



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Calidad educativa y desempeño laboral de los trabajadores
en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador, 2020**

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

AUTORA:

Bravo Pillasagua, Nelly Yajaira (ORCID: 0000-0002-2079-1191)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria:

Dedico con mucho amor esta tesis a mi madre, ya que sin sus valiosas palabras de aliento no lo hubiera logrado, porque es mi pilar fundamental en todo momento, y me lleva por el camino del bien, gracias por tu amor y paciencia madre.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por bendecirme día a día y brindarme apoyo y fortaleza en tiempos de dificultad y debilidad, por ser el inspirador y darme las fuerzas para continuar en este proceso de conseguir uno de mis deseos más anhelados.

Agradezco a todas las autoridades y personal que conforma la Universidad Cesar Vallejo por abrirme las puertas, confiar en mí y permitirme realizar todo el proceso investigativo de mi tesis.

Gracias a mis padres Nelly y Gonzalo quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han impulsado en cumplir hoy un sueño más, a mis hermanos por su cariño incondicional en todo momento. A mi esposo por ser un soporte fundamental en todo este camino, por estar conmigo de la mano y ser paciente y darme su amor todos los días lo que me motiva a realizar todo lo que me propongo.

Índice de contenidos

	pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
II. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la Población	18
Tabla 2 Estadísticas de Fiabilidad	20
Tabla 3. Nivel de la variable Calidad Educativa y Desempeño Laboral	23
Tabla 4. Nivel de la dimensión Ámbito Pedagógico y Desempeño Laboral	24
Tabla 5. Nivel de la dimensión Ámbito estructura, organización y recursos y Desempeño Laboral	25
Tabla 6. Nivel de la dimensión Ámbito Clima Escolar y Desempeño Laboral	26
Tabla 7. Nivel de la dimensión Ámbito familia y comunidad y Desempeño Laboral	27
Tabla 3. Prueba de Normalidad	28
Tabla 9. Correlación entre Calidad Educativa y Desempeño Laboral	29
Tabla 10. Correlación entre Ámbito Pedagógico y Desempeño Laboral	30
Tabla 11. Correlación entre Ámbito estructura, organización y recursos y Desempeño Laboral	31
Tabla 12. Correlación entre Ámbito Clima Escolar y Desempeño Laboral	32
Tabla 13. Correlación entre Ámbito familia y comunidad y Desempeño Laboral	33

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Esquema del diseño descriptivo-correlacional

17

Resumen

La presente investigación se realizó con el fin de establecer la relación entre la calidad educativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador. Se desarrollo mediante el enfoque cuantitativo, el diseño de investigación no experimental, de tipo descriptivo correlacional. Se estudiaron a 77 profesores que conformaron la población, aplicándoles un cuestionario con escala de Likert a cada variable. Se manejó el programa SPSS para realizar el análisis para obtener la estadística que permitió describir las variables. Los resultados hallaron un Rho de Spearman de 0,852 y un $p = 0,000$ aceptándose de esta forma la hipótesis de investigación, concluyendo que existe una relación significativa entre la calidad educativa y el desempeño laboral.

Palabras Clave: Calidad educativa, desempeño laboral, educación ecuador, educación básica y bachillerato.

Abstract

This research was carried out in order to establish the relationship between educational quality and work performance of workers in the Fiscal Education Unit "Guayaquil" Ecuador. It was developed through a quantitative approach, a non-experimental, descriptive-correlational research design. 77 teachers who made up the population were studied, applying a questionnaire with a Likert scale to each variable. The SPSS program was used to perform the analysis to obtain the statistics that allowed the variables to be described. The results found a Spearman's Rho of 0.852 and a $p = 0.000$, thus accepting the research hypothesis, concluding that there is a significant relationship between educational quality and job performance.

Keywords: Educational quality, job performance, Ecuadorian education, basic education and high school.

I. INTRODUCCIÓN

Brindar una educación de calidad requiere más que el conocimiento o dominio de alguna materia, involucra también el desempeño del profesor, que esté adaptado a las necesidades del alumno; para así contribuir propositivamente a aprender, pensar, sentir, actuar y desarrollarse como personas productivas en sociedad. En América Latina y el mundo la calidad educativa, a pesar de los constantes esfuerzos por parte de los gobiernos, es aún un tema donde existen falencias en la aplicación en los sistemas educativos respectivos, asimismo la inversión a comparación con estados de Europa o Asia; es la más baja BID (2016) en América Latina y el Caribe, solo un 85% de los profesores de Educación Básica tiene formación profesional (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE], 2019) y donde 617 millones de niños carecen de un nivel mínimo en comunicación y matemáticas, asimismo 387 millones de niños de educación básica en el mundo, no saben leer (Instituto de Estadística de la Unesco [UIS], 2017).

En el Foro Global de Sostenibilidad llevado a cabo por la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y Ernst Young (EY) enfatizan la riqueza en recursos naturales que posee América Latina; sin embargo, no hay producción científica ni intelectual Cajiao (2019) la dirección de educación de la OCDE y coordinación de las pruebas PISA puntualiza que los gobiernos latinoamericanos deberían ocuparse en innovar y hacer atractiva la carrera docente, esto no alude a aumento en la remuneración de salarios, sino a trabajar en que la carrera de docente sea prometedora intelectualmente, lo que corresponde a brindar más oportunidades, para que los docentes intervengan y colaboren, invertir más en la profesionalización, debido a que en América Latina el ejercicio de la docencia es muy estática, se maneja muchas veces como trabajo industrial, parecido a una fábrica (Schleicher, 2016).

En Ecuador, la historia de la insuficiente remuneración económica y la carga laboral asignada desalienta a los profesores; disminuye la calidad educativa, eso lo afirma el informe de profesores en Iberoamérica, Análisis de Pisa y Talis, de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE] expuesto en la investigación de (Heredia & Rosero, 2018).

En Ecuador existe una carencia en lo que respecta a educación equitativa y de calidad, así lo afirma el Índice de Movilidad Social, puesto que de 82 países, se encuentra en el puesto 64, ILAIPP (2016) así también hay 200 000 profesores, 168000 son fiscales, el 70% son mujeres 23000 tienen título de cuarto nivel, un 9% no están relacionado con el campo de la pedagogía, entre el año 2013 al 2017 un 38 659 han sido ganadores de los diversos concursos de la escala magisterial DNAIE (2019) el Ministerio de Educación insiste en que las destrezas son más relevantes que las competencias pedagógicas, determinadas en la educación inicial, básica y bachillerato.

Por ello la necesidad de esta investigación ya que la emblemática Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil”, donde en las jornadas matutina y vespertina laboran 77 profesionales; actualmente el desempeño docente reluce fallas en la acción; ya que la plana docente no toma conciencia de la relevancia de su formación y creatividad, asimismo muestran obstinación a la innovación, donde se cuestiona y critica de modo encubierto o inclusive explícito las iniciativas que quieren emprender un cambio; en donde prima en algunos el enfoque tradicional.

Ante lo expuesto se tiene la formulación del problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad educativa y el desempeño laboral?

La presente investigación, cobra relevancia y constituirá un aporte para la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” en Ecuador respecto a la calidad educativa ya que permitirá realizar una autoevaluación para conocer y analizar la actual situación del desempeño laboral, además que nos ayudará a saber y establecer la relación que existe entre ambas variables, puesto que las actitudes y aptitudes de los profesores intervienen en la interrelación con los estudiantes esto incurre en la tarea de la metodología educativa y, por tanto, en su calidad, de esta forma la dirección pueda concebir gestiones con el fin de accionar a partir de los resultados y conclusiones de este trabajo de investigación, buscando así una mejora continua.

Teniendo como propósito general determinar la relación que existe entre la calidad educativa y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020. Así mismo, como hipótesis general que existe una relación significativa entre la calidad educativa y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

Asimismo, las preguntas de investigación, ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad educativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” ¿Ecuador, 2020?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Ámbito Pedagógico y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” ¿Ecuador, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión Ámbito Estructura, Organización y Recursos y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión Ámbito Clima Escolar y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión Ámbito Familia y Comunidad y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020?.

La presente investigación aporta un nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques (o modelos) “Modelo de Evaluación de la Calidad Educativa” y “Modelo de Estándares del Desempeño Profesional Docente”, y en las teorías “Teoría del Modelo de Calidad Educativa”, y “Teoría del Modelo Centrado en resultados”, además contribuye a mejorar la calidad educativa y el desempeño laboral de los trabajadores, asimismo aporta nuevos instrumentos válidos y confiables mediante cuestionarios, del mismo modo beneficia a la comunidad escolar de la institución “Unidad Educativa Fiscal Guayaquil”. Asimismo, el aporte de esta investigación brinda aportes significativos y estrategias que permite una mejora en la calidad educativa.

Asimismo, la formulación del objetivo general de la investigación es: Determinar la relación entre la calidad educativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020, del mismo modo los objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión Ámbito Pedagógico y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020. Determinar la relación entre la dimensión Ámbito Estructura, Organización Recursos y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020, Determinar la relación entre la dimensión Ámbito Clima Escolar y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020, Determinar la relación entre la dimensión Ámbito Familia y Comunidad y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

Igualmente, la hipótesis general: H_i: Existe una relación significativa entre la calidad educativa y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

También las hipótesis específicas: H₁: Existe relación entre la dimensión Ámbito Pedagógico y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020. H₂: Existe relación entre Ámbito Estructura, Organización y Recursos y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020. H₃: Existe relación entre la dimensión Ámbito Clima Escolar y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020. H₄: Existe relación entre la dimensión Ámbito Familia y Comunidad y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Asimismo, respecto a los antecedentes Internacionales; las variables que serán estudiadas en esta investigación ya se han estudiado por otros autores a nivel internacional, a continuación, se mencionaran algunos Arana (2018) En la tesis de maestría titulada “Calidad de gestión en educación y desempeño de los profesores de acuerdo a los colegiales del instituto de educación superior tecnológico “Naranjillo” 2018”, es cual buscaba definir la relación entre las variables de estudio del I.E.S.T. Naranjillo-2018. La investigación fue descriptiva y no experimental, con un diseño transversal y cuenta con un enfoque cuantitativo. Para la obtención de datos se les aplico un cuestionario de 20 alumnos de los 400 que conformaban la población de la institución, para lo cual se realizó un muestreo no probabilístico, se analizaron los datos obtenidos haciendo uso del Alfa de Cronbach, llegándose a la conclusión que hay una confiabilidad alta, en tanto que el valor de correlación fu de 0.961 que indica que hay una correlación positiva fuerte entre las variables, lo que significa que cuanto mejor sea la calidad de la gestión educativa mejor será el desempeño docente en la I.E.S.T. Naranjillo-2018.

Otro trabajo relacionado al tema es el de Torres (2017) en la tesis de doctorado titulada “Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde el punto de vista de los docentes de Educación Primaria” cuyo fin fue producir y perfeccionar aspectos que hagan que se analicen y evalúen las exigencias educativas. La investigación fue cuantitativa y descriptiva, para la obtención de datos se aplicaron cuestionarios donde se evaluó y analizo la calidad educativa en Andalucía, llegándose a la conclusión que el presente sistema de entrada a la función para profesor no es justo por lo que no asegura la obtención de conocimientos, aptitudes y actitudes de los profesores, además que los profesores se “reciclan” todos los años cuando hacen cursos encuadrados bajo la educación a través de la vida o educación permanente, también que el nivel de aptitud en idiomas extranjeras y la capacitación lingüística del profesor, son pocos, también el nivel de competencia en lenguas extranjeras y la preparación lingüística del docente, en general, son escasos, por otro lado los docentes están complacidos con los resultados de sus estudiantes y los medios económicos y materiales son idóneos para avalar una educación de calidad en el salón.

Por último, Cienfuegos (2018) en la tesis de maestría cuyo título es “Calidad en educación y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017” cuyo fin es el saber la relación entre las variables, el cual fue una investigación descriptiva, cuantitativa y no experimental. Los datos fueron recolectados por medio del cuestionario que estuvieron validados por expertos y una confiabilidad alta, la cual fue determinada por el Alfa de Cronbach, estos cuestionarios se aplicaron a 130 egresados del instituto. Se obtuvo como resultado que el 45,4% de los egresados dicen que la calidad educativa es regular y el 49,1% dijeron que el desempeño laboral está en un nivel de proceso, concluyéndose que la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Institución, tiene una correlación positiva alta con un valor de 0.852.

Del mismo modo se consideró antecedentes nacionales; las variables de investigación también han sido estudiadas a nivel nacional, entre ellas se tiene a Ostaiza (2019) en la tesis titulada “Desempeño del profesor y calidad de educación en los profesores de una unidad educativa fiscal de Ecuador 2018”, cuyo fin fue saber la relación de las variables. La recopilación de datos se realizó mediante dos cuestionarios los cuales se validaron por expertos y se obtuvo su confiabilidad por medio del análisis de Alfa de Cronbach, estos instrumentos fueron aplicados a 30 profesores. Los datos que se obtuvieron se analizaron haciendo uso del paquete estadístico SPSS V.21, donde se realizó un análisis de rho de Spearman obteniendo rho: 0.588 y p: 0.047 es decir que hay una influencia significativa. Se llegó a la conclusión que el desempeño docente influye de manera significativa en la calidad educativa.

También esta Aucay (2018) en la tesis titulada “Desempeño de los profesores y calidad en educación en la escuela parroquial Carlos Cornejo Orbe de Rio Boito del Cantón provincia del Oro Ecuador” cuyo fin es saber la relación entre las variables de estudio. Esta investigación fue del tipo correlacional y no experimental. La recopilación que se llevó a cabo a una muestra de 55 profesores de la institución mediante un cuestionario el cual se validó y se obtuvo la confiabilidad, Los datos obtenidos se analizaron obteniéndose un Rho=0.803, determinándose que hay una correlación entre el desempeño pedagógico y la calidad educativa.

También se encuentran trabajos relacionados a las variables de estudio a nivel local como Proaño (2018) en la tesis de maestría titulada “Calidad en educación y desempeño del profesor en la Unidad educativa Amarilis Fuentes Alcívar Guayaquil - Ecuador, 2018” cuyo busca saber la relación entre las variables. Esta investigación fue cuantitativa, correlacional y descriptiva, la recolección de datos se realizó a treinta representantes legales a quienes se les aplicó un cuestionario, además de una ficha de observación a treinta profesores. Los datos fueron analizados por la prueba r de Pearson comprobándose que existe relación tanto entre las variables como en las dimensiones, además se obtuvo que la calidad educativa tuvo un nivel regular con un 90% y el desempeño un nivel regular en un 97%, así mismo vio que hay una relación significativa entre las variables con un r de Pearson de 0.993, teniendo una correlación alta y directa en un nivel de 0.01.

Por último, Quezada (2017) en la tesis titulada la valoración del desempeño de los profesores con concordancia al plan curricular en el I. Daniel Álvarez Burneo, cuyo objetivo es evaluar el desempeño de los profesores, haciendo una relación con el plan micro curricular. Esta investigación fue descriptiva y transversal, en la recopilación de datos se hizo uso de cuestionarios y ficha de observación. Encontrándose que los profesores exhortan formar los componentes propios del plan micro curricular y fortalecer el desarrollo pedagógico del aula, debido a que cuentan con flaquezas para activar conocimientos y motivación en los profesores, debido a esto se planteó una matriz de planeación micro curricular donde se estableció en un currículo didáctico, global e interdisciplinario para profesores y de esa forma componer un estudio inmutable de ejecución, seguimiento y tasación de recursos y tácticas metodológicas.

Asimismo, el fundamento teórico respecto a Calidad, es el Modelo de Calidad Educativa (MOCSE), Doménech (2013) modelo instruccional que tiene como particularidad ser integrado, progresivo y sistematizado en paralelo los tres componentes clave del aprendizaje (docente, alumno, contenido) cuyas peculiaridades de inicio van a supeditar el resultado del aprendizaje. Progresivo porque se necesita completar un ciclo de aprendizaje (Unidad académica, grupo de temas, curso, etc.). Sistematizado porque actúa como un Sistema de Gestión Educativa de Ecuador.

Del mismo modo tenemos el Modelo de Evaluación de la Calidad Educativa que verificará el colegio en el periodo de tiempo que se realiza la autoevaluación, se unirán en ámbitos, que pertenecerán a longitudes más extensas de evaluación, que comprenderá internamente los diversos indicadores Radic (2017) aquí la autoevaluación es asumida como estrategia que tiene un papel principal; en donde sus aprendizajes resultantes de los estudiantes, son analizados por ese conjunto de factores que conforman la Calidad Educativa.

