEMS O REACTIVOS		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
19.	Se evalúa el desempeño laboral en la UEF			
20.	La evaluación del desempeño considera la gestión pedagógica, institucional y administrativa			
21.	El personal directivo le comunica sus fortalezas y aspectos por mejorar			
22.	Le han reconocido cuando ha mejorado en su desempeño			
23.	Está de acuerdo con los resultados de la evaluación de su desempeño laboral			
24.	Considera que la evaluación al personal de la UEF se realiza de manera objetiva			

### Anexo N° 03: Cuestionario de Gestión en la Educación

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"CUESTIONARIO DE GESTION EN LA EDUCACION"

**OBJETIVO:** Medir la relación de Gestión Educativa en la Unidad Educativa Veintiocho de Mayo, Guayaquil 2019

**DIRIGIDO A:** Docentes de la unidad Educativa Fiscal Veintiocho de Mayo, Guayaquil 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A):** MARIO NAPOLEÓN BRIONES MENDOZA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACIÓN:**

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	✓		

Dr. Mario N. Briones Mendoza

DOC. INVESTIGACIÓN  
FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO


TÍTULO: Los indicadores de gestión educativa y la calidad de educación en la Unidad Educativa Fiscal Veinticho de Mayo, Guayaquil, 2019.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones			
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
							si	No	si	No	si	No	si	No				
objeto o fenómeno observado, respecto de objetivos y metas previsto e influencias esperadas" (Beltrán, 2015, p.48)	Capacitación y desarrollo profesional	Necesidades de Capacitación	La UEF. cuenta con plan de capacitación docente				✓		✓									
			Las capacitaciones que se realizan en la UEF. responden a sus necesidades de capacitación				✓				✓							
		Capacitación Interna y Externa	Se capacita en Instituciones ajenas a su UEF							✓								
			La UEF destina presupuesto para capacitaciones externas al personal como: diplomados, seminarios, congresos, etc.				✓											
			La UEF planifica realizar capacitaciones internas para el personal de la institución				✓				✓		✓					
			Se siente satisfecho con las capacitaciones internas en las que ha participado										✓					
		Efectividad de la Capacitación	Las capacitaciones que recibe lo preparan para asumir otros cargos y ascender en su carrera				✓			✓				✓				
			Las capacitaciones que recibe le permite mejorar los aprendizajes en sus estudiantes											✓				
		Reclamos Laborales	Conflictos	Se presentan conflictos entre el personal directivo y los demás miembros de la UEF.				✓		✓				✓				
				El grado de comunicación interpersonal que tiene Ud. con sus compañeros de trabajo es apropiada					✓					✓				
	El grado de comunicación interpersonal que tiene con Ud. el personal directivo es adecuado											✓		✓				
	En la UEF se dan las condiciones para presentar una disconformidad queda o reclamo					✓							✓					

Dr. Marco N. Briones Méndez  
 DOC. INVESTIGACIÓN  
 EPG UVC - PUURA

lucativa. "Es la relación entre las variables cuantitativas o cualitativas, que permite observar la situación y las tendencias de cambio generadas en el ot

	Reclamos	Se toma algún tipo de represalias con quien reclama					✓				
		Se resuelven todas las disconformidades, quejas y reclamos sin distinción alguna						✓			
Clima Organizacional	Clima Laboral	Se siente satisfecho en la UEF							✓		
		En las reuniones, actividades y otros se respetan las diferentes formas de pensar, sentir y actuar					✓				
		Existen acciones de motivación y reconocimiento								✓	
	Trabajo en Equipo	En las actividades que realizan los equipos de trabajo están definidos los roles que cumplir					✓				
		Se siente comprometido con su equipo de trabajo								✓	
		Se desenvuelve en un ambiente de apoyo mutuo que le ayuda a desarrollar de manera profesional					✓				
Evaluación de desempeño	- Saberes disciplinares	21. En la evaluación docente se tiene en cuenta el dominio disciplinar de su asignatura								✓	
		22. Se reconoce a los docentes por el dominio de su asignatura a cargo						✓			
	- Gestión del aprendizaje	23. En las acciones de monitoreo se tiene en cuenta el desarrollo de los procesos pedagógicos					✓				✓
		24. En la planificación del docente se evidencia el qué, cómo, cuándo y con qué va a enseñar									
	- Liderazgo profesional	25. En el monitoreo docente se tiene en cuenta su capacidad de convocatoria.					✓				✓
		26. En el monitoreo se tiene en cuenta el dominio de aula									

