



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Clima laboral y calidad educativa en la escuela “Luis Miguel  
Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020**

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

**AUTORA:**

González Holguín, Sandra Isabel (ORCID: 0000-0002-3762-7945)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

## **DEDICATORIA**

Dedico esta investigación en primer lugar a Dios, porque sin él nada