El primer modelo en mención prepara el camino, afirmando que la calidad educativa se encuentra en los resultados de aprendizaje, tomando en consideración el contexto: Apoyos externos y demandas, Personal: Apoyos internos, Intencionalidad, Proceso de Enseñanza-Aprendizaje y el Producto de la instrucción; complementando este tipo de evaluación de la calidad en educación el cual expone de manera integral cuatro ámbitos que conforman la Calidad.

La Calidad Educativa está centrada en el alumno / calidad, contribuye a convertirse en constructores y sucesores de la empresa social en donde se motiva a los estudiantes a crear e investigar de forma independiente (Rao N, 2012).

Según la reforma China para mejorar la calidad educativa, la enseñanza concentrada en el alumno es lo opuesto de la enseñanza concentrada hacia el docente, la metodología tiene que estar centrada en las necesidades de los alumnos.

La Calidad Educativa está conformada por elementos relacionados que permiten satisfacer a los diferentes requerimientos de las personas y de la comunidad relativo a la educación (Yao, 2016).

Las necesidades educacionales conforman lo que determina calidad, hacen referencia a la interacción entre la persona que aprende y su entorno.

La Calidad Educativa es visible en las ofertas educativas, pero no accesibles para ciertos individuos; accesibilidad económica, material y geográfica adaptada a las necesidades proceso de enseñanza-aprendizaje y resultados de calidad, (Salam, 2015).

Una atención educativa de calidad con equidad, que propicia recursos materiales y personales necesarios para tener resultados de calidad.

El termino Calidad Educativa hace frente a todos los estudiantes y potencia su ideología, moral, cultura, cualidades físicas y psicológicas, así como desarrollar sus propias características Pankova&Tanova (2006) calidad Educativa, no es solo información, sino formación, transformadora que ayude al estudiante en su desarrollo como persona, potencia su ideología, moral, cultura, cualidades físicas y psicológicas; asimismo el seguimiento de la calidad de la educación como elemento clave, la retroalimentación a los estudiantes contribuye en gran medida a este proceso.

Asimismo, se asevera de la dimensión *Ámbito Pedagógico*, es la calidad del desarrollo de gestión de pedagogía y currículo de la escuela, para la consecución de los objetivos del aprendizaje integral de los estudiantes, (Radic, 2017).

Se ve expresado en el manejo curricular y didáctico del docente, es decir la práctica de la información y contenidos de la asignatura que imparte, del mismo modo que las tácticas para su apropiada transferencia y adquisición por parte de los alumnos, obtener una pedagogía que les conceda adquirir el desarrollo de sus capacidades en esta sociedad del siglo XXI, se tiene un desafío que está en el “saber hacer”, (Darling Hammond, L, & McCloskey, L, 2014).

Es trabajo docente el trabajar una pedagogía de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, en el siglo XXI, el desafío está en que los alumnos “sepan hacer”, que tiene como principio más hondo a la relación con las practicas e ideales que ha ido edificando el profesor a lo largo de su carrera, (Murillo, F & Krichesky, G. J, 2015).

La metodología depende mucho del profesor, sus experiencias y creencias las cuales ha ido adquiriendo a lo largo de su carrera profesional.

Del mismo modo la dimensión *Ámbito Estructura, Organización y Recursos*, se refiere a la capacidad de la unidad educativa para administrar su proceder interno, plana docente, equipo de trabajo, recursos institucionales, en conexión con sus ideales y ecuánime; con un enfoque estratégico claro, conocido, trabajando un seguimiento junto a individuos comprometidos y con constante desarrollo haciendo una utilización eficiente y planificada de los recursos (Radic, 2017).

Toda organización tiene estrategia para hacer uso de sus recursos de manera eficiente para así lograr los objetivos, en este caso educacionales.

Para ello se necesita líderes claros que conozcan el contexto actual que tiene la unidad educativa, los cuales orientan a obtener un producto concreto y tangible para la misma comunidad, el efecto del liderazgo se presenta en los comportamientos / condiciones organizacionales y en el rendimiento de los estudiantes. (Gumus & Sukru, 2016).

Concepto de calidad educativa y de qué manera este conocimiento se ha implantado generando una cultura interior responsabilizada de ir anotando y estructurando los procedimientos de trabajo propios, (Salilul & Shahadat, 2016).

Existen muchas unidades educativas en las que hay exceso de gestión y escasez de liderazgo; se necesitan esas habilidades de dirigir, influenciar y tomar decisiones, direccionado a resultados. Las decisiones en una Institución Educativa, se rigen según los principios de la estructura, estos propósitos tienen que estar claros por todos los que intervienen, ya que estos definen los procedimientos, criterios y resultado, esto es una práctica de hermenéutica institucional, González, O (2016) San Fabián & Granda A (2013) la cuestión sobre la calidad ha sido vista desde la perspectiva mundial industrial y de negocios, ya que actualmente se busca una eficiencia superior de los recursos y el cuidado por el correcto uso de estos, siempre y cuando esto no perjudique las metas fundamentales que la componen en las Unidades Educativas, (Casanova, 2015).

Es importante saber cuál es el concepto de calidad educativa y cómo este conocimiento se ha implantado generando culturas internas interesadas de ir anotando y estructurando propios procedimientos de trabajo; por ello es importante que todos conozcan la estructura, propósitos y objetivos.

Así también la dimensión *Ámbito Clima Escolar*, que refiere a la interacción, resolución de conflictos participación en las diversas áreas de ejecución y decisión; motivación, responsabilidad y entre los involucrados de los logros educativos, son un factor clave en el proceso de formación y aprendizaje de alumnos mecanismos, (Radic, 2017).

El clima refleja los niveles de interacción en el aula y las relaciones entre todos los individuos que pertenecen al proceso educativo que se dan en los diversos ambientes de aprendizaje.

La relación entre los miembros y el clima que se presenta en el salón en el periodo de tiempo que dura el proceso de enseñanza-aprendizaje, es soporte no sólo como un escenario o telón de fondo, (Murillo, Martínez & Hernández, 2011).

El clima escolar es un soporte en los procesos educativos socioemocional, contribuye en los resultados educacionales que se busca, relacionado con la motivación. Por ello es de gran relevancia un contexto de confianza, con buenas prácticas, asertiva relación, compromiso y conocimiento reglas, (Román, 2011).

Ya que el clima escolar ayuda a incrementar o reducir la productividad en el cumplimiento de objetivos educacionales, ya que si los que intervienen se sienten reconocidos e incorporados, es muy posible que sean más eficientes en el momento de trabajar.

Así también la dimensión Ámbito Familia y Comunidad, refiere que la dirección tiene el reto de promover e impulsar el dialogo, incorporando y colaborando de la mano con los padres y la comunidad local, para ello es importante reconocer y considerar cual es el canal y espacio de participación y formación que la unidad educativa tiene para los padres de familia, (Radic, 2017).

Puede suceder que se encuentren padres que crean que los colegios son los únicos encargados en la educación de sus hijos, pero ellos son los protagonistas de la educación, para ello es importante reconocer y considerar cual es el canal y espacio de participación para que ellos se involucren.

Según Addy & Ashwal (2017) La familia en la sociedad imparte un capital cultural, social, económico y representativo, asimismo los educadores son portadores institucionales del cambio social a través de un sistema relacional.

La implicación de los padres en el desarrollo educativo hace referencia a que tanto docentes como padres sean responsables en la enseñanza de los escolares y trabajen juntos, ya que la familia imparte representatividad cultural, social y económico. A. Gutiérrez (2002) detalla que los padres de familia crean expectativas y se proyectan entorno a la situación escolar de sus hijos, ellos deben conocer la metodología de enseñanza-aprendizaje ya que ellos esperan ciertos resultados, Los padres de familia tienen que estar informados sobre el desarrollo escolar de

sus hijos, y la metodología ya que ellos tienen expectativas y desean ciertos resultados educacionales.

Así también en la segunda variable se detalla, el modelo centrado en los resultados determina el desempeño laboral asevera Herrera (2015) ya que está basado en los aspectos filosóficos (es decir que el conocimiento debe formar en el estudiante la manera de convivir en paz y en armonía con valores y principios), conceptuales (Los conocimientos deben ser construidos, no memorizados), pedagógicos (competencia profesional docente) y metodológicos (proceso de educación y formación, es un eje potencial para el desarrollo de las competencias del estudiante).

El modelo de Estándares del Desempeño Profesional del profesor, lo cual manifiesta cómo el docente debe actuar, para lograr conseguir una enseñanza de calidad, las cuales son la Gestión de Aprendizaje, Desarrollo Profesional, Compromiso Ético, los cuales contribuyen a precisión en la praxis docente, donde los actores son el gobierno, los profesionales y la comunidad, con la finalidad de formar al educando, (Ministerio de Educación de Ecuador [Mineduc], 2011).

La práctica docente se puede determinar mediante el modelo Centrado en los Resultados, el cual se basa en que los educandos y educadores deben centrar su atención en el contexto, deben propender a alcanzar resultados complementada por el modelo de Estándares del Desempeño Profesional Docente, que toma en cuenta al maestro, lo cual manifiesta cómo él debe actuar, para lograr conseguir una enseñanza de calidad.

Así también en la segunda variable desempeño detalla Cienfuegos (2018) detalla un aspecto trascendental para cumplir con los objetivos educacionales, ya que el trabajo está vinculado con las aptitudes, actitudes, normativas, en resumen, la competitividad demostrada.

El desempeño laboral es en otras palabras la competitividad demostrada, según las capacidades laborales de todos aquellos que participen en el procedimiento educativo. Nieva & Martínez (2016) puntualiza que el docente tiene un rol formador protagónico en comunidad. Sin embargo, no tenemos que olvidar que el profesor no es solo un emisor de conocimientos, sino que tiene un rol importante en la sociedad, pero no todo es su responsabilidad, sino también de la Familia, Escuela

y Comunidad. Philip Hallinger & James Ko (2015) detalla que los colaboradores no son un engranaje más, sino son parte de la mismo, las prácticas de liderazgo exitosas están determinadas por el contexto organizacional y sociocultural por ello el resultado de desempeño es su productividad según los objetivos institucionales planteados.

Las unidades educativas están compuestas por equipos los cuales deben trabajar como un engranaje, los cuales deben remar hacia una misma dirección, el resultado de su desempeño es su productividad en el logro de sus objetivos. Además, la dimensión Gestión de Aprendizaje, los docentes tienen el compromiso de instruir a la persona humana en sociedad; por ello se trabaja un procedimiento de enseñanza - aprendizaje, para así establecer contexto propicio para enseñanza y el óptimo aprendizaje, un espacio transparente, hábil, estimulante, asociativo, cognitivamente y socialmente integrado, (Ministerio de Educación de Ecuador [Mineduc], 2011).

La gestión del aprendizaje de los docentes de forma individual, es lo que se necesita para conseguir los objetivos de formación, que permita al estudiante insertarse en la sociedad eficientemente. Muste (2016) puntualiza que se requiere comunicar e investigar de los procedimientos de aprendizaje de los alumnos, el aula es un espacio de comunicación complejo, los procesos de comunicación involucran lenguaje verbal y no verbal y está diseñado para mediar en el comportamiento de estudiantes y maestros en este punto es importante reconocer el trabajo colaborativo entre colegas.

Es necesario trabajar en equipo y construir una fortaleza productiva basada en un espíritu colaborativo, donde se intercambian metodologías según la materia y grupo estudiantil. Milla (2018) detalla que el monitoreo que realiza la dirección respecto a la praxis pedagógica, algunas veces carece de observación objetiva.

El supervisor debe concertar las preferencias, agrupar los criterios sin hacer igual las acciones y establecer una confluencia; todo ello es difícil, por eso es mejor una gestión de aprendizaje donde trabajando colaborativamente se pueden obtener de manera objetiva una retrospectiva de la actuación docente.

Asimismo, la dimensión Desarrollo Profesional refiere que los profesores como protagonistas, tienen que desarrollar conocimiento, habilidades y competencias profesionales, estar a la vanguardia de su especialidad Mineduc (2011) Un docente

nunca deja de aprender, ya que debe ponerse al día con los nuevos conocimientos e incrementar capacidades y pericias de manera constante para certificarse y ser tomado en cuenta como idóneo para ejercer el trabajo.

Hammond (2014) detalla que es vital la participación, vinculación e interacción con las padres familias y su contexto local para así poder establecer aprendizajes de calidad y tomar cuenta de los resultados, hay que determinar cuáles son las exigencias que el perfil profesional docente necesita para ellos es necesario la vinculación entre los padres y los docentes; para así cumplir con los resultados esperados.

Myint (2016) puntualiza que es importante un autodiagnóstico, respecto a la capacidad crítico reflexivo, para establecer debilidades y fortalezas, ya que una unidad educativa es un conjunto de habilidades profesionales, emocionales, personales, sociales y de habilidades que tienen implicancia en nuestra destreza para adecuarnos y resolver las demandas y presiones del contexto actual. Una unidad educativa es un conjunto de habilidades profesionales, emocionales, personales, sociales; el autodiagnóstico permite hacer una revisión de sus procesos internos para así conocer su situación, detectar ineficiencias e identificar donde tienen que realizarse mejoras.

Así también la dimensión Compromiso Ético refiere a promueve la confianza pública, visión compartida, guiada por el juicio profesional; lo cual conlleva a poseer altas expectativas en relación al aprendizaje de todos los educandos Mineduc (2011) Expresada mediante sus actitudes, es concluyente. La ocupación del profesor se define en una responsabilidad ética que vendría a ser el causante de un grupo de procedimientos de transformación, en relación con los requerimientos sociales y de los alumnos.

Ruíz (2016) afirma que la formación como seres humanos, se basa en armonía en comunidad, promoviendo valores que garantiza el ejercicio indisoluble de sus derechos, así como su deber de trabajar por el desarrollo productivo de la comunidad más cercana. El docente busca que sus alumnos organicen el conocimiento y que se apoderen para lograr hacer uso de manera ética en su vida diaria tanto individual como social.

Gálvez & Milla (2018) detalla que es relevante el desarrollo de su profesionalidad como docente, ejerciéndola con principios y ética. Guía su desempeño de acuerdo a los fundamentos de ética profesional vinculado con brindar un servicio público y la realización de obligaciones profesionales.

III. METODOLOGÍA

Se trabajó mediante la metodología cuantitativa, y el diseño no experimental el cual permitió estudiar la calidad educativa, sin manipular las dos variables, en relación a su temporalidad. Aguilar (2018) detalló que es colateral debido a que se compila la información en un momento explícito.

Este tipo de método se ha seleccionado por que posibilitó medir la variable de acuerdo al estudio de la investigación, sin manipular la información recopilada.

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación utilizada fue la aplicada, fue de carácter de representativo de la investigación descriptivo correlacional-asociativa, que permite mostrar el grado de similitud entre las variables en estudio, Rajit (2014) especifica que acuerdo a su temporalidad es transversal puesto que se recogerá la data en un tiempo determinado. La cual se ha seleccionado por que define la representación de una investigación con el fin de recopilar información que ayude a verificar la asociación que hay entre las variables de estudios.

Se trabajó bajo el diseño no experimental. Asimismo, Mondragón (2014) puntualiza que este diseño se caracteriza por la búsqueda de correspondencia que aprueba un estudio a efectuarse de tal manera que contribuya elocuentemente en los resultados de la investigación.

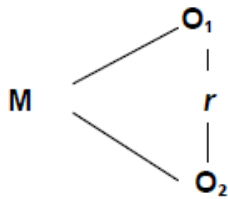
Este diseño se ha seleccionado por que es el conjunto de acciones que permite determinar una investigación como tal.

El tipo de diseño de investigación que se aplicó fue el Descriptivo-correlacional. Campos (2015) puntualiza que este tipo de diseño se caracteriza por el estudio trabajado en la exploración para establecer el grado de asociación de una variable sobre la otra.

Este diseño se ha seleccionado por que hace referencia a lo investigado para determinar la variable estudiada.

Figura 1.

Esquema del diseño descriptivo-correlacional.



Dónde:

M : Muestra de estudio que son los docentes de Institución Educativa, en Guayaquil, 2020.