  
 Dr. Marco A. Briones Mendez  
 DOC. INVESTIGACION  
 EPG UVC - PIURA

Gestión Ed	- Habilidades socioemocionales	27. En la evaluación docente se observa su capacidad para controlar sus emociones					✓											
		28. Se valora la relación docente-estudiante y padres de familia					✓			✓								
		29. Se tiene en cuenta la comunicación asertiva de los docentes											✓					

  
 -----  
 Dr. ~~MARÍA~~ *María* ~~Prados~~ *Prados* ~~Mendoza~~  
 DOC. INVESTIGACIÓN  
 EPG UVC - PIURA

## Anexo N° 04: Indicadores de Calidad Educativa

### **INSTRUCTIVO**

Estimado docente: La presente escala de estimación tiene por finalidad recoger la opinión de los trabajadores de la UEF veintiocho de mayo donde Ud. dignamente labora, respecto a LA CALIDAD EDUCATIVA. Para consignar tus respuestas debes leer cuidadosamente cada indicador propuesto y luego responder marcando una “X”, según sea su respuesta. Es importante tener en cuenta que debes responder de manera sincera y objetiva, analizando el contexto de tu Institución frente a lo que se propone en cada indicador.

#### **1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

<b>ÍTEMS O REACTIVOS</b>		<b>SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>
1.	El personal directivo realiza monitoreo y acompañamiento de manera sistemática al personal docente			
2.	El personal directivo sistematiza los resultados del monitoreo pedagógico			
3.	Se reportan a la autoridad competente las asistencias, los permisos, las licencias.			
4.	Los bienes y recursos educativos se administran y/o distribuyen de manera eficiente			
5.	La limpieza y mantenimiento de las instalaciones de la UEF es una prioridad			
6.	Los recursos económicos de la UEF se administran de manera eficiente			

#### **2. CONVIVENCIA ESCOLAR**

<b>ÍTEMS O REACTIVOS</b>		<b>SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>
7.	Se promueve una convivencia escolar armónica			
8.	Se elaboran planes de prevención de conflictos			
9.	Se operativizan los planes de prevención de conflictos			
10.	Los conflictos se resuelven con una actitud madura y proactiva			
11.	Las normas de convivencia institucionales son consensuadas			
12.	Se realiza seguimiento a los casos presentados			

### 3. RELACIONES CON LA COMUNIDAD

ÍTEMS O REACTIVOS		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
13.	Se promueve la participación de la comunidad en las actividades educativas			
14.	Se vincula la UEF con las familias de los estudiantes			
15.	El personal directivo genera compromisos en la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales			
16.	Se implementan estrategias para que la familia acompañe el proceso de aprendizaje			
17.	Se implementan proyectos con los estudiantes en beneficio de la comunidad			
18.	Se establecen convenios con instituciones de la comunidad que contribuyan al logro de aprendizajes de los estudiantes			

### 4. PEDAGÓGICA CURRICULAR

ÍTEMS O REACTIVOS		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
19.	Las planificaciones se realizan mediante el trabajo colegiado			
20.	La planificación curricular responde a las demandas e intereses de los estudiantes			
21.	Se acompaña los aprendizajes de los estudiantes			
22.	Se evalúan de manera formativa los aprendizajes de los estudiantes			
23.	La programación curricular es reajustada de acuerdo a los resultados de la evaluación			
24.	Se garantiza el servicio de tutoría a todos los estudiantes			

## Anexo N° 05: Cuestionario de Calidad Educativa

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"CUESTIONARIO DE CALIDAD EDUCATIVA

**OBJETIVO:** Identificar la Calidad Educativa en la Unidad Educativa Veintiocho de Mayo, Guayaquil 2019


**DIRIGIDO A:** Docentes Docentes de la Unidad Educativa Veintiocho de Mayo

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A):** MARIO NAPOLEÓN BRIONES MENDOZA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACIÓN:**