O₁ : Observación de la variable “Calidad Educativa”

O₂ : Observación de la variable “Desempeño laboral”

r : Coeficiente de correlación

Tenemos los diferentes niveles de correlación según Guillen (2014) de -0.91 a -1.00 Correlación negativa perfecta, -0.76 a -0.90 Correlación negativa muy fuerte, -0.51 a -0.75 Correlación negativa Considerable, -0.11 a -0.50 Correlación negativa media, -0.01 a -0.10 Correlación negativa débil, 0.00 No existe correlación, +0.01 a +0.10 Correlación positiva, +0.01 a 0.10 Correlación positiva débil, +0.11 a +0.50 Correlación positiva media, +0.51 a +0.75 Correlación positiva considerable, +0.76 a +0.90 Correlación positiva muy fuerte, +0.91 a +1.00 Correlación positiva perfecta.

3.2 Variables y operacionalización

La variable 1 calidad educativa, es el espacio formal socioeducativo que logra un progreso integral de todos y cada uno de los estudiantes, superior de la expectativa teniendo en consideración su productividad anterior y la situación social, económica y cultural de las familias (Radic, 2017).

Son ámbitos que componen la calidad educativa la cual está conformada por 4 dimensiones, la primera se denomina Ámbito Pedagógico, la segunda denominada Ámbito Estructura, Organización y Recursos, la tercera Ámbito Clima Escolar y por último la cuarta dimensión Ámbito Familia y Comunidad.

La variable 2 desempeño laboral, es un conjunto de estándares de desempeño, establece que ese es un acuerdo entre el estado y colegios y la comunidad, se espera que los profesores dominen en las etapas de su carrera profesional con el propósito de lograr objetivos educacionales en sus estudiantes (Ministerio de Educación de Ecuador [Mineduc], 2011).

Son estándares que miden operacionalmente el desempeño de los trabajadores mediante cuatro dimensiones: desarrollo curricular, gestión de aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético.

3.3 Población (criterios de selección), muestra y muestreo

Población es el estudio que está constituida por los trabajadores de dicha institución. Asimismo, el grupo de profesional docente y administrativos. La población estuvo constituida por 77 trabajadores de la Unidad Educativa Fiscal Guayaquil del distrito de 09D03.

Se ha seleccionado esa cantidad de población porque se considera medir la calidad educativa en la institución emblemática Unidad Educativa Fiscal Guayaquil. Entre los criterios de inclusión y exclusión de aquellos individuos:

Criterios de inclusión:

Todos los profesores la de Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil”.

Criterios de exclusión:

Docentes que no pertenecen a la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil”

Tabla 1.

Distribución de la población.

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Directivos	1	2	3
Administrativos	1	1	2
Docentes	23	49	72
Total	25	52	77

Fuente: Secretaria de la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil”.

La muestra es el conjunto de profesores que integran en la Institución Educativa donde se ejecutará el estudio de indagación. La muestra estuvo constituida por 77 trabajadores de la unidad educativa fiscal “Guayaquil”, se ha seleccionado esa cantidad de muestra porque su tamaño se ha calculado mediante un muestreo probabilístico estratificado para medir la calidad educativa.

El muestreo es el conjunto de trabajadores que se calcula estadísticamente para la investigación Flick (2011). Se utilizó toda la población por lo que no fue necesario aplicar ninguna técnica de muestreo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar la información, asimismo Campos (2015) puntualiza un concepto de encuesta, qué es la toma de información de un conjunto de sujetos definidos, para la investigación, confirma la herramienta utilizada que es el cuestionario, utilizando una escala ordinal, se seleccionó esa técnica porque es la parte fundamental de una investigación ya permite recoger los resultados que se espera de la misma.

Se usó el cuestionario como instrumento para recoger los datos de la muestra. Así también O’Leary (2014) detalla que el cuestionario es un instrumento que planea una serie de incógnitas para recopilar positivamente, para su tabulación, representación, sistematización, y análisis en un estudio, se ha seleccionado ese instrumento porque mediante una serie de preguntas ayuda a verificar la viabilidad de la investigación realizada.

La validez, según Hamed (2016) es una herramienta refiere a qué tan bien mide un instrumento lo que se pretende medir asimismo en este caso se realizará por medio de juicios de expertos. Se conoce que se usan tres tipos de validez: de contenido, de criterio y de constructo. La validez de contenido, consiste en el grado de autenticidad en la cual una herramienta afronta un específico tema; uno de los procesos, es la validez de contenido la cual en la presenta investigación se realizó mediante los juicios de especialistas Bell (2015) se utilizó el tipo de validez de contenido conocida como validez por Criterio de Jueces o Expertos, a cargo de 3 expertos para lo cual se aplicó

el modelo de la Matriz de validación del instrumento, establecida por la Universidad César Vallejo.

La confiabilidad es como el nivel de confianza por el cual se pueden conceder los resultados logrados que hace reseña de la herramienta de recopilación de información asegurando las instrucciones a utilizar para la investigación asimismo la confiabilidad es la precisión de un instrumento Heale & Twycross (2015) además se hizo uso del método de consistencia interna y el estadístico Alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad del instrumento para lo cual se aplicará una prueba piloto. Se aplicó ese método y esa prueba estadística porque tiene valores que fluctúan entre cero y uno, en el que cero representa una confiabilidad nula y uno representa alta confiabilidad.

Tabla 2.

Estadísticas de fiabilidad.

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Calidad educativa	0.700	32
V2: Desempeño laboral	0.700	28

3.5 Procedimientos

El procedimiento de una investigación, para Sampieri (2010) es el transcurso respectivo del recojo de la data implicada para así lograr los objetivos trazados de la misma, en primera instancia se solicitó la autorización para poder tener el permiso de aplicar los instrumentos, debido al contexto de pandemia por Covid19 se realizó un contacto online a través de correo electrónico y WhatsApp, asimismo los datos fueron tabulados y luego procesados en el software estadístico SPSS, por último los resultados obtenidos fueron interpretados.

3.6 Métodos de análisis de datos

El análisis descriptivo, es el tipo de análisis, primero se ejecutará la tabulación de la encuesta que será trabajada en Excel, luego se manejarán matrices de frecuencias para verificar los niveles de las variables, para

después emplear la prueba de normalidad, esto permitirá conocer el tipo de estadístico de correlación con el que se trabajara en la investigación, por lo tanto, se manipulará el software de estadística de SPSS, Abutabenleh & Jaradat (2018) se utilizó el análisis descriptivo, que permitió presentar los resultados en tablas y figuras con sus interpretaciones.

3.7 Aspectos éticos

Se consideraron varios criterios de los aspectos éticos nacionales como:

Este estudio esta referenciado, cumpliendo las consideraciones de las normas APA, los resultados no fueron adulterados, adjudicados a la unidad educativa donde se realizó la investigación.

También se consideraron criterios de aspectos éticos internacionales como:

Se ha respetado los derechos de los autores consultados según normas APA porque asimismo la teorías y averiguaciones utilizadas para basarse en criterios éticos para la realización de la investigación.

Se ha tomado en cuenta el consentimiento informado porque la plana docente que serán los participantes así también las autoridades de la unidad educativa.

Se ha considerado el anonimato porque permite reservar la identidad de los participantes.

Se ha respetado la autenticidad de los datos por qué se debe cumplir con las Normas APA para que el estudio tenga valides y sobre todo transparencia.

Además, se consideraron principios éticos como:

Beneficencia, es usada como un sinónimo de respeto, es un acto o sentimiento de bondad o buena voluntad.

No maleficencia, significa no perjudicar al otro individuo, ya que es nuestra responsabilidad de convivir en una sociedad no afectar a otros durante nuestro desarrollo, es una obligación moral.

Autonomía, es la soberanía para cuidar de sí mismo, se afirma en el conocimiento filosófico que asevera que el individuo tiene dominio propio, apto de dar sentido, direccionalidad a su vida según sus decisiones.

Justicia, legitimidad o legalidad, a partir de un reclamo o título, principio moral que determina la conducta justa en el estudio de investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general

Establecer la relación de la calidad educativa con el desempeño de los trabajadores en la Entidad de Educación Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

Tabla 1.

*V1 Calidad Educativa *V2 Desempeño Laboral*

		V2 Desempeño	
		Laboral	Total
		Alto	
V1 Calidad Educativa	Alto	80.5%	80.5%
	Medio	19.5%	19.5%
	Total	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de calidad educativa y desempeño laboral.

Interpretación

En la tabla 1, el **80,5%** de los encuestados calificaron las variables calidad en educación y desempeño laboral en el nivel alto.

Finalmente, un 19.5% calificó a la primera variable en nivel medio y la segunda variable en alto.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto en ambas variables.

Objetivo específico 1

Establecer la relación del Ámbito Pedagógico con el desempeño laboral en la Entidad de Educación Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

Tabla 2.

*D1 Ámbito Pedagógico*V2 Desempeño Laboral*

		V2	
		Desempeño Laboral	Total
		Alto	
D1 Ámbito Pedagógico	Alto	94.8%	94.8%
	Medio	5.2%	5.2%
Total		100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de calidad educativa y desempeño laboral.

Interpretación:

En la tabla 2, el **94,8%** de los encuestados calificaron tanto a la dimensión ámbito pedagógico de la variable calidad educativa como a la variable desempeño laboral en el nivel alto.

Finalmente, un 5,2% de ellos calificaron en nivel medio la dimensión 1 de la primera variable y la segunda variable en alto.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la dimensión 1 de la primera variable como para la segunda variable.

Objetivo específico 2

Hallar la relación de la Estructura, Organización con los Recursos y el desempeño laboral en la Entidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

Tabla 3.

D2 Ámbito estructura organización y recursos*V2 Desempeño Laboral

		V2 Desempeño	
		Laboral	Total
		Alto	
D2 Ámbito	Alto	77.9%	77.9%
estructura			
organización y	Medio	22.1%	22.1%
recursos			
	Total	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de calidad educativa y desempeño laboral.

Interpretación:

En la tabla 3, el **77,9%** de los encuestados calificaron tanto a la dimensión ámbito estructura organización y recursos de la variable calidad educativa como a la variable desempeño laboral en el nivel alto.

Finalmente, un 22,1% de ellos calificaron en nivel medio la dimensión 2 de la primera variable y la segunda variable en alto.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la dimensión 2 de la variable 1 como para la variable 2.

Objetivo específico 3

Establecer la relación del Ámbito Clima Escolar con el desempeño laboral en la Entidad de Educación Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

Tabla 4.

*D3 Ámbito Clima Escolar*V2 Desempeño Laboral*

		V2 Desempeño	
		Laboral	Total
		Alto	
D3 Ámbito	Alto	72.7%	72.7%
Clima	Bajo	1.3%	1.3%
Escolar	Medio	26.0%	26.0%
	Total	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de calidad educativa y desempeño laboral.

Interpretación:

En la tabla 4, el **72,7%** de los encuestados calificaron tanto a la dimensión ámbito clima escolar de la variable calidad educativa como a la variable desempeño laboral en el nivel alto.

Un 26,0% de ellos calificaron en un nivel medio la dimensión 3 de la primera variable y alto la segunda variable.

Finalmente, el 1,3% de ellos calificaron a la dimensión 3 de la variable 1 en el nivel bajo y a la variable 2 en el nivel alto.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la tercera dimensión de la primera variable como la segunda variable.

Objetivo específico 4

Hallar la relación entre Familia y Comunidad y el desempeño laboral en la Entidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

Tabla 5.

*D4 Ámbito Familia y Comunidad*V2 Desempeño Laboral*

		V2 Desempeño	
		Laboral	Total
		Alto	
D4 Ámbito Familia y Comunidad	Alto	63.6%	63.6%
	Bajo	2.6%	2.6%
	Medio	33.8%	33.8%
	Total	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de calidad educativa y desempeño Laboral.

Interpretación:

En la tabla 4, el **63,6%** de los encuestados calificaron tanto a la dimensión ámbito familia y comunidad de la variable calidad educativa como a la variable desempeño laboral en el nivel alto.

Un 33,8% de ellos calificaron en un nivel medio la dimensión 4 de la primera variable y alto la segunda variable.

Finalmente, el 2,6% de ellos calificaron en un nivel bajo la dimensión 4 de la primera variable y alto la segunda variable.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la dimensión 4 de la variable 1 como para la variable 2.

Prueba de normalidad

Se realizó su aplicación para decidir con que estudio se debe comprobar las correlaciones y las hipótesis de investigación.

Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: es aplicada en el momento que se observa que la muestra es mayor a 50 individuos.

Shapiro-Wilk: es aplicada en los casos que la muestra es menor a 50.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = α aceptar H_0 = la data proviene de una distribución normal.

Sig. < α aceptar H_1 = la data no proviene de una distribución normal.

Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Calidad Educativa	.086	77	.200*	.953	77	.006
V2 Desempeño Laboral	.169	77	.000	.861	77	.000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión estadística de Normalidad:

Normalidad	
V1 Sig. = 0,200	> $\alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,000	< $\alpha = 0,05$

Aplicación de estadístico:

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa.

Interpretación:

Por haber trabajado con una población mayor a 50 sujetos, se procedió a aplicar la prueba de normalidad **Kolmogorov-Smirnov**.

De la misma manera, se percibe que el Sig., en ambas variables resultaron menores al nivel Sig = 0,05, mostrando que los datos no provienen de una distribución normal, apreciándose que se debe hacer uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

H_i: Hay relación significativa de calidad educativa con el desempeño laboral en la Entidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

H_o: No hay relación significativa de calidad educativa con el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

Tabla 6.

Correlación entre V1 Calidad Educativa y V2 Desempeño Laboral

			V1 Calidad Educativa	V2 Desempeño Laboral
Rho de Spearman	V1 Calidad Educativa	Coeficiente de correlación	1.000	,847**
		Sig. (bilateral)		.000
	N	77	77	
	V2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,847**	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
N		77	77	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

En la tabla 6, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,847**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la calidad educativa y desempeño laboral es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula. Llegando a la conclusión que se comprobó que hay una correlación significativa entre las variables calidad educativa y desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

H_{i1}: Se encuentra una relación significativa entre el Ámbito Pedagógico y el desempeño laboral en la Entidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

H₀₁: No se encuentra una relación significativa entre el Ámbito Pedagógico y el desempeño laboral en la Entidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

Tabla 7.

Correlación entre D1 Ámbito Pedagógico y V2 Desempeño Laboral

			D1 Ámbito Pedagógico	V2 Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D1 Ámbito Pedagógico	Coeficiente de correlación	1.000	,577**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	77	77
	V2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,577**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	77	77

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de calidad educativa y desempeño laboral.

Interpretación:

En la tabla 7, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,577**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión ámbito pedagógico de la variable calidad educativa y la variable desempeño laboral es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y rechaza la nula. Llegando a la conclusión que se encuentra una relación significativa entre el ámbito Pedagógico y el desempeño laboral en la Entidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

Hipótesis específica 2

H₂: Se encuentra relación significativa entre Ámbito Estructura, Organización y Recursos y el desempeño laboral en la Entidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

H₀₂: No se encuentra una relación significativa entre Ámbito Estructura, Organización y Recursos y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

Tabla 8.

Correlación entre D2 Ámbito estructura, organización y recursos y V2 Desempeño Laboral

			D2 Ámbito estructura organización y recursos	V2 Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D2 Ámbito estructura organización y recursos	Coeficiente de correlación	1.000	,771**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	77	77
	V2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,771**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	77	77

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de calidad educativa y desempeño laboral.

Interpretación:

En la tabla 8, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,771**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión ámbito estructura, organización y recursos de la variable calidad educativa y la variable desempeño laboral es alta, directa y significativa al nivel 0.01; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechaza la nula. Comprobándose que hay correlación significativa entre la dimensión ámbito estructura organización y recursos y la variable desempeño laboral.

Hipótesis específica 3

H₃: Se encuentra una relación significativa entre la dimensión Ámbito Clima Escolar y el desempeño laboral en la Entidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

H₀₃: No hay relación significativa entre la dimensión Ámbito Clima Escolar y el desempeño laboral en la Entidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

Tabla 9.

Correlación entre D3 Ámbito Clima Escolar y V2 Desempeño Laboral

			D3 Ámbito Clima Escolar	V2 Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D3 Ámbito Clima Escolar	Coeficiente de correlación	1.000	,816**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	77	77
	V2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,816**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	77	77

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de calidad educativa y desempeño laboral.

Interpretación:

En la tabla 9, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,816**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre el ámbito clima escolar de la variable calidad educativa y la variable desempeño laboral es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01; aceptándose la hipótesis afirmativa y se rechazándose la nula. Comprobándose que hay correlación significativa entre la dimensión ámbito clima escolar y la variable desempeño laboral.

Hipótesis específica 4

H₄: Se encuentra una relación significativa entre la dimensión Ámbito Familia y Comunidad y el desempeño laboral en la Entidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

H₀₄: No se encuentra relación significativa entre la dimensión Ámbito Familia y Comunidad y el desempeño laboral en la Entidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.

Tabla 10.

Correlación entre D4 Ámbito Familia y Comunidad y V2 Desempeño Laboral

			D4 Ámbito Familia y Comunidad	V2 Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D4 Ámbito Familia y Comunidad	Coeficiente de correlación	1.000	,822**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	77	77
	V2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,822**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	77	77

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de calidad educativa y desempeño laboral.

Interpretación:

En la tabla 10, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,822**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión ámbito familia y comunidad de la variable calidad educativa y la variable desempeño laboral es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01; aceptando la hipótesis afirmativa y se rechazando la nula. Comprobándose que hay correlación significativa entre el ámbito familia y comunidad y el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Se organiza según los objetivos de la presente investigación, el objetivo general radica en establecer la relación entre la Calidad Educativa y el Desempeño Laboral, según los resultados se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,847** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la calidad educativa y desempeño laboral es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula. Llegando a la conclusión que se comprobó que hay una correlación significativa entre las variables calidad educativa y desempeño laboral, además el 80,5% de los encuestados calificaron las variables calidad en educación y desempeño laboral en el nivel alto. Finalmente, un 19.5% calificó a la primera variable en nivel medio y la segunda variable en alto. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto en ambas variables, lo cual coordina con la teoría presentada que expone el modelo de calidad educativa, basada en distintos ámbitos, pedagógico, estructural, organización y recursos, clima escolar, familia y comunidad Radic (2017) asimismo el modelo de estándares del desempeño profesional docente, el cual está conformado por la gestión de aprendizaje, desarrollo profesional, compromiso ético, los cuales contribuyen a precisión en la praxis docente, donde los actores son la dirección, los profesionales y la comunidad, con la finalidad de formar al educando, Mineduc (2011) lo cual contrasta con la investigación de Arana (2018) en el cual detalla que cuanto mejor sea la calidad educativa mejor será el desempeño docente de la I.E.S.T. Naranjillo, asimismo se afirma que proporcionar capacitación previa al servicio y oportunidades de desarrollo personal profesional continuo es la clave para optimizar el ejercicio docente, así también lo explica la investigación de Asrar-ul (2017) la cual profundiza en el desarrollo personal de la plana docente, detalla que la calidad educativa y el desempeño están relacionados a través de la autoconciencia emocional del docente, es decir ser consciente de su propósito como profesor, relacionado con profundizar en las emociones y comprenderlas a fondo pero no de manera superficial, sino con convicción, que finalmente conduciría a la fortaleza del desempeño laboral

individual, esto aumentaría la posibilidad de potenciar el desarrollo profesional personal, teniendo en consideración que los profesores tienen un papel importante en la sociedad, estos interactúan con los estudiantes para transferirles sus conocimientos a través de la calidad profesional y para ello se necesita más que conceptos, para aplicar metodología se necesita ser estable tanto física como mentalmente.

También, el primer objetivo específico que es establecer la relación entre la dimensión *Ámbito Pedagógico* y el desempeño, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,577** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión *ámbito pedagógico* de la variable *calidad educativa* y la variable *desempeño laboral* es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y rechaza la nula. Llegando a la conclusión que se encuentra una relación significativa entre el *ámbito Pedagógico* y el *desempeño laboral* en la Entidad Educativa Fiscal "Guayaquil" Ecuador 2020, además el 94,8% de los encuestados calificaron tanto a la dimensión *ámbito pedagógico* de la variable *calidad educativa* como a la variable *desempeño laboral* en el nivel alto. Finalmente, un 5,2% de ellos calificaron en nivel medio la dimensión 1 de la primera variable y la segunda variable en alto. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la dimensión 1 de la primera variable como para la segunda variable, asimismo lo asevera la teoría que el manejo curricular y didáctico del docente, o sea la práctica de conocimientos y el contenido del curso en carrera, así también las distintas estrategias metodológicas para su apropiada transferencia y retención por parte de los alumnos Radic (2017) está vinculada con el desempeño del profesional docente, lo cual contrasta con la investigación de Ostaiza (2019) quien afirma una influencia significativa entre *desempeño pedagogo* y la *calidad educativa*, debido a que se brinda a los docentes oportunidades continuas que incluyen comprender cómo aprenden los estudiantes, cómo mejorar la instrucción actual a través de la retroalimentación de los estudiantes mediante evaluación formativa y cómo la investigación puede traducirse en una mejor práctica docente, así también el hecho de proporcionar el equipo

y las instalaciones necesarias para una enseñanza innovadora, además Chux & Robertson (2018) quien en su investigación declara que la incapacidad de hacer cumplir las reglas, baja la moral de los maestros, tiene un impacto significativo en el nivel de estima y por ende en la calidad educativa y su desempeño; fisiológica, social, de autorrealización y autoestima, son necesidades buscadas por los profesores y, en su ausencia, pueden reducir significativamente el rendimiento; en una institución si la fuerza laboral esta desmotivada, un cuerpo de aprendizaje descuidado conduce a tasas de aprobación bajas, provocan una alta rotación de maestros, alta deserción de estudiantes, abandono de la competitividad, descuido en el seguimiento de logros de los estudiantes; la plana docente necesita tener acceso a oportunidades para mejoras profesionales y capacitación constante. Asimismo, Quezada (2017) en su investigación analiza la relación entre el desempeño docente y la Planificación Curricular, en la educación tradicional, el currículo es el contenido que se enseña, mientras que la pedagogía se considera la forma en que se enseña.

La pedagogía y el plan de estudios se combinan, por lo tanto, como la comprensión entre cómo enseñar y por qué se enseña, asimismo se afirma que las unidades educativas buscan la calidad como objetivo principal, desarrollar nuevos conocimientos sobre la situación de enseñanza-aprendizaje para mejorar la práctica educativa, esto se ve reflejado en la política educativa y una currículo diseñada para fortalecer en los alumnos su sentido de obligaciones sociales, potenciar su innovación en el estudio y promover sus habilidades para identificar y resolver problemas, con un enfoque en combinar lo cultural con edificación moral, con experiencia social y el integral con el desarrollo de la personalidad, en donde la educación docente está centrada en el alumno / calidad.. resaltando que una pedagogía efectiva sin un plan de estudios efectivo de calidad conduce a un aprendizaje limitado, en una primera instancia los cambios o mejoras en la currículo crean incoherencia y produce menos aprendizaje en los estudiantes debido al proceso de adaptación de estas técnicas de instrucción; por ello es importante desarrollar prácticas de instrucción, experiencias de aprendizaje y analizar las respuestas de los estudiantes a esas experiencias frente a los

resultados de aprendizaje previstos, hacer comparación al antiguo plan de estudios, para observar de manera certera la evolución asimismo todo ajuste o cambio curricular sin las estrategias de instrucción adecuadas no logra dar vida a las oportunidades de aprendizaje, además se debe anticipar cuánto afectara estas mejoras sutiles en las rutinas y expectativas del aula, en relación a los estudiantes.

Asimismo, en el segundo objetivo específico se determinó la relación entre la dimensión Estructura, Organización y Recursos y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil”, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,771** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión ámbito estructura, organización y recursos de la variable calidad educativa y la variable desempeño laboral es alta, directa y significativa al nivel 0.01; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechaza la nula. Comprobándose que hay correlación significativa entre la dimensión ámbito estructura organización y recursos y la variable desempeño laboral, asimismo el 77,9% de los encuestados calificaron tanto a la dimensión ámbito estructura organización y recursos de la variable calidad educativa como a la variable desempeño laboral en el nivel alto. Finalmente, un 22,1% de ellos calificaron en nivel medio la dimensión 2 de la primera variable y la segunda variable en alto. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la dimensión 2 de la variable 1 como para la variable 2, lo cual concuerda con la teoría presentada que asevera que la capacidad de la unidad educativa para administrar su proceder interno, plana docente, equipo de trabajo, recursos institucionales, en conexión con sus ideales con un enfoque estratégico claro, y una utilización eficiente y planificada de los recursos, está ligado a desempeño laboral de los que forman parte del proceso, Radic (2017) lo cual se complementa con Torres (2017) en su investigación presenta el sistema actual en función para el profesor, no es justo por lo que no asegura la obtención de conocimientos, aptitudes y actitudes de los profesores, sin embargo los docentes están complacidos con los resultados de sus estudiantes, debido a los medios económicos y materiales son idóneos que se le otorgan para avalar una educación de calidad en el salón,

los colegios de excelencia en la enseñanza y el aprendizaje deben contar con recursos suficientes para que puedan trabajar, así también orientar al profesorado hacia la investigación de prácticas innovadoras y ofrecer una guía específica para mejorar la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, asimismo los estudiantes encuentran significativa la metodología si tienen opciones e indicaciones claras y completas respecto al currículo y contenido, además dar sentido basado en conectar la vida y los intereses del estudiante, que ellos se proyecten a algo más allá del salón de clase, con impacto social positivo, para ello se necesita a maestros y estudiantes produciendo juntos estas conexiones fortalecen los conocimientos recién adquiridos y aumenta la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje, los expertos y los principiantes trabajan juntos por un producto u objetivo común y, por tanto, están motivados para ayudarse mutuamente, además la colaboración con los padres y las comunidades puede revelar patrones apropiados de participación, conversación, conocimiento enriquecedor; asimismo las escuelas de alto y bajo rendimiento en términos de logro varían considerablemente según su índice de organización escolar, las de alto desempeño son escuelas con una eficacia organizativa buena; está condescendido por una serie de actividades que la plana de trabajadores de la escuela realiza en aras de estructurar la acción educativa durante un periodo, la organización correcta de un ecosistema escolar es organizado cuando, profesores y alumnos tienen una asistencia regular y dentro de los itinerarios establecidos, recursos como tizas, tableros lápices, bolígrafos, cuadernos de ejercicios, etc., que se espera que los alumnos tengan en cualquier momento tiempo para facilitar el aprendizaje, además se propician espacios apropiados para la acción educativa y el aprendizaje; esto último también contempla el que las instalaciones y materiales de enseñanza se encuentren en buenas condiciones, por ello la accesibilidad de los recursos educativos es una parte esencial e integral de la escuela y su organización y básicamente orientado a la mejora de todos los demás factores en la enseñanza y el aprendizaje, asegurando así la prestación de servicios cualitativos de la escuela a la sociedad. El éxito de las escuelas depende,

entre otros, de una administración escolar eficaz con un buen liderazgo y una gestión adecuada del tiempo complementada con la interrelación con la comunidad e ingeniosa utilización de los recursos disponibles.

Así también, el tercer objetivo específico que consiste en establecer la relación entre la dimensión Ámbito Clima Escolar y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil”, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,816** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre el ámbito clima escolar de la variable calidad educativa y la variable desempeño laboral es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01; aceptándose la hipótesis afirmativa y se rechazándose la nula. Comprobándose que hay correlación significativa entre la dimensión ámbito clima escolar y la variable desempeño laboral, asimismo un 72,7% de los encuestados calificaron tanto a la dimensión ámbito clima escolar de la variable calidad educativa como a la variable desempeño laboral en el nivel alto. Un 26,0% de ellos calificaron en un nivel medio la dimensión 3 de la primera variable y alto la segunda variable. Finalmente, el 1,3% de ellos calificaron a la dimensión 3 de la variable 1 en el nivel bajo y a la variable 2 en el nivel alto. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la tercera dimensión de la primera variable como la segunda variable, lo cual va acorde con la teoría presentada , donde se afirma que la "forma de proceder", la interacción, resolución de conflictos participación en los distintos espacios de acción y decisión; motivación, compromiso y entre los involucrados de los logros educativos, son un factor clave en el proceso de formación y aprendizaje de alumnos mecanismos, y del desempeño docente, así mismo ello depende de la cultura interna, Radic (2017) asimismo la investigación de Aucay (2018) afirma una correlación entre la variable clima escolar y desempeño laboral; debido a que el trabajo de motivación del profesorado a desarrollar planes de estudio que trasciendan los límites disciplinarios, a través de una combinación de incentivos incluida la financiación, expectativas de responsabilidad y desarrollo de estándares para la enseñanza disciplinaria e interdisciplinaria, asimismo el consenso del cuerpo docente es fundamental para la idoneidad de los procedimientos de la institución para la evaluación

sumativa de la enseñanza, reconociendo que la forma en que los profesionales de una disciplina específica abordan el aprendizaje y como esto afectará las formas en que se debe evaluar la enseñanza, así también Inclusive Schools Network (2015) explica que los climas escolares reflejan las actitudes y creencias de los individuos que los habitan y que la capacitación crea un clima organizacional saludable, por ello es un reto mantener a la plana docente actualizada sobre los valores y la dirección, y asegurarse que comprenden claramente dónde sus propios esfuerzos encajan, asimismo un clima escolar positivo requiere una visión compartida del éxito para todos los estudiantes y maestros basada en el respeto por cada individuo y sus necesidades, un buen clima organizacional en una escuela motiva a la plana docente y administrativa, eleva la moral, mejora el perfil y atrae nuevos estudiantes, así también las propiedades del clima pueden tener un efecto poderoso en todos los aspectos del lugar de trabajo, desde la productividad hasta las relaciones interpersonales.

Por último, el objetivo, se determinó la relación entre la dimensión Familia y Comunidad y el Desempeño aboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil”, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,822** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión ámbito familia y comunidad de la variable calidad educativa y la variable desempeño laboral es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01; aceptando la hipótesis afirmativa y se rechazando la nula. Comprobándose que hay correlación significativa entre el ámbito familia y comunidad y el desempeño laboral, asimismo el 63,6% de los encuestados calificaron tanto a la dimensión ámbito familia y comunidad de la variable calidad educativa como a la variable desempeño laboral en el nivel alto.

Un 33,8% de ellos calificaron en un nivel medio la dimensión 4 de la primera variable y alto la segunda variable. Finalmente, el 2,6% de ellos calificaron en un nivel bajo la dimensión 4 de la primera variable y alto la segunda variable. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la dimensión 4 de la variable 1 como para la variable 2, lo cual se complementa con la teoría de la presente

investigación que afirma que promover e impulsar el dialogo, incorporando y colaborando de la mano con los padres de familia y la comunidad local, es importante, ya que reconoce y considera cual es el canal y espacio de participación y formación que la unidad educativa tiene para los padres de familia, Radic (2017) asimismo esto contribuye en la mejora del desempeño laboral, ya que se trabaja y coordina de manera más eficiente para el logro de los objetivos; lo cual se integra con el autor Quezada (2017) que según su investigación detalla que los profesores cuentan con flaquezas para activar conocimientos y motivación, por ello es importante seguimiento y tasación de recursos y tácticas metodológicas; para que los actores internos como docentes, personal administrativo, etc., como externos como comunidad, instituciones, etc., se involucren, además los docentes que se toman el tiempo para examinar sus metas educativas y la eficacia de sus planes de estudio deberían ser más merecedores de apoyo institucional que los que mantienen el statu quo, llegar a un consenso sobre la mejor manera de lograr esas metas habrá creado la base para una cultura y comunidad de enseñanza y aprendizaje que ahora caracteriza el dominio de la investigación; detalla Eccles & Appleton (2002) que la escuela tiene que cultivar relaciones a través de medios con la comunidad, ya que esto otorga reconocimiento a la imagen como institución, ser un portavoz accesible, creíble, bien preparado y articulado, es una ventaja ante otras escuelas, y es más probable que ocurra una comunicación responsable en tiempos de crisis, lo cual es muy beneficioso.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados en la presente investigación, se llegó a determinar la relación entre la calidad educativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador; se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,847** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la calidad educativa y desempeño laboral es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre las variables calidad educativa y desempeño laboral.
2. Así también se llegó a establecer la relación entre la dimensión Ámbito Pedagógico y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil”, se aprecia en los resultados un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,577** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión ámbito pedagógico de la variable calidad educativa y la variable desempeño laboral es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la dimensión ámbito pedagógico y la variable desempeño laboral.
3. Además, se estableció la relación entre la dimensión Estructura, Organización y Recursos y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil”, se aprecia en los resultados un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,771** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión ámbito estructura, organización y recursos de la variable calidad educativa y la variable desempeño laboral es alta, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la dimensión ámbito estructura organización y recursos y la variable desempeño laboral.