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	✓		

  
Dr. Mario X. Briones Mendoza  
**FIRMA DEL EVALUADOR(A)**  
EPG UVC - PIURA



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

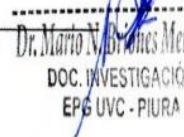
TÍTULO: Los indicadores de gestión educativa y la calidad de educación en la Unidad Educativa Fiscal Veintiocho de Mayo, Guayaquil, 2019.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones				
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
							si	No	si	No	si	No	si	No					
activo. Ese valor compromete un juicio, en tanto se está afirmando comparativamente algo respecto de otro. (Edwards, 1991, p. 16).	Gestión Administrativa	Gestión de Recursos Humanos	El personal directivo realiza monitoreo y acompañamiento de manera sistemática al personal docente				✓												
			El personal directivo sistematiza los resultados del monitoreo pedagógico							✓									
			Se reportan a la autoridad competente las asistencias, los permisos, las licencias.				✓							✓					
		Gestión de la Logística	Los bienes y recursos educativos se administran y/o distribuyen de manera eficiente				✓							✓					
			Los directivos garantizan el abastecimiento de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de mantenimiento en la institución				✓												
		Gestión de la Infraestructura	La limpieza y mantenimiento de las instalaciones de la UEF es una prioridad								✓								
			Los directivos elaboran su plan de mantenimiento de la infraestructura educativa, de manera participativa											✓					
		Gestión de los Recursos Económicos	Los recursos económicos de la UEF se administran de manera eficiente				✓												
			Se comunica a la comunidad educativa el uso de los recursos económicos en la institución												✓				
		Convivencia Escolar	Aspecto Relacional	Se promueve una interrelación escolar armónica				✓											
	Se propicia actividades para prevenir el surgimiento de conflictos						✓		✓				✓						
	Se operativizan los planes de prevención de conflictos						✓							✓					
	Aspecto Personal		Los conflictos se resuelven con una actitud madura y proactiva				✓												
			Las normas de convivencia institucionales son consensuadas												✓				
			Se realiza seguimiento a los casos presentados				✓												
Participación de la	Se promueve la participación de la comunidad educativa en las actividades comunales				✓							✓							

Dr. Mario N. Briones Mendez  
DOC. INVESTIGACION  
EPG UVC - PIURA

Calidad Educativa. Es un valor que se le atribuye a un proceso o a un producto educ

Relaciones con la comunidad	Comunidad Educativa	El personal directivo genera compromisos en la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales																			
	Vinculacion Familia, Escuela y Comunidad.	Se vincula la UEF con las familias de los estudiantes					✓								✓						
		Se implementan estrategias para que la familia acompañe el proceso de aprendizaje																		✓	
		Se implementan proyectos con los estudiantes en beneficio de la comunidad									✓					✓					
Pedagogia Curricular	Condiciones de Aprendizaje	Se cuenta con los espacios adecuados para generar aprendizajes significativos												✓						✓	
		La dirección prioriza el uso de los recursos para generar las condiciones para el aprendizaje							✓												✓
	Gestion de los Aprendizaje	Las planificaciones se realizan mediante el trabajo colegiado													✓						
		La planificación curricular responde a las demandas e intereses de los estudiantes							✓												✓
		Se acompañan los aprendizajes de los estudiantes													✓						✓
		Se evalúan de manera formativa los aprendizajes de los estudiantes																			
		La programación curricular es reajustada de acuerdo a los resultados de la evaluación											✓								
Se garantiza el servicio de tutoría a todos los estudiantes																			✓		

FIRMA  Dr. Mario N. Briones Mendoza  
DOC. INVESTIGACIÓN  
EPG UVC - PIURA

**Anexo N° 06: Matriz de Evaluación del Instrumento / Calidad Educativa**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Escala de apreciación: "Calidad Educativa"

**OBJETIVO:** Este instrumento tiene como objetivo recoger la opinión de los trabajadores de la UEF 28 de Mayo respecto a la calidad educativa.

**DIRIGIDO:** A Personal docente de la UEF 28 de Mayo.

**APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:** Córdova Cánova, María Socorro

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
X			



### Anexo N° 07: Matriz de Validación del Instrumento

TITULO: Los indicadores de gestión educativa y calidad de educación en la Unidad Educativa Fiscal Veintiocho de Mayo, Guayaquil 2019