4. Del mismo modo se llegó a establecer la relación entre la dimensión Ámbito Clima Escolar y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil”, se aprecia en los resultados un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,816** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión ámbito clima escolar de la variable calidad educativa y la variable desempeño laboral es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la dimensión ámbito clima escolar y la variable desempeño laboral.

5. Por último, se llegó a establecer la relación entre la dimensión Familia y Comunidad y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil”, se aprecia en los resultados un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,822** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión ámbito familia y comunidad de la variable calidad educativa y la variable desempeño laboral es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la dimensión ámbito familia y comunidad y la variable desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Considerando los hallazgos encontrados se debe socializar los resultados de la presente investigación con autoridades de la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil”. Así también se sugiere a los maestros incluir evidencia multifacética de la práctica docente cuando se evalúe su desempeño, las retroalimentaciones deben ir acompañadas de comentarios útiles y estar conectadas con oportunidades de desarrollo profesional, así también se debe valorar y fomentar la colaboración docente, para así mejorar la calidad educativa y el desempeño laboral.
2. Asimismo en lo que se refiere dimensión ámbito pedagógico y el desempeño laboral a los profesores se les evoca ser conscientes de su propia eficacia, tanto principiantes como profesores con más experiencia, deben ser recompensados por la mejora constante del aprendizaje de sus estudiantes, todas las actividades relacionadas con la enseñanza, como la calificación, la presentación de informes de calificaciones, el desarrollo del plan de estudios, la capacitación de asistentes de enseñanza y trabajo de comité, debe incluirse en los sistemas de evaluación , recompensar a los profesores, así se reconocerá las contribuciones a la enseñanza de calidad.
3. Asimismo, en la dimensión ámbito clima escolar y el desempeño laboral se sugiere que a la dirección y plana docente trabajar colaborativamente para así ofrecer oportunidades para discutir cuestiones de educación durante las reuniones, ya que esto resulta muy beneficioso, compartir la planificación con los colegas. Al principio, puede parecer que lleva más tiempo, pero una vez que se encuentre la forma, será apoyo para la enseñanza y reducirá carga de trabajo. Puede resolver acertijos, papeleo, encontrar recursos y beneficiarse de la experiencia de los demás, y compartir lo que funciona, obtener retroalimentación, se crea una comunidad de aprendizaje personal al compartir técnicas y metodologías de aprendizaje, trabajar juntos para resolver problemas, significa que aprender y crecer juntos como escuela.
4. Igualmente en la dimensión Familia y Comunidad y el desempeño laboral se sugiere incluir sesiones sobre técnicas de enseñanza y sugerencias para superar las barreras disciplinarias e institucionales para mejorar la

enseñanza, tomando en consideración a los alumnos y padres de familia, no todos los profesores deben contribuir por igual a la instrucción en todos los niveles, pero es una responsabilidad del de la plana docente garantizar que las necesidades de instrucción de todos los estudiantes sean satisfechas por un profesorado atento y responsable.

5. Por último, la dimensión estructura, organización y recursos y el desempeño laboral se sugiere eliminar obstáculos internos, hay políticas, procedimientos estructurales que mejorar, para así permitir a las personas hacer las cosas correctas rápidamente, puesto que los profesores deben proporcionar valor, asimismo la comunicación de la dirección con la plana docente es uno de los mayores desafíos, comunicarse con claridad en un lenguaje sencillo, de forma creativa e interactiva, para lograr involucramiento, eso contribuye a sentir pasión por el trabajo que se realiza, así también contribuye a brindar un mejor desempeño y fortalecer su compromiso.

REFERENCIAS

- Abutabenleh & Jaradat. (2018). Clarification of research design, research methods, and research methodology: A guide for public administration researchers and practitioners. *SAGE Journals*, <https://doi.org/gd2wzd>.
- Addy & Ashwal. (2017). Schools' influence on their environment: The parents' perspective. *SAGE Journal*, <https://doi.org/gd2wzd>.
- Aguilar & Cebberos. (2018). *Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa*. CDMX: U. Sonora.
- Arana Hurtado, T. (2018). *Calidad de gestión educativa y desempeño docente según los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico "Naranjillo"*. Tesis de maestría. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32693>.
- Asrar-ul-Haq, M., Anwar, S., & Hassan, M. (2017). *Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan*. *Future Business Journal*, 3 (2), 87-97.
- Aucay Sánchez, C. F. (2018). *Desempeño pedagógico y calidad educativa en el colegio parroquial Carlos Cornejo Orbe de Rio Boito del Cantón provincia del Oro Ecuador*. Tesis, Ecuador. doi:<http://dx.doi.org/10.21503/log.v8i1.1588>.
- Banco Interamericano de Desarrollo [BID]. (2016). *Pulso Social de América Latina y el Caribe 2016: realidades y perspectivas*. Invest.
- Bell & Waters. (2014). *Doing your research project: a guide for first-time researchers*. New York: Mc Graw Hill Education.
- Cajiao, F. (2019, Diciembre 6). *BBC Mundo*. Retrieved from <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-50685470>
- Campos, G. (2015). *La estadística básica en la investigación social*. Plaza y Valdés, México. : Plaza y Valdés.
- Casanova, M. (2015). *El modelo de evaluación en una ley de consenso*. *Avances en Supervisión Educativa*, 23, 1-12.
- Chux & Robertson. (2018). *Achieving Quality Education by Understanding Teacher Job Satisfaction Determinants*. obtained: <https://cutt.ly/lhi0XEp>: Social Sciences.
- Cienfuegos Carreño, J. (2018). *Calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval –*

- CITEN, Callao 2017. . Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21419>: Tesis de maestría.
- Cisco Digital Network Architecture Implementation Essentials [DNAIE]. (2019, Abril 14). *El Comercio*. Retrieved from <https://www.pressreader.com/ecuador/el-comercio-ecuador/20190414/281500752639403>
- Darling Hammond, L, & McCloskey, L. (2014). Assessment for learning around the world what would it mean to be internationally competitive? *Obtenido Cambrian School District*, <http://www.cambrian.k12.ca.us/Price/parents/documents/MathNightparentarticle>. LindaDarlingHammon.
- Doménech-Betoret, F. (2013). An instructional model for guiding reflection and research in the classroom: the educational situation quality model. *Electron. J. Res. Educ. Psychol.*, 11 239–260. <http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/ContadorArticulo.php?749>.
- Eccles & Appleton . (2002). *Community Programs to Promote Youth Development* . <https://cutt.ly/lhi7P3M>: nap.
- Flick, U. (2011). *Introducing research methodology: A beginner's guide to doing a research project*. Chennai: SAGE.
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco del Buen desempeño Docente. *Revista de Psicología Educativa*, <https://doi.org/fj4w>.
- Gálvez, E. y. (2018). *Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco del Buen desempeño Docente*. . obtenido <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236> .
- González, O. (2016). *Reflexiones conceptuales sobre la evaluación del aprendizaje*. Didáctica y Educación, 6(4),168-171.: Revista Didasc@lia.
- Gumus & Sukru. (2016). A systematic review of studies on leadership models in educational research from 1980 to 2014. *SAGE Journals*, <https://doi.org/gcp8kz>.
- Gutiérrez, A. (2002). *Las prácticas sociales. Una introducción a Pierre Bourdieu*. Madrid: Tierra. Madrid: Tierra de Nadie.

- Hamed Taherdoost. (2016). Validity and reliability of the research instrument; how to test the validation of a questionnaire/survey in a research. *SSRN*, <https://doi.org/fb2x>.
- Heale & Twycross. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-Based Nursing 2015*;18:66-67., DOI: <http://dx.doi.org/10.1136/eb-2015-102129>. Available from: <https://www.intechopen.com/books/cyberspace/research-design-and-methodology>.
- Heredia, V., & Rosero, M. R. (2018, Noviembre 11). *Comercio*. Retrieved from <https://www.elcomercio.com/actualidad/maestros-alza-salarios-educacion-apoya.html>
- Herrera Acosta, C. (2015). Modelo educativo centrado en resultados. *revista arbitrada del cieq - centro de investigación y estudios gerenciales issn: 2244-8330 obtenido: <https://tinyurl.com/y65djepm>*, [páginas 197-213].
- Iniciativa Latinoamericana de Investigación para las Políticas Públicas [ILAIPP]. (2016). *Innovación y calidad en educación en América Latina*. Lima: Cueto Santiago.
- Instituto de Estadística de la Unesco [UIS]. (2017). More than one-half of children and adolescents are not learning worldwide. *Fact Sheet N° 46*, UIS/FS/2017/ED/46.
- MH Badii, A Guillen, OP Lugo Serrato, JJ Aguilar Garnica. (2014). *Non- Parametric Correlation and its application in scientific research*. CDMX: Journal pf Good Conscience.
- Ministerio de Educación de Ecuador [Mineduc]. (2011). *Estándares de desempeño de desempeño profesional docente*. Quito, Ecuador.: Organización de Estados Iberoamericanos.
- Mondragón Barrera, A. (2014). *Uso de la correlación* . Ibero americana.
- Murillo, F & Krichesky, G. J. (2015). *Mejora de la escuela: medio siglo de lecciones aprendidas*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 13(1), 69-102.
- Murillo, Martínez & Hernández. (2011). *Decálogo para una enseñanza eficaz*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 9(1), 6-27.

- Muste D. (2016). The role of communication skills in teaching process. *EpSBS*, <https://doi.org/fj5p>.
- Myint, A. y. (2016). *The relationship between emotional intelligence and job performance of Myanmar school teachers*. *Asten journal of teacher education*. 1(1) 1-16 <https://bit.ly/2DRZSwJ>.
- Network, I. S. (2015). *Ways to improve school climate*. obtained: <https://cutt.ly/Thi7sk5>.
- Nieva J, Martínez O,;. (2016). *Una nueva mirada hacia la formación docente*. Scielo.
- O'Leary, Z. (2014). *The essential guide to doing your research project (2nd ed.)*. London.: SAGE.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE]. (2019). *Panorama de la Educación indicadores OCDE*.
- Ostaíza Lucas, C. A. (2019). *Desempeño docente y calidad educativa en los docentes de una unidad educativa fiscal de Ecuador 2018*. . Tesis de maestría , Ecuador. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41422>.
- Pankova&Tanova. (2006). Student satisfaction as an element of education quality monitoring in innovative higher education institution. *Edpsciences*, <https://doi.org/fj5f>.
- Philip Hallinger & James Ko. (2015). Education accountability and principal leadership effects in Hong Kong primary schools. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, , DOI: 10.3402/nstep.v1.30150.
- Proaño Farías, W. A. (2018). *Calidad Educativa y Desempeño Docente en la Unidad educativa Amarilis Fuentes Alcívar Guayaquil – Ecuador, 2018*. . Guayaquil : tesis de maestría , Ecuador . doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38916>.
- Quezada Lozano, G. (2017). *La evaluación del desempeño docente con la relación a la planificación curricular en el Instituto "Daniel Álvarez Burneo" nivel tecnológico de la ciudad de Loja*. Loja: Tesis de maestría , Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9607>.
- Radic Henrici, J. (2017). *Sistema de Evaluación y Mejora de la Calidad Educativa*. Madrid: UAM.
- Radic, H. J. (2017). *Sistema de Evaluación y Mejora de la Calidad Educativa*. Madrid: UAM.

- Ranjit Kumar. (2014). *Research methodology: A step-by-step guide for beginners*. New Delhi: SAGE.
- Rao N. (2012). Early achievement in rural China an introduction of the quality education,. beijing: people's education press. *Early childhood research quarterly*, Vol. 27, No. 1, pp. 66-76.
- Román, M. (2011). *Enseñanza Aprendizaje de Calidad en Escuelas Rurales de América Latina*. Santiago: Plan Internacional. .
- Ruiz Coronel, L. (2016). *Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del Área de Lenguaje del Colegio La Salle de Riobamba, durante el primer quimestre del año lectivo 2012-2013*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Salam, M. A. (2015). *Quality in teaching and learning in primary public and private schools in Bangladesh*. Spring: Universitetet Oslo.
- Salilul & Shahadat. (2016). *Determinants of education quality: what makes students' perception different?* <https://doi.org/ggsmp8>: Open Review of Educational Research, 3:1, 52-67.
- San Fabián & Granda A. (2013). *Autoevaluación de centros educativos: Cómo mejorar desde dentro*. Madrid: Síntesis.
- Schleicher, A. (2016, Diciembre 6). *BBC Mundo*. Retrieved from <https://www.bbc.com/mundo/noticias-38211247>
- Sharma, J. K. (2015). *Quantitative techniques*. New Delhi : Trinity Press, An Imprint of Laxmi Publications, Pvt. Ltd., [2015].
- Torres Fernández, C. (2017). *Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de Educación Primaria*. España: Tesis de doctorado , Universidad de Sevilla. , Departamento de Teoría e Historia de la Educación y Pedagogía Social.Obtenido de <http://hdl.handle.net/11441/67502>.
- Yao, F. (2016). *Los factores que influyen en la calidad de la educación. Itinerario Educativo*. Barranquilla: Itinerario Educativo, 67, 217-225.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Calidad Educativa	Es el espacio formal socioeducativo que logra un progreso integral de todos y cada uno de los estudiantes, superior de la expectativa teniendo en consideración su productividad anterior y la situación social, económica y cultural de las familias (Radic, 2017)	Son ámbitos que componen la Calidad Educativa la cual está conformada por 4 dimensiones, la primera se denomina Ámbito Pedagógico , la segunda denominada Ámbito Estructura, Organización y Recursos , la tercera Ámbito Clima Escolar y por último la cuarta dimensión Ámbito Familia y Comunidad .	Dimensión 1 Ámbito Pedagógico.	Indicador 1: Diseño y planificación de la enseñanza.	De intervalo
				Indicador 2: Realización y apoyo a la enseñanza	
				Indicador 3: Acompañamiento a estudiantes.	
				Indicador 4: Logros de Aprendizaje	
			Dimensión 2 Ámbito Estructura, Organización y Recursos.	Indicador 1: Dirección Estratégica Institucional	
				Indicador 2: Estructura y roles.	
				Indicador 3: Gestión de Personas	
				Indicador 4: Infraestructura y Equipamiento	
				Indicador 5: Gestión Financiera.	
			Dimensión 3 Ámbito Clima Escolar.	Indicador 1: Comunicación e interacción escolar	
				Indicador 2: Participación de educadores y estudiantes	
				Indicador 3: Motivación y compromiso	
				Indicador 4: Expectativas y reconocimiento.	
			Dimensión 4 Ámbito Familia y Comunidad.	Indicador 1: Participación e implicación de las familias.	
				Indicador 2: Apoyo al fortalecimiento de las familias.	
				Indicador 3: Vínculos con la comunidad local	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Es un conjunto de estándares de desempeño, establece que ese es un acuerdo entre el estado y colegios y la comunidad, se espera que los profesores dominen en las etapas de su carrera profesional con el propósito de lograr objetivos educativos en sus estudiantes (Ministerio de Educación de Ecuador [Mineduc], 2011).	Son estándares que miden operacionalmente el desempeño de los trabajadores mediante cuatro dimensiones: desarrollo curricular, gestión de aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético.	Dimensión 1 Desarrollo Curricular	Indicador 1: Dominio del área que enseña	De intervalo
				Indicador 2: Metodologías de atención	
				Indicador 3: Adaptación al currículo	
			Dimensión 2 Gestión de Aprendizaje	Indicador 1: Uso de las Tics	
				Indicador 2: Ambiente receptivo	
				Indicador 3: Interacción	
				Indicador 4: Evaluación y retroalimentación.	
			Dimensión 3 Desarrollo Profesional	Indicador 1: Participación en procesos de formación.	
				Indicador 2: Trabajo comunitario	
				Indicador 3: Relaciones humanas	
			Dimensión 4 Compromiso Ético	Indicador 1: Desarrollo de valores y principios	
				Indicador 2: Comunicación de expectativas de aprendizaje.	
				Indicador 3: Compromiso comunitario	
				Indicador 4: Práctica docente en el marco del Buen Vivir.	

ANEXO 2. INSTRUMENTOS Y FICHAS TÉCNICAS

Instrumento 1: Cuestionario de Calidad Educativa

Estimado (a) docente opina sobre la Calidad Educativa de tu institución. Marca sólo una puntuación de la escala que creas más conveniente por cada ítem.

Correo electrónico: **Sexo:** Masculino () Femenino () **Edad:** () años

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: Calidad Educativa					
DIMENSIONES / INDICADORES/ ITEMS		ESCALA			
		1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. ALGUNAS VECES	4. SIEMPRE
DIMENSIÓN 1: Ambito Pedagógico					
Indicador: Diseño y planificación de la enseñanza					
1	En la institución se diseñan las actividades de aprendizaje cotidianas acordes a las necesidades específicas de los estudiantes.	1	2	3	4
2	En la institución se planifican las actividades curriculares oportunamente en base a los aprendizajes propuestos.	1	2	3	4
Indicador: Realización y apoyo a la enseñanza					
3	En la institución se utilizan diversos recursos didácticos que favorecen el aprendizaje integral de tus estudiantes.	1	2	3	4
4	Realizas retroalimentación periódica en tu práctica pedagógica para lograr los aprendizajes propuestos.	1	2	3	4
Indicador: Acompañamiento a estudiantes					
5	Desarrollas estrategias pedagógicas pertinentes para atender la diversidad de los estudiantes.	1	2	3	4
6	Los estudiantes valoran positivamente la calidad del acompañamiento que reciben.	1	2	3	4
Indicador: Logros de aprendizaje					
7	Planificas tus actividades considerando los aprendizajes que deben lograr tus estudiantes.	1	2	3	4
8	Realizas los procesos pedagógicos utilizando estrategias pertinentes para el logro de los aprendizajes esperados.	1	2	3	4
DIMENSION 2 : AMBITO ESTRUCTURA, ORGANIZACIÓN Y RECURSO					
Indicador: Dirección Estratégica Institucional					
9	Los directivos implementan diversas acciones estrategicas que permiten conducir de manera adecuada la institución.	1	2	3	4
10	Los directivos asignan los recursos necesarios para la ejecución de las acciones estratégicas en la institución.	1	2	3	4
Indicador: Estructura y roles					
11	Todo el personal cumple responsablemente sus funciones acordes a la estructura organizacional.	1	2	3	4
12	Los colaboradores de los equipos de trabajo asumen diversos roles para integrar las tareas.	1	2	3	4
Indicador: Gestión de Personas					
13	En la institución se gestiona la selección del personal acorde a los perfiles de puesto.	1	2	3	4
14	En la institución se gestionan los resultados de las evaluaciones para fortalecer las competencias de los trabajadores	1	2	3	4
Indicador: Infraestructura/ Equipamiento					
15	La infraestructura de los ambientes educativos se encuentra adaptada a las diversas necesidades pedagógicas de los estudiantes.	1	2	3	4
16	Los usuarios muestran satisfacción respecto al equipamiento de los espacios educativos del centro.	1	2	3	4
Indicador: Gestión Financiera					
17	La unidad educativa organiza su presupuesto anual en coherencia con las necesidades institucionales.	1	2	3	4
18	Los directivos ejecutan el presupuesto institucional de manera equitativa para cubrir las necesidades de las diversas areas de trabajo.	1	2	3	4
DIMENSION 3 : Ambito Clima Escolar					
Indicador: Comunicación e Interacción escolar					
19	En la institución se promueve continuamente la comunicación asertiva entre los diversos actores educativos.	1	2	3	4
20	En la institución se promueve la implementación de diversos programas para fortalecer la interacción entre los actores educativos.	1	2	3	4
Indicador: Participación de educadores y estudiantes					
21	Los educadores participan activamente en la construcción de un clima escolar armonioso dentro de la institución.	1	2	3	4
22	Los estudiantes participan de manera asertiva para mantener un buen clima escolar dentro de las aulas.	1	2	3	4
Indicador: Motivación y compromiso					
23	Existe un sentimiento de motivación con las tareas designadas en la comunidad educativa.	1	2	3	4
24	Los padres de familia se sienten comprometidos con la propuesta educativa del centro.	1	2	3	4
Indicador: Expectativas y Reconocimiento					
25	Los educadores se sienten valorados profesionalmente por sus directivos.	1	2	3	4
26	En la institución se reconoce en cada periodo académico la labor sobrelaciente de los trabajadores.	1	2	3	4
Indicador: Participación e implicación de las familias					
27	Los padres de familia participan en el acompañamiento de los aprendizajes de sus hijos en coordinación con los tutores designados.	1	2	3	4
28	Los padres de familia se sienten satisfechos con la implicación que tienen en los espacios de participación comunitaria.	1	2	3	4
Indicador: Apoyo al fortalecimiento de las familias					
29	Los padres de familia perciben que los educadores fortalecen su rol educador.	1	2	3	4
30	Los padres de familia sienten que son apoyados por la unidad educativa para estimular el aprendizaje integral de sus hijos.	1	2	3	4
Indicador: Vínculos con la comunidad local					
31	La unidad educativa promueve experiencias de aprendizaje en coordinación con organizaciones locales para enriquecer la propuesta educativa.	1	2	3	4
32	La unidad educativa gestiona constantemente alianzas estrategicas con entidades locales para el bienestar institucional.	1	2	3	4

¡Gracias por su colaboración!

Ficha técnica de instrumento 1

Ficha Técnica del Cuestionario de Calidad Educativa

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Calidad Educativa	
2	Autora	Bravo Pillasagua Nelly Yajaira	
3	Fecha	2020	
4	Objetivo	Medir la Calidad Educativa mediante la opinión de los trabajadores de la institución.	
5	Dirigida a	Trabajadores de la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil".	
6	Administración	Electrónica	
7	Aplicación	Directa	
8	Duración	15 minutos	
9	Tipo de ítems	Enunciados	
10	N° de ítems	32	
11	Distribución	Dimensiones: D1: Ámbito Pedagógico: 8 ítems D2: Ámbito Estructura, Organización y Recursos: 10 ítems D3: Ámbito Clima Escolar: 8 ítems D4: Ámbito Familia y Comunidad: 6 ítems	
14	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		Algunas veces	3
		Siempre	4
15	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	32-64
	Medio	2	64-96
	Alto	3	96-128

Fuente: Elaboración propia

Instrumento 2

Cuestionario: Desempeño laboral

Estimado (a) docente opina sobre el desempeño laboral de tu institución. Marca sólo una puntuación de la escala que creas más conveniente por cada ítem.

Correo electrónico: **Sexo:** Masculino () Femenino () **Edad:** ()

Ficha técnica de instrumento 2

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: Desempeño Laboral					
DIMENSIONES / INDICADORES/ ITEMS		ESCALA			
		1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. ALGUNAS VECES	4. SIEMPRE
DIMENSIÓN 1: Desarrollo curricular					
Indicador: Dominio del área que desempeña					
1	Dominas las diversas áreas curriculares en las que te desempeñas.	1	2	3	4
2	Los docentes desarrollan diversas actividades mostrando dominio sobre las áreas en que se desempeñan diariamente.	1	2	3	4
Indicador: Metodologías de atención					
3	Realizas continuamente procesos metodológicos de enseñanza en base a las diferentes necesidades de tus alumnos.	1	2	3	4
4	Los docentes aplican metodologías de atención adecuadas en los procesos de enseñanza-aprendizaje a sus alumnos.	1	2	3	4
Indicador: Adaptación al currículo					
5	Los docentes adaptan actividades acordes al currículo para fortalecer los aprendizajes requeridos por los alumnos.	1	2	3	4
6	Adaptadas diversas actividades curriculares en base a las necesidades de aprendizaje de tus estudiantes.	1	2	3	4
DIMENSIÓN 2 : Gestión de aprendizaje					
Indicador: Uso de las Tics					
7	La plana docente utiliza las TIC como recursos para gestionar los aprendizajes en el aula.	1	2	3	4
8	Desarrollas tus actividades de aprendizaje en los estudiantes utilizando correctamente las TIC	1	2	3	4
Indicador: Ambiente receptivo					
9	Los docentes fomentan un ambiente receptivo para la interacción social en el aula.	1	2	3	4
10	Los directivos desarrollan reuniones periódicas afin de promover ambientes receptivos para el bienestar de la comunidad educativa.	1	2	3	4
Indicador: Interacción					
11	La plana docente utiliza variedad de estrategias que les permiten interactuar con los estudiantes para gestionar aprendizajes colaborativos.	1	2	3	4
12	Los directivos promueven la interacción con los trabajadores para mejorar la gestión de los aprendizajes.	1	2	3	4
Indicador: Evaluación y retroalimentación					
13	Los directivos promueven la construcción de instrumentos de evaluación adecuados para medir de manera objetiva los aprendizajes.	1	2	3	4
14	Los docentes realizan retroalimentación frecuentemente a sus alumnos en base a las diferentes necesidades de aprendizajes.	1	2	3	4
DIMENSIÓN 3: Desarrollo profesional					
Indicador: Participación en procesos de formación					
15	Los trabajadores participan en los diversos programas de formación relacionados con su ejercicio profesional	1	2	3	4
16	La institución educativa desarrolla periódicamente procesos de formación al personal docente para cumplir eficientemente sus funciones diarias.	1	2	3	4
Indicador: Trabajo comunitario					
17	En la institución se fomenta la generación del trabajo con los integrantes de la comunidad educativa.	1	2	3	4
18	Los directivos desarrollan acciones que permiten crear trabajo comunitario con los actores educativos.	1	2	3	4
Indicador: Relaciones humanas					
19	Los directivos fomentan buenas relaciones humanas entre los trabajadores de la institución.	1	2	3	4
20	Mantienes relaciones humanas adecuadas con el resto de trabajadores de la institución.	1	2	3	4
DIMENSIÓN 4: Compromiso ético					
Indicador: Desarrollo de valores y principios					
21	Los directivos promueven la práctica constante de los valores institucionales en los actores educativos.	1	2	3	4
22	Los docentes fomentan dentro del aula el desarrollo de principios éticos para mejorar el compromiso con la institución.	1	2	3	4
Indicador: Comunicación de expectativas de aprendizaje					
23	Los directivos comunican oportunamente a los docentes las expectativas de logro de los aprendizajes.	1	2	3	4
24	Los docentes transmiten motivación comunicacional a sus estudiantes basada en las expectativas educativas	1	2	3	4
Indicador: Compromiso comunitario					
25	Los directivos impulsan acciones en beneficio de organizaciones de la sociedad civil.	1	2	3	4
26	Los trabajadores demuestran su compromiso con las organizaciones para beneficio de la institución.	1	2	3	4
Indicador: Práctica docente en el marco del Buen Vivir					
27	El personal directivo fomenta prácticas integradoras para el desarrollo del buen vivir en la comunidad educativa	1	2	3	4
28	El personal docente promueve prácticas acordes al marco del buen vivir dentro de las aulas.	1	2	3	4

Ficha Técnica del Cuestionario de Desempeño Laboral

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral	
2	Autora	Bravo Pillasagua Nelly Yajaira	
3	Fecha	2020	
4	Objetivo	Medir el desempeño laboral mediante la opinión de los docentes de la institución.	
5	Dirigida a	Docentes de la " Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil" Ecuador, 2020.	
6	Administración	Electrónica	
7	Aplicación	Directa	
8	Duración	15 minutos	
9	Tipo de ítems	Enunciados	
10	N° de ítems	28	
11	Distribución	Dimensiones: D1: Desarrollo Curricular: 6 ítems D2: Gestión de Aprendizaje: 8 ítems D3: Desarrollo Profesional: 6 ítems D4: Compromiso Ético: 8 ítems	
14	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		Algunas veces	3
		Siempre	4
15	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	28-56
	Medio	2	56-84
	Alto	3	84-112

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA VARIABLE 1: CALIDAD EDUCATIVA

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																			
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CALIDAD EDUCATIVA																			
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. 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				
CALIDAD EDUCATIVA: Es la representación en el conjunto de propiedades inherentes que pueden satisfacer a las diversas necesidades de la gente y de la comunidad con respecto a la educación, con accesibilidad. Yan (2016)	Ambito Pedagógico	Diseño y planificación de la enseñanza	1	En la institución se diseñan las actividades de aprendizaje cotidianas acordes a las necesidades específicas de los estudiantes.															
			2	En la institución se planifican las actividades curriculares oportunamente en base a los aprendizajes propuestos.															
		Realización y apoyo a la enseñanza	3	En la institución se utilizan diversos recursos didácticos que favorecen el aprendizaje integral de tus estudiantes.															
			4	Realizas retroalimentación periódica en tu práctica pedagógica para lograr los aprendizajes propuestos.															
		Acompañamiento a estudiantes	5	Desarrollas estrategias pedagógicas pertinentes para atender la diversidad de los estudiantes.															
			6	Los estudiantes valoran positivamente la calidad del acompañamiento que reciben.															
		Logros de aprendizaje	7	Planificas tus actividades considerando los aprendizajes que deben lograr tus estudiantes.															
			8	Realizas los procesos pedagógicos utilizando estrategias pertinentes para el logro de los aprendizajes esperados.															
	Ambito Estructura, Organización y Recursos	Dirección Estratégica Institucional	9	Los directivos implementan diversas acciones estrategicas que permiten conducir de manera adecuada la institución.															
			10	Los directivos asignan los recursos necesarios para la ejecución de las acciones estrategicas en la institución.															
		Estructura y roles	11	Todo el personal cumple responsablemente sus funciones acordes a la estructura organizacional.															
			12	Los colaboradores de los equipos de trabajo asumen diversos roles para integrar las tareas.															
		Gestión de Personas	13	En la institución se gestiona la selección del personal acorde a los perfiles de puesto.															
			14	En la institución se gestionan los resultados de las evaluaciones para fortalecer las competencias de los trabajadores															
		Infraestructura/ Equipamiento	15	La infraestructura de los ambientes educativos se encuentra adaptada a las diversas necesidades pedagógicas de los estudiantes.															
			16	Los usuarios muestran satisfacción respecto al equipamiento de los espacios educativos del centro.															
	Ambito Clima Escolar	Gestión Financiera	17	La unidad educativa organiza su presupuesto anual en coherencia con las necesidades institucionales.															
			18	Los directivos ejecutan el presupuesto institucional de manera equitativa para cubrir las necesidades de las diversas areas de trabajo.															
		Comunicación e interacción escolar	19	En la institución se promueve continuamente la comunicación asertiva entre los diversos actores educativos.															
			20	En la institución se promueve la implementación de diversos programas para fortalecer la interacción entre los actores educativos.															
		Participación de educadores y estudiantes	21	Los educadores participan activamente en la construcción de un clima escolar armonioso dentro de la institución.															
			22	Los estudiantes participan de manera asertiva para mantener un buen clima escolar dentro de las aulas.															
		Motivación y compromiso	23	Existe un sentimiento de motivación con las tareas designadas en la comunidad educativa.															
			24	Los padres de familia se sienten comprometidos con la propuesta educativa del centro.															
	Ambito Familia y Comunidad	Expectativas y Reconocimiento	25	Los educadores se sienten valorados profesionalmente por sus directivos.															
			26	En la institución se reconoce en cada periodo académico la labor sobrelaciente de los trabajadores.															
		Participación e implicación de las familias.	27	Los padres de familia participan en el acompañamiento de los aprendizajes de sus hijos en coordinación con los tutores designados.															
			28	Los padres de familia se sienten satisfechos con la implicación que tienen en los espacios de participación comunitaria.															
		Apoyo al fortalecimiento de las familias.	29	Los padres de familia perciben que los educadores fortalecen su rol educador.															
			30	Los padres de familia sienten que son apoyados por la unidad educativa para estimular el aprendizaje integral de sus hijos.															
		Vínculos con la comunidad local	31	La unidad educativa promueve experiencias de aprendizaje en coordinación con organizaciones locales para enriquecer la propuesta educativa.															
			32	La unidad educativa gestiona constantemente alianzas estrategicas con entidades locales para el bienestar institucional.															