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones.
				siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							si	no	si	no	si	no	si	no	
Es un valor que se le asigna a procesos o productos educativos. Este valor implica un juicio, ya que se está manifestando comparativamente algo en relación a otro. (Edwards, 1991, p. 16).	Gestión administrativa	Gestión de recursos humanos	El personal directivo realiza monitoreo y acompañamiento de manera sistemática al personal docente				X		X		X		X		
			Se sistematizan los resultados del monitoreo pedagógico				X		X		X		X		
			Se reportan a la autoridad competente las asistencias, los permisos, las licencias.				X		X		X		X		
		Gestión de la logística	Los bienes y recursos educativos se administran y/o distribuyen de manera eficiente				X		X		X		X		
			Gestión de la infraestructura	La limpieza y mantenimiento de las instalaciones de la UEF es una prioridad				X		X		X		X	
		Los recursos económicos de la UEF se administran de manera eficiente					X		X		X		X		
	Convivencia escolar	Gestionar la convivencia escolar y la participación	Se promueve una convivencia escolar armónica				X		X		X		X		
			Se elaboran planes de prevención de conflictos				X		X		X		X		
			Se operativizan los planes de prevención de conflictos				X		X		X		X		
			Los conflictos se resuelven con una actitud madura y proactiva				X		X		X		X		
			Las normas de convivencia institucionales han sido consensuadas				X		X		X		X		
			Se realiza seguimiento a los casos presentados				X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones.
				siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							si	no	si	no	si	no	si	no	
	Relaciones con la comunidad	Participación de la comunidad educativa	Se promueve la participación de la comunidad en las actividades educativas				X		X		X		X		
			Se vincula la UEF con las familias de los estudiantes				X		X		X		X		
			El personal directivo genera compromisos en la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales				X		X		X		X		
		Vinculación familia y escuela	Se implementan estrategias para que la familia acompañe el proceso de aprendizaje				X		X		X		X		
			Se implementan proyectos con los estudiantes en beneficio de la comunidad				X		X		X		X		
			Se establecen convenios con instituciones de la comunidad que contribuyan al logro de aprendizajes de los estudiantes				X		X		X		X		
	Pedagógica curricular	Condiciones del aprendizaje	Las planificaciones se realizan mediante el trabajo colegiado				X		X		X		X		
			La planificación curricular responde a las demandas e intereses de los estudiantes				X		X		X		X		
			Se acompaña los aprendizajes de los estudiantes				X		X		X		X		
			Se evalúan de manera formativa los aprendizajes de los estudiantes				X		X		X		X		
		Gestión de los aprendizajes	La programación curricular es reajustada de acuerdo a los resultados de la evaluación				X		X		X		X		
			Se garantiza el servicio de tutoría a todos los estudiantes				X		X		X		X		



  
 Dra. María Socorro Córdova Canova
   
 DIRECTORA

## Anexo N° 06: Matriz de Evaluación del Instrumento

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala de apreciación: “Indicadores de Gestión”

**OBJETIVO:** Este instrumento tiene como objetivo recoger la opinión de los trabajadores de la UEF 28 de Mayo respecto a los indicadores de gestión.

**DIRIGIDO:** A Personal docente de la UEF 28 de Mayo.

**APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:** Córdova Cánova, María Socorro

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

### VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
X			



## Anexo N° 07: Matriz de Evaluación del Instrumento

TITULO: Los indicadores de gestión educativa y calidad de educación en la Unidad Educativa Fiscal Veintiocho de Mayo, Guayaquil 2019