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																			
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL																			
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. 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				
DESEMPEÑO LABORAL Es un aspecto trascendental para cumplir con los objetivos educacionales, ya que el trabajo está vinculado con las aptitudes, actitudes, puntualidad en los cronogramas, normativas, al ser eficiente con la utilización de los recursos institucionales, disciplina, así como las cualidades para el cargo, en resumen, la competitividad demostrada, Cienfuegos (2018).	Desarrollo curricular	Dominio del área que desempeña	1	Dominas las diversas áreas curriculares en las que te desempeñas.															
			2	Los docentes desarrollan diversas actividades mostrando dominio sobre las áreas en que se desempeñan diariamente.															
		Metodologías de atención	3	Realizas continuamente procesos metodológicos de enseñanza en base a las diferentes necesidades de tus															
			4	Los docentes aplican metodologías de atención adecuadas en los procesos de enseñanza-aprendizaje a sus alumnos.															
		Adaptación al currículo	5	Los docentes adaptan actividades acordes al currículo para fortalecer los aprendizajes requeridos por los alumnos.															
			6	Adaptadas diversas actividades curriculares en base a las necesidades de aprendizaje de tus estudiantes.															
	Gestión de aprendizaje	Uso de las Tics	7	La plana docente utiliza las TIC como recursos para gestionar los aprendizajes en el aula.															
			8	Desarrollas tus actividades de aprendizaje en los estudiantes utilizando correctamente las TIC															
		Ambiente receptivo	9	Los docentes fomentan un ambiente receptivo para la interacción social en el aula.															
			10	Los directivos desarrollan reuniones periódicas afin de promover ambientes receptivos para el bienestar de la															
		Interacción	11	La plana docente utiliza variedad de estrategias que les permiten interactuar con los estudiantes para gestionar															
			12	Los directivos promueven la interacción con los trabajadores para mejorar la gestión de los aprendizajes.															
		Evaluación y retroalimentación	13	Los directivos promueven la construcción de instrumentos de evaluación adecuados para medir de manera objetiva los aprendizajes.															
			14	Los docentes realizan retroalimentación frecuentemente a sus alumnos en base a las diferentes necesidades de aprendizajes.															
	Desarrollo profesional	Participación en procesos de formación	15	Los trabajadores participan en los diversos programas de formación relacionados con su ejercicio profesional.															
			16	La institución educativa desarrolla periódicamente procesos de formación al personal docente para cumplir eficientemente sus funciones diarias.															
		Trabajo comunitario	17	En la institución se fomenta la generación del trabajo con los integrantes de la comunidad educativa.															
			18	Los directivos desarrollan acciones que permiten crear trabajo comunitario con los actores educativos.															
	Relaciones humanas	19	Los directivos fomentan buenas relaciones humanas entre los trabajadores de la institución.																
		20	Mantienes relaciones humanas adecuadas con el resto de trabajadores de la institución.																
	Compromiso ético	Desarrollo de valores y principios	21	Los directivos promueven la práctica constante de los valores institucionales en los actores educativos.															
			22	Los docentes fomentan dentro del aula el desarrollo de principios éticos para mejorar el compromiso con la institución.															
		Comunicación de expectativas de aprendizaje	23	Los directivos comunican oportunamente a los docentes las expectativas de logro de los aprendizajes.															
			24	Los docentes transmiten motivación comunicacional a sus estudiantes basada en las expectativas educativas.															
		Compromiso comunitario	25	Los directivos impulsan acciones en beneficio de organizaciones de la sociedad civil.															
			26	Los trabajadores demuestran su compromiso con las organizaciones para beneficio de la institución.															
		Práctica docente en el marco del Buen Vivir.	27	El personal directivo fomenta prácticas integradoras para el desarrollo del buen vivir en la comunidad educativa.															
			28	El personal docente promueve prácticas acordes al marco del buen vivir dentro de las aulas.															

Validación de instrumento 1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Calidad educativa.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Calidad educativa.

Dirigido a: Trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil".

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Excelente	Bueno	Regular
✓		

Tumbes, 19 de octubre del 2020.



Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros
Experto 1

Validación de instrumento 2 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del Desempeño Laboral.

Dirigido a: Trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil".

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (x)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Excelente	Bueno	Regular
✓		

Tumbes, 19 de octubre del 2020.



.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

Validación de instrumento 1 por Experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de Calidad Educativa de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil" Ecuador, 2020

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Calidad Educativa

Dirigido a: Trabajadores de la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil" Ecuador, 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Winner Agurto Marchán

Grado académico del experto evaluador: Mg. Ing. CIP 247675

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Excelente	Bueno	Regular
	x	

Piura, 19 octubre del 2020


.....
Ing Cip 247675 Mg. Winner Agurto Marchán
Experto 2

Validación de instrumento 2 por Experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil" Ecuador, 2020

Objetivo: Conocer la escala valorativa del Desempeño Laboral

Dirigido a: Trabajadores de la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil" Ecuador, 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Winner Agurto Marchán

Grado académico del experto evaluador: Mg. Ing. CIP 247675

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Excelente	Bueno X	Regular
-----------	------------	---------

Piura, 19 octubre del 2020


.....
Ing Cip 247675 Mg. Winner Agurto Marchán
Experto 2

Validación de Instrumento 1 por Experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario de Calidad Educativa de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil" Ecuador, 2020

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Calidad Educativa

Dirigido a: Trabajadores de la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil" Ecuador, 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Tachong Casquete Reinaldo Antonio

Grado académico del experto evaluador: Magister

Áreas de experiencia profesional: Social (X)Educativa (X)

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica Víctor Manuel Rendón

Tiempo de experiencia profesional en el área: 3 años

Valoración:

Excelente	Bueno	Regular
✓		

Guayaquil, 19 octubre del 2020



Mg. Reinaldo Antonio Tachong Casquete

Experto 3

Validación de instrumento 2 por Experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil" Ecuador, 2020

Objetivo: Conocer la escala valorativa del Desempeño Laboral

Dirigido a: Trabajadores de la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil" Ecuador, 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Tachong Casquete Reinaldo Antonio

Grado académico del experto evaluador: Magister

Áreas de experiencia profesional: Social (X)Educativa (X)


Institución donde labora: Escuela de Educación Básica Víctor Manuel Rendón

Tiempo de experiencia profesional en el área: 3 años

Valoración:

Excelente	Buena	Regular
✓		

Guayaquil, 19 octubre del 2020



Mg. Reinaldo Antonio Tachong Casquete

Experto 3

VALIDEZ DE CRITERIO – MÉTODO DE PEARSON (ÍTEM-TOTAL)

		V1 Calidad Educativa																																Suma de ítems	Validez de Criterio de Pearson
		D1 Ámbito Pedagógico								D2 Ámbito estructura, organización y recursos								D3 Ámbito Clima Escolar								D4 Ámbito Familia y Comunidad									
Ítems		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	V1	Valido: = ó > a 0.21
1		3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	115	0.50	
2		4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	91	0.36	
3		4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	106	0.36		
4		4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	109	0.34		
5		4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	112	0.39		
6		4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	105	0.38		
7		3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	109	0.35		
8		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	0.39		
9		4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	103	0.72		
10		4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	119	0.59		
11		3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	4	3	3	1	1	3	3	4	4	4	98	0.57		
12		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	0.58		
13		3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	96	0.68			
14		4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	113	0.72			
15		3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	102	0.72			
16		4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	0.59			
17		4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	111	0.67			
18		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	0.63		
19		4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	0.70		
20		4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	110	0.67			
21		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	0.71		
22		4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	124	0.69		
23		4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	113	0.68		
24		3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	94	0.79			
25		4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	0.77			
26		3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	94	0.76			
27		4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	106	0.68			
28		3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	93	0.62			
29		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	119	0.67				
30		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	1	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	103	0.73			
31		2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	114	0.74			
32		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	0.82			
33		4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	122				
34		4	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	108				
35		3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	99				
36		4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	108				
37		3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115				
38		4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	120				
39		4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	1	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	112				
40		4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	111				
41		3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	115				
42		4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	120				
43		4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	108				
44		4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127				
45		3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	89				
46		3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	1	1	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	85			
47		4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	117				
48		4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	111				
49		2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	91				
50		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122				
51		3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	110				
52		4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	114				
53		3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108				
54		4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	122				
55		4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105				
56		3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	95				
57		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128				
58		4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3</																						

VALIDEZ DE CONSTRUCTO - DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)

O MÉTODO DE CORRELACIONES

Validez de Constructo V1						
		V1	D1	D2	D3	D4
V1	Correlación de	1	,633 **	,926 **	,949 **	,903 **
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77
D1	Correlación de	,633 **	1	,435 **	,515 **	,454 **
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77
D2	Correlación de	,926 **	,435 **	1	,848 **	,777 **
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000
	N	77	77	77	77	77
D3	Correlación de	,949 **	,515 **	,848 **	1	,849 **
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000
	N	77	77	77	77	77
D4	Correlación de	,903 **	,454 **	,777 **	,849 **	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Validez de Constructo V2						
		V2	D1	D2	D3	D4
V2	Correlación de Pearson	1	,802 **	,876 **	,905 **	,913 **
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77
D1	Correlación de Pearson	,802 **	1	,618 **	,730 **	,638 **
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77
D2	Correlación de Pearson	,876 **	,618 **	1	,801 **	,726 **
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000
	N	77	77	77	77	77
D3	Correlación de Pearson	,905 **	,730 **	,801 **	1	,812 **
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000
	N	77	77	77	77	77
D4	Correlación de Pearson	,913 **	,638 **	,726 **	,812 **	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	106.79	150.167	.459	.947
Ítem 2	106.68	153.538	.333	.948
Ítem 3	106.87	152.746	.318	.948
Ítem 4	106.69	153.296	.307	.948
Ítem 5	106.71	152.786	.361	.947
Ítem 6	107.05	151.655	.333	.948
Ítem 7	106.51	154.885	.334	.948
Ítem 8	106.60	153.770	.359	.947
Ítem 9	106.81	147.475	.698	.945
Ítem 10	107.04	149.091	.555	.946
Ítem 11	106.90	149.542	.533	.946
Ítem 12	106.78	150.227	.550	.946
Ítem 13	107.05	145.550	.647	.945
Ítem 14	107.04	145.406	.692	.945
Ítem 15	107.17	146.405	.692	.945
Ítem 16	107.18	147.703	.552	.946
Ítem 17	107.22	142.806	.626	.946
Ítem 18	107.22	143.885	.585	.946
Ítem 19	106.83	148.063	.678	.945
Ítem 20	106.86	148.124	.639	.945
Ítem 21	106.83	148.300	.693	.945
Ítem 22	107.03	147.578	.661	.945
Ítem 23	106.94	147.588	.649	.945
Ítem 24	107.19	144.633	.774	.944
Ítem 25	107.12	143.815	.748	.944
Ítem 26	107.13	142.036	.730	.944
Ítem 27	107.39	146.715	.652	.945
Ítem 28	107.10	148.857	.591	.946
Ítem 29	106.92	148.046	.642	.945
Ítem 30	106.95	146.392	.707	.945
Ítem 31	107.08	143.599	.713	.944
Ítem 32	107.22	139.595	.794	.944

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.947	32

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	97.65	116.152	.363	.964
Ítem 2	97.73	112.411	.715	.962
Ítem 3	97.64	114.629	.510	.964
Ítem 4	97.81	111.106	.757	.962
Ítem 5	97.79	110.798	.687	.962
Ítem 6	97.62	115.106	.468	.964
Ítem 7	97.97	109.947	.619	.963
Ítem 8	97.86	111.677	.653	.963
Ítem 9	97.77	111.155	.772	.962
Ítem 10	97.83	111.379	.686	.962
Ítem 11	97.79	111.640	.711	.962
Ítem 12	97.91	110.426	.724	.962
Ítem 13	97.79	110.404	.789	.962
Ítem 14	97.79	111.693	.706	.962
Ítem 15	97.90	110.884	.717	.962
Ítem 16	97.99	111.908	.574	.963
Ítem 17	97.95	108.629	.758	.962
Ítem 18	98.00	109.500	.695	.962
Ítem 19	97.86	110.282	.744	.962
Ítem 20	97.65	112.204	.637	.963
Ítem 21	97.83	109.747	.764	.962
Ítem 22	97.64	112.708	.675	.963
Ítem 23	97.88	108.973	.760	.962
Ítem 24	97.75	112.109	.728	.962
Ítem 25	98.12	108.078	.779	.962
Ítem 26	97.92	110.020	.728	.962
Ítem 27	97.82	110.703	.717	.962
Ítem 28	97.68	111.512	.810	.962

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.964	28

ANEXO 4. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS FIRMADO POR LA RESPECTIVA AUTORIDAD

SOLICITO: Autorización para aplicar instrumentos de Prueba Piloto

SEÑORA: Lcda. Ana Rosa Rivera Burgos

Rectora de la Unidad Educativa Pablo Hannibal Vela –
Guayaquil Ecuador

La Ps. Nelly Yajaira Bravo Pillasagua con C.I. 1206312165 estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de la filial Piura, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación titulado "Calidad Educativa y Desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil" Ecuador, 2020" bajo la asesoría del Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual es necesario aplicar el instrumento, a una muestra de 10 trabajadores (prueba piloto) para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento construida para medir las variables de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a usted señora rectora, brindarme las facilidades y emitir la constancia que me autorice el instrumento de recojo de datos de la prueba piloto en la institución bajo su cargo. Por ser de justicia.

Guayaquil, 29 de octubre de 2020

Ps. Nelly Yajaira Bravo Pillasagua
C.I. 1206312165



**UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"PABLO HANNIBAL VELA EGUEZ"**

Guayaquil- Ecuador
Machala y Colombia Telf. No. 2455240- 451332



**AUTORIZACIÓN PARA LA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA DE
PILOTO**

**Rectora de la Unidad Educativa Pablo Hannibal Vela – Guayaquil
Ecuador, que suscribe la presente.**

AUTORIZA:

A la Ps. Nelly Yajaira Bravo Pillasagua identificado con C.I. 1206312165, quien es estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de la filial Piura, para que aplique el instrumento que mide sus variables de su proyecto investigación titulado "Calidad Educativa y Desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil" Ecuador, 2020" a una muestra de 10 trabajadores (prueba piloto), de la Unidad Educativa Pablo Hannibal Vela – Guayaquil Ecuador.

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Guayaquil, 29 de octubre de 2020


Lcda. Ana Rosa Rivera Burgos
C.I. 0915224455



SOLICITO: Autorización para aplicación de instrumentos

SEÑORA: MSc. Ruth Vega Tomalá

Rectora de la Unidad Educativa Fiscal Guayaquil Ecuador

La Ps. Nelly Yajaira Bravo Pillasagua con C.I. 1206312165 estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de la filial Piura, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación titulado "Calidad Educativa y Desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil" Ecuador, 2020" bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual es necesario aplicar el instrumento, a una muestra de 77 trabajadores medir las variables de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a usted señora rectora, brindarme las facilidades y emitir la constancia que me autorice el instrumento de recojo de datos de la prueba con los trabajadores de la institución bajo su cargo. Por ser de justicia.

Guayaquil, 6 de noviembre de 2020

Ps. Nelly Yajaira Bravo Pillasagua
C.I. 1206312165



Guayaquil, 6 de noviembre de 2020

Señora:
Ps. Nelly Yajaira Bravo Pillasagua
Psicóloga

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

SOLICITUD: Ps. Nelly Yajaira Bravo Pillasagua

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y en atención a la solicitud presentada por la Ps. Nelly Yajaira Bravo Pillasagua identificado con C.I. 1206312165, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de la filial Piura, quien se encuentra desarrollando su proyecto de investigación titulado "Calidad Educativa y Desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil" Ecuador, 2020" bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros.

Por lo antes indicado **AUTORIZO** brindar las facilidades para aplicar la prueba del instrumento y recojo de datos en los trabajadores de la Unidad Educativa Fiscal Guayaquil

Atentamente,



Mgy. Ruth Alexandra Vega Tomala
UNIDAD EDUCATIVA FISCAL GUA YAQUIL

ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Mercy Martina Durán Galárraga**, identificada con documento/cédula de identidad N° 0912971017, trabajadora de la **Institución Educativa Fiscal "Guayaquil"**, he sido informada sobre la investigación titulada: **"Calidad Educativa y Desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil" Ecuador, 2020"**; conducida por la **Ps. Nelly Yajaira Bravo Pillasagua**, para culminar su tesis de maestría y entiendo que:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- No sufriré ningún riesgo a mi salud por que serán respondidos de modo remoto.
- Podré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.
- Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Guayaquil, 03 de noviembre de 2020.



Lic. Mercy Martina Durán Galárraga

CI N° 0912971017

ANEXO 6. BASE DE DATOS

V1 Calidad Educativa																																										
D1 Ámbito Pedagógico										D2 Ámbito estructura, organización y recursos										D3 Ámbito Clima Escolar						D4 Ámbito Familia y Comunidad						V1	Nivel									
Items	1	2	3	4	5	6	7	8	D1	Nivel	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	D2	Nivel	19	20	21	22	23	24	25	26	D3	Nivel	27	28	29	30	31	32	D4	Nivel		
1	3	4	3	3	4	4	4	4	29	Alto	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36	Alto	4	4	4	4	3	3	4	4	30	Alto	3	3	3	3	4	4	20	Alto	115	Alto	
2	4	4	3	3	3	2	4	3	26	Alto	3	3	2	3	3	3	3	2	2	27	Medio	3	3	3	3	2	2	3	22	Medio	2	3	2	3	3	3	16	Medio	91	Medio		
3	4	4	3	4	4	4	4	4	31	Alto	4	3	3	3	3	3	3	2	2	29	Medio	4	4	4	4	3	3	3	28	Alto	2	3	3	3	3	4	18	Medio	106	Alto		
4	4	4	3	4	4	4	4	4	30	Alto	4	3	3	4	4	3	2	4	4	34	Alto	4	4	3	3	3	3	3	4	27	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Medio	109	Alto	
5	4	4	3	4	3	4	4	4	28	Alto	4	4	3	3	4	4	3	3	4	34	Alto	3	3	3	4	3	4	3	4	27	Alto	3	3	4	3	4	4	21	Alto	112	Alto	
6	4	3	3	4	4	3	4	3	28	Alto	3	3	4	4	4	3	3	3	2	32	Alto	3	3	4	3	4	3	3	26	Alto	3	3	4	3	3	3	19	Alto	105	Alto		
7	3	3	3	4	4	3	4	4	28	Alto	4	3	4	3	3	4	4	3	3	35	Alto	4	3	4	3	4	3	3	27	Alto	2	3	4	4	4	2	19	Alto	109	Alto		
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	126	Alto		
9	4	4	4	4	3	4	4	4	31	Alto	4	3	4	3	3	2	3	3	3	31	Alto	4	3	3	3	3	3	2	24	Medio	3	3	4	3	2	2	17	Medio	103	Alto		
10	4	4	4	4	3	4	4	4	31	Alto	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37	Alto	4	4	4	3	4	3	4	4	30	Alto	3	3	4	4	3	4	21	Alto	119	Alto	
11	3	3	2	3	4	4	4	4	27	Alto	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	32	Alto	2	3	3	4	3	1	1	20	Medio	3	3	4	4	4	1	19	Alto	98	Alto	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	128	Alto		
13	3	3	3	4	3	4	4	4	27	Alto	3	3	3	4	2	3	3	2	3	29	Medio	3	3	4	3	2	3	1	22	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	96	Medio		
14	4	4	3	4	4	4	4	4	31	Alto	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	Alto	3	3	3	4	3	3	4	27	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Medio	113	Alto		
15	3	3	3	2	2	2	3	4	22	Medio	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36	Alto	3	4	4	3	2	3	3	25	Alto	2	3	3	3	4	4	19	Alto	102	Alto		
16	4	4	3	3	4	4	4	4	29	Alto	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	Alto	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	3	3	1	1	14	Medio	98	Alto		
17	4	4	4	4	4	3	4	4	31	Alto	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33	Alto	3	4	4	4	3	3	3	28	Alto	3	3	4	3	3	3	19	Alto	111	Alto		
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	126	Alto		
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	3	4	4	4	4	4	3	2	36	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	124	Alto		
20	4	4	4	3	4	3	4	4	29	Alto	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36	Alto	3	4	3	3	3	3	3	25	Alto	4	4	4	3	3	20	Alto	110	Alto			
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	128	Alto		
22	4	4	4	4	3	4	4	4	31	Alto	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	Alto	4	4	4	4	3	4	4	31	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	124	Alto		
23	4	4	4	4	3	4	4	4	31	Alto	4	3	4	4	4	4	3	3	3	35	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	125	Alto		
24	3	3	3	3	3	4	4	4	27	Alto	3	3	3	3	4	2	2	2	2	27	Medio	4	4	3	2	3	2	3	24	Medio	2	3	3	3	3	2	16	Medio	94	Medio		
25	4	4	4	4	4	4	4	4	31	Alto	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	125	Alto		
26	3	3	4	3	2	4	3	25	Alto	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	23	Medio	3	4	3	3	2	3	2	23	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	94	Medio		
27	3	4	3	4	3	3	4	4	28	Alto	4	3	4	4	4	3	2	3	3	34	Alto	4	4	3	3	4	3	4	28	Alto	3	2	2	3	3	3	16	Medio	106	Alto		
28	3	4	4	4	3	3	4	4	29	Alto	3	3	3	4	2	2	3	1	1	25	Medio	3	3	3	3	3	3	2	23	Medio	3	3	3	3	2	2	16	Medio	93	Medio		
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Alto	4	4	4	4	4	4	4	30	Alto	2	2	3	3	4	3	17	Medio	119	Alto		
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	3	3	2	2	1	1	28	Medio	4	3	4	3	4	2	2	24	Medio	2	3	4	4	3	3	19	Alto	103	Alto		
31	2	4	4	3	4	4	4	4	28	Alto	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36	Alto	4	4	4	3	3	4	4	29	Alto	3	3	4	4	3	4	21	Alto	114	Alto		
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	126	Alto		
33	4	4	3	4	3	3	4	4	29	Alto	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	Alto	4	4	4	3	4	4	4	31	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	122	Alto		
34	4	4	3	4	3	1	4	4	27	Alto	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34	Alto	3	4	4	4	3	3	3	28	Alto	3	3	3	3	3	3	19	Alto	108	Alto		
35	3	4	4	4	3	3	4	4	28	Alto	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	Alto	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	3	3	2	2	16	Medio	99	Alto		
36	4	4	3	4	4	3	4	4	30	Alto	4	3	4	4	3	3	2	4	3	34	Alto	3	3	4	3	2	3	3	24	Medio	3	4	4	3	3	3	20	Alto	108	Alto		
37	3	4	3	4	4	4	4	4	30	Alto	4	3	4	4	3	3	3	4	4	35	Alto	3	3	4	4	4	4	4	30	Alto	3	3	4	4	3	3	20	Alto	115	Alto		
38	4	4	4	3	4	3	4	4	30	Alto	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	Alto	3	4	4	4	3	4	4	29	Alto	3	3	4	4	4	4	22	Alto	120	Alto		
39	4	4	4	3	4	3	4	4	30	Alto	4	3	4	3	3	3	4	3	1	31	Alto	4	4	3	4	4	3	3	29	Alto	3	4	4	4	4	3	22	Alto	112	Alto		
40	4	4	4	4	3	4	4	4	31	Alto	4	4	3	4	3	3	3	3	3	33	Alto	4	4	3	3	3	3	4	27	Alto	3	3	3	4	4	4	22	Alto	111	Alto		
41	3	3	4	4	4	3	4	4	29	Alto	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	Alto	3	3	4	3	4	3	3	27	Alto	3	3	4	4	4	4	20	Alto	115	Alto		
42	4	4	4	4	4	3	4	4	31	Alto	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37	Alto	4	4	4	3	4	3	4	30	Alto	3	4	3	4	4	4	22	Alto	120	Alto		
43	4	4	4	4	3	3	4	4	30	Alto	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34	Alto	4	3	3	3	3	4	4	27	Alto	3	3	3	3	4	2	17	Medio	108	Alto		
44	4	4	4	3	4	4	4	4	31	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	127	Alto		
45	3	3	3	3	3	4	3	4	26	Alto	2	2	3	3	2	2	3	1	2	23	Medio	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	2	3	3	3	2	16	Medio	89	Medio			
46	3	4	4	4																																						

V2 Desempeño Laboral																																						
D1 Desarrollo Curricular						D2 Gestión de Aprendizaje						D3 Desarrollo Profesional						D4 Compromiso Ético						V2		Nivel												
Items	1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	13	14	D2	Nivel	15	16	17	18	19	20	D3	Nivel	21	22	23	24	25	26	27	28	D4	Nivel		
1	3	4	4	4	3	4	22	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto	4	4	4	3	3	3	3	4	28	Alto	142	Alto
2	4	3	4	3	3	3	20	Alto	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	3	3	3	3	4	46	Alto	3	3	3	3	2	3	3	3	23	Medio	113	Alto
3	4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	4	4	3	4	3	4	29	Alto	4	3	3	3	4	4	4	54	Alto	4	4	3	4	3	3	4	4	29	Alto	136	Alto
4	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	4	3	4	3	4	27	Alto	3	3	4	3	4	4	4	51	Alto	4	4	4	4	3	3	3	4	29	Alto	130	Alto
5	4	3	4	3	3	4	21	Alto	3	4	4	4	4	4	4	30	Alto	4	4	4	4	4	4	4	57	Alto	4	4	4	4	3	3	4	4	30	Alto	138	Alto
6	4	4	4	3	4	4	23	Alto	4	4	3	3	4	3	4	29	Alto	4	4	3	3	3	4	4	54	Alto	3	4	3	3	3	3	3	4	27	Alto	133	Alto
7	4	4	4	4	4	4	24	Alto	2	2	4	4	4	3	3	4	26	Alto	4	3	4	4	4	4	52	Alto	4	4	3	4	3	4	4	3	29	Alto	131	Alto
8	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	3	4	4	4	4	4	4	59	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	147	Alto
9	4	4	3	3	4	4	22	Alto	4	3	4	3	4	4	4	30	Alto	3	3	4	3	3	3	3	53	Alto	3	4	3	4	3	3	3	4	27	Alto	132	Alto
10	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	148	Alto
11	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	3	4	3	4	29	Alto	3	3	2	3	2	3	4	50	Alto	3	4	3	4	3	3	3	4	27	Alto	130	Alto
12	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	148	Alto
13	4	3	4	3	3	4	21	Alto	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	3	3	3	4	4	46	Alto	3	4	3	3	3	4	3	4	27	Alto	118	Alto
14	4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	4	3	3	3	4	4	27	Alto	4	4	4	4	4	4	4	55	Alto	3	4	4	3	4	4	4	3	29	Alto	135	Alto
15	4	4	3	3	3	4	21	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	3	4	3	4	4	4	58	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	143	Alto
16	3	3	4	3	3	4	20	Alto	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	3	3	3	4	4	46	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	114	Alto
17	4	4	3	3	3	4	21	Alto	4	4	3	4	4	4	4	30	Alto	4	4	4	4	4	4	4	57	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	140	Alto
18	4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	4	4	4	4	4	4	31	Alto	4	4	4	4	4	4	4	59	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	146	Alto
19	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	148	Alto
20	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	4	3	3	3	3	25	Alto	3	3	3	4	4	4	4	49	Alto	3	4	4	3	3	3	4	4	28	Alto	120	Alto
21	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	148	Alto
22	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	148	Alto
23	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	3	4	4	4	4	3	4	30	Alto	3	4	4	3	4	4	56	Alto	4	4	4	4	4	4	3	4	31	Alto	141	Alto
24	3	3	3	3	4	3	19	Alto	3	3	4	4	4	3	3	27	Alto	3	4	3	3	3	4	50	Alto	4	4	4	3	3	4	4	4	29	Alto	125	Alto	
25	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	148	Alto
26	3	4	4	3	4	4	22	Alto	3	3	4	4	3	3	4	27	Alto	3	4	3	4	3	4	4	51	Alto	3	4	3	4	3	3	3	3	26	Alto	126	Alto
27	3	4	4	4	4	4	23	Alto	4	4	4	3	4	4	4	31	Alto	3	3	4	3	4	4	4	56	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	142	Alto
28	4	3	4	3	3	4	21	Alto	2	3	2	3	2	3	2	21	Medio	3	3	2	2	3	4	4	41	Alto	3	3	2	3	2	2	3	3	21	Medio	104	Alto
29	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	148	Alto
30	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	3	4	4	3	3	4	29	Alto	3	3	3	3	4	4	4	53	Alto	4	4	4	4	3	3	3	4	29	Alto	135	Alto
31	4	4	4	4	4	4	24	Alto	2	3	4	3	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	4	3	3	54	Alto	4	4	4	3	3	3	4	4	29	Alto	135	Alto
32	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	148	Alto
33	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	148	Alto
34	4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	3	4	4	4	3	3	4	28	Alto	4	2	3	3	3	4	51	Alto	3	4	3	4	3	4	4	4	29	Alto	132	Alto
35	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	2	3	3	3	4	44	Alto	3	3	3	2	3	3	3	3	23	Medio	109	Alto
36	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	3	4	4	31	Alto	4	3	4	4	4	4	58	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	145	Alto
37	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	3	4	3	4	4	30	Alto	4	3	4	3	4	4	4	56	Alto	4	4	4	4	3	3	4	4	30	Alto	140	Alto
38	4	4	4	4	4	4	23	Alto	3	3	4	3	4	4	4	29	Alto	4	4	4	3	4	4	4	56	Alto	4	4	4	4	4	3	4	4	31	Alto	139	Alto
39	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto	4	4	4	4	3	3	4	4	30	Alto	146	Alto
40	3	3	4	4	4	4	22	Alto	3	4	4	4	4	3	4	30	Alto	4	4	3	4	4	4	4	56	Alto	4	4	4	4	3	4	4	4	31	Alto	139	Alto
41	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	3	4	4	31	Alto	4	3	4	4	4	4	58	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	145	Alto
42	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	148	Alto
43	4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	3	3	4	3	3	4	26	Alto	3	3	3	3	4	4	4	50	Alto	4	4	4	4	3	3	4	4	30	Alto	130	Alto
44	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	148	Alto
45	4	3	3	3	3	3	19	Alto	2	3	3	3	3	2	3	22	Medio	3	3	2	3	3	3	4	42	Alto	3	3	2	3	2	3	3	3	22	Medio	105	Alto
46	4	3	4	3	4	3	21	Alto	3	3	3	3	3	2	3	4	24	Medio	2	2	2	2	3	4	43	Alto	3	4	3	3	2	2	2	3	22	Medio	110	Alto
47	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	148	Alto
48	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	2	2	4	3	4	4	55	Alto	4											

ANEXO 7. FOTOS



ANEXO 8. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Calidad Educativa y Desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador, 2020			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad educativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador, 2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la calidad educativa y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.</p>	<p>Hipótesis General: H_i: Existe una relación significativa entre la calidad educativa y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020. H₀: No existe una relación significativa entre la calidad educativa y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.</p>	<p>Teórica: Porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques (o modelos) “Modelo de Evaluación de la Calidad Educativa” y “Modelo de Estándares del Desempeño Profesional Docente”, y en las teorías “Teoría del Modelo de Calidad Educativa”, y “Teoría del Modelo Centrado en resultados”.</p> <p>Práctica: Porque contribuye a mejorar la calidad educativa y el desempeño laboral de los trabajadores.</p> <p>Metodológica: Porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables mediante cuestionarios.</p>

<p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Ámbito Pedagógico y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” ¿Ecuador, 2020?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre la dimensión Ámbito Estructura, Organización y Recursos y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión Ámbito Clima Escolar y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre la dimensión Ámbito Familia y Comunidad y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE1: Determinar la relación entre la dimensión Ámbito Pedagógico y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre la dimensión Ámbito Estructura, Organización y Recursos y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre la dimensión Ámbito Clima Escolar y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre la dimensión Ámbito Familia y Comunidad y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1: Existe relación entre la dimensión Ámbito Pedagógico y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.</p> <p>H2: Existe relación entre Ámbito Estructura, Organización y Recursos y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.</p> <p>H3: Existe relación entre la dimensión Ámbito Clima Escolar y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020</p> <p>H4: Existe relación entre la dimensión Ámbito Familia y Comunidad y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador 2020.</p>	<p>Social:</p> <p>Porque beneficia a la comunidad escolar de la institución “Unidad Educativa Fiscal Guayaquil”. Asimismo, el aporte de esta investigación brinda aportes significativos y estrategias que permite una mejora en la calidad educativa.</p>
--	---	---	---