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones.
				siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							si	no	si	no	si	no	si	no	
"Es la relación entre las variables cuantitativas o cualitativas, y va a permitir la observación de situaciones y tendencias de cambio ocasionadas en objetos o fenómenos observados, en relación a objetivos, metas previstas y la influencia esperada" (Beltrán, 2015, p.48)	Indicadores de gestión en la capacitación y desarrollo profesional	Necesidades de capacitación	La UEF. cuenta con plan de capacitación docente				X		X		X		X		
			Las capacitaciones que se realizan en la UEF. responden a sus necesidades de capacitación				X		X		X		X		
		Capacitación interna y externa	Se capacita en Instituciones ajenas a su UEF				X		X		X		X		
			La UEF destina presupuesto para capacitaciones externas al personal como: diplomados, seminarios, congresos, etc.				X		X		X		X		
		Efectividad de la capacitación	Considera que las capacitaciones lo preparan para asumir otros cargos y ascender en su carrera				X		X		X		X		
			Se siente satisfecho con las capacitaciones internas en las que ha participado				X		X		X		X		
	Indicadores de gestión en las relaciones laborales	Conflictos	Se presentan conflictos entre el personal directivo y los demás miembros de la U.E.F.				X		X		X		X		
			El grado de comunicación interpersonal que tiene Ud. con sus compañeros de trabajo es apropiada				X		X		X		X		
			El grado de comunicación interpersonal que tiene con Ud. el personal directivo es adecuada				X		X		X		X		
		Reclamos	En la U.E.F se dan las condiciones para presentar una disconformidad queda o reclamo				X		X		X		X		
			Se toma algún tipo de represalias con quien reclama				X		X		X		X		
			Se resuelven todas las disconformidades, quejas y reclamos sin distinción alguna				X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones.
				siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							si	no	si	no	si	no	si	no	
	Indicadores de gestión del clima organizacional	Clima laboral	Se siente satisfecho en la UEF				X		X		X		X		
			En las reuniones, actividades y otros se respetan las diferentes formas de pensar, sentir y actuar				X		X		X		X		
			Existen acciones de motivación y reconocimiento				X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	En las actividades que realizan los equipos de trabajo están definidos los roles que cumplir				X		X		X		X		
			Se siente comprometido con su equipo de trabajo				X		X		X		X		
			Se desenvuelve en un ambiente de apoyo mutuo que le ayuda a desarrollar de manera profesional				X		X		X		X		
	Los indicadores de gestión en la evaluación de desempeño	Evaluación del personal	Se siente satisfecho en la UEF				X		X		X		X		
			En las reuniones, actividades y otros se respetan las diferentes formas de pensar, sentir y actuar				X		X		X		X		
			Existen acciones de motivación y reconocimiento				X		X		X		X		
			En las actividades que realizan los equipos de trabajo están definidos los roles que cumplir				X		X		X		X		
			Se siente comprometido con su equipo de trabajo				X		X		X		X		
			Se desenvuelve en un ambiente de apoyo mutuo que le ayuda a desarrollar de manera profesional				X		X		X		X		



## Anexo N° 08: Matriz de Evaluación del Instrumento / Calidad Educativa

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala de apreciación: "Calidad Educativa"

**OBJETIVO:** Este instrumento tiene como objetivo recoger la opinión de los trabajadores de la UEF 28 de Mayo respecto a la calidad educativa.

**DIRIGIDO:** A Personal docente de la UEF Veintiocho de Mayo.

**APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:** Lecarnaque Sánchez, Socorro

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctor

### VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
X			

Firma del evaluador

A circular official stamp of the "DIRECCION DE EDUCACION PRIMARIA Y SECUNDARIA CASTILLA" is visible. To its right is a handwritten signature in blue ink.

### Anexo N° 09: Matriz de Validación del Instrumento

TITULO: Los indicadores de gestión educativa y calidad de educación en la Unidad Educativa Fiscal Veintiocho de Mayo, Guayaquil 2019

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones.
				siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							si	no	si	no	si	no	si	no	
Es un valor que se le asigna a procesos o productos educativos. Este valor implica un juicio, ya que se está manifestando comparativamente algo en relación a otro. (Edwards, 1991, p. 16)	Gestión administrativa	Gestión de recursos humanos	El personal directivo realiza monitoreo y acompañamiento de manera sistemática al personal docente				X		X		X		X		
			Se sistematizan los resultados del monitoreo pedagógico				X		X		X		X		
			Se reportan a la autoridad competente las asistencias, los permisos, las licencias.				X		X		X		X		
		Gestión de la logística	Los bienes y recursos educativos se administran y/o distribuyen de manera eficiente				X		X		X		X		
			Gestión de la infraestructura	La limpieza y mantenimiento de las instalaciones de la UEF es una prioridad				X		X		X		X	
				Los recursos económicos de la UEF se administran de manera eficiente				X		X		X		X	
	Convivencia escolar	Gestionar la convivencia escolar y la participación	Se promueve una convivencia escolar armónica				X		X		X		X		
			Se elaboran planes de prevención de conflictos				X		X		X		X		
			Se operativizan los planes de prevención de conflictos				X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones.
				siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							si	no	si	no	si	no	si	no	
			Los conflictos se resuelven con una actitud madura y proactiva				X		X		X		X		
			Las normas de convivencia institucionales han sido consensuadas				X		X		X		X		
			Se realiza seguimiento a los casos presentados				X		X		X		X		
	<i>Relaciones con la comunidad</i> Relaciones con la comunidad	Participación de la comunidad educativa	Se promueve la participación de la comunidad en las actividades educativas				X		X		X		X		
Se vincula la UEF con las familias de los estudiantes						X		X		X		X			
El personal directivo genera compromisos en la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales						X		X		X		X			
Vinculación familia y escuela		Se implementan estrategias para que la familia acompañe el proceso de aprendizaje				X		X		X		X			
		Se implementan proyectos con los estudiantes en beneficio de la comunidad				X		X		X		X			
		Se establecen convenios con instituciones de la comunidad que contribuyan al logro de aprendizajes de los estudiantes				X		X		X		X			
<i>Pedagógica curricular</i>	Condiciones del aprendizaje	Las planificaciones se realizan mediante el trabajo colegiado				X		X		X		X			
		La planificación curricular responde a las demandas e intereses de los estudiantes				X		X		X		X			
		Se acompaña los aprendizajes de los estudiantes				X		X		X		X			
		Se evalúan de manera formativa los aprendizajes de los estudiantes				X		X		X		X			

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones.
				siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							si	no	si	no	si	no	si	no	
		Gestión de los aprendizajes	La programación curricular es reajustada de acuerdo a los resultados de la evaluación				X		X		X		X		
			Se garantiza el servicio de tutoría a todos los estudiantes				X		X		X		X		

Firma del evaluador

**Anexo N° 10: Matriz de Evaluación del Instrumento / Indicadores de Gestión**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Escala de apreciación: “Indicadores de Gestión”

**OBJETIVO:** Este instrumento tiene como objetivo recoger la opinión de los trabajadores de la UEF 28 de Mayo respecto a los indicadores de gestión.

**DIRIGIDO:** A Personal docente de la UEF 28 de Mayo.

**APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:** Córdova Cánova, María Socorro

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
X			

Firma del evaluador



## Anexo N° 11: Matriz de Validación del Instrumento

TITULO: Los indicadores de gestión educativa y calidad de educación en la Unidad Educativa Fiscal Veintiocho de Mayo, Guayaquil 2019

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones.
				siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							si	no	si	no	si	no	si	no	
"Es la relación entre las variables cuantitativas o cualitativas, y va a permitir la observación de situaciones y tendencias de cambio ocasionadas en objetos o fenómenos observados, en relación a objetivos, metas previstas y la influencia esperada" (Beltrán, 2015, p.48)	Indicadores de gestión en la capacitación y desarrollo profesional	Necesidades de capacitación	La UEF. cuenta con plan de capacitación docente				X		X		X		X		
			Las capacitaciones que se realizan en la UEF. responden a sus necesidades de capacitación				X		X		X		X		
		Capacitación interna y externa	Se capacita en Instituciones ajenas a su UEF				X		X		X		X		
			La UEF destina presupuesto para capacitaciones externas al personal como: diplomados, seminarios, congresos, etc.				X		X		X		X		
		Efectividad de la capacitación	Considera que las capacitaciones lo preparan para asumir otros cargos y ascender en su carrera				X		X		X		X		
			Se siente satisfecho con las capacitaciones internas en las que ha participado				X		X		X		X		
	Indicadores de gestión en las relaciones laborales	Conflictos	Se presentan conflictos entre el personal directivo y los demás miembros de la U.E.F.				X		X		X		X		
			El grado de comunicación interpersonal que tiene Ud. con sus compañeros de trabajo es apropiada				X		X		X		X		
			El grado de comunicación interpersonal que tiene con Ud. el personal directivo es adecuada				X		X		X		X		
		Reclamos	En la U.E.F se dan las condiciones para presentar una disconformidad queda o reclamo				X		X		X		X		
			Se toma algún tipo de represalias con quien reclama				X		X		X		X		
			Se resuelven todas las disconformidades, quejas y reclamos sin distinción alguna				X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones.	
				siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							si	no	si	no	si	no	si	no		
Indicadores de gestión del clima organizacional	Clima laboral		Se siente satisfecho en la UEF				X		X		X		X			
			En las reuniones, actividades y otros se respetan las diferentes formas de pensar, sentir y actuar				X		X		X		X			
			Existen acciones de motivación y reconocimiento				X		X		X		X			
	Trabajo en equipo		En las actividades que realizan los equipos de trabajo están definidos los roles que cumplir				X		X		X		X			
			Se siente comprometido con su equipo de trabajo				X		X		X		X			
			Se desenvuelve en un ambiente de apoyo mutuo que le ayuda a desarrollar de manera profesional				X		X		X		X			
	Los indicadores de gestión en la evaluación de desempeño	Evaluación del personal		Se siente satisfecho en la UEF				X		X		X		X		
				En las reuniones, actividades y otros se respetan las diferentes formas de pensar, sentir y actuar				X		X		X		X		
				Existen acciones de motivación y reconocimiento				X		X		X		X		
En las actividades que realizan los equipos de trabajo están definidos los roles que cumplir							X		X		X		X			
Se siente comprometido con su equipo de trabajo							X		X		X		X			
Se desenvuelve en un ambiente de apoyo mutuo que le ayuda a desarrollar de manera profesional							X		X		X		X			

Firma del evaluador

## Anexo N° 12: Autorización de Aplicación del Proyecto de Investigación



**UNIDAD EDUCATIVA FISCAL  
VEINTIOCHO DE MAYO**



Guayaquil, Julio 8 del 2019

### **AUTORIZACIÓN**

KLEBER AURELIO ZAPATA GALLEGOS , quien suscribe, director de la Unidad Educativa Fiscal Veintiocho de Mayo de Guayaquil, Ecuador en vista de la solicitud presentada por la Docente LUCIA EDITH JIMÉNEZ MOYA , quien solicita autorización para realizar una investigación de tipo Correlacional en esta unidad educativa a lo cual mi despacho,

### **AUTORIZA:**

A LUCIA EDITH JIMENEZ MOYA , aplicar el proyecto de investigación denominado "LOS INDICADORES DE GESTION EDUCATIVA Y LA CALIDAD DE LA EDUCACION EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL VEINTIOCHO DE MAYO, GUAYAQUIL 2019", para lo cual se le debe brindar todas las facilidades que el caso amerite, redundando en beneficios de la Institución Educativa, debiendo a la vez, una vez concluido el trabajo, hacer conocer los resultados finales, que permitan implementar las recomendaciones que se considera pertinente.

Se expide la presenta autorización a solicitud de la interesada, para los fines que considere conveniente.

Atentamente,

  
Kleber Zapata Gallegos Msc.  
Rector





## Anexo N° 13: Acta de Aprobación de Originalidad.



### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 01-08-2019  
Página : 1 de 1

Yo, Mario Napoleón Briones Mendoza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada: **“Los indicadores de gestión educativa y la calidad de educación en la Unidad Educativa Fiscal Veintiocho de Mayo, Guayaquil 2019”** de la estudiante **Jiménez Moya, Lucía Edith**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 02 de agosto del 2019

Firma

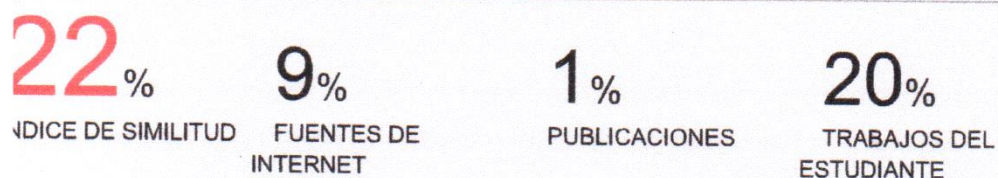
Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza  
DNI: 02888153

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

**Anexo N° 14: Pantallazo de Software Turnitin.**

Los indicadores de gestión educativa y la calidad de educación en la unidad educativa fiscal veintiocho de mayo, guayaquil 20

IFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>13</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Abierta para Adultos</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b>
<b>3</b>	<b>es.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>1</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to National University College - Online</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b>
<b>6</b>	<b>www.academia.edu</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b>
<b>7</b>	<b>tdx.cat</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b>
<b>8</b>	<b>revistas.iue.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b>

## Anexo N° 15: Autorización de Publicación.

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, LUCIA EDITH JIMÉNEZ MOYA identificado con DNI N° 0910896869 egresado del Programa de Maestría en Administración en la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: "Los Indicadores de gestión educativa y la calidad de la educación en la Unidad Educativa Fiscal Veintiocho de Mayo, Guayaquil 2019 ", en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....

  
DNI: N° 0910896869



FECHA: 12 de Diciembre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## Anexo N° 16: Versión Final del Trabajo de Investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JIMÉNEZ MOYA, LUCIA EDITH

INFORME TITULADO:

"Los indicadores de gestión educativa y la calidad de educación en la Unidad  
Educativa Fiscal Veintiocho de Mayo, Guayaquil 2019"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 12 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN:



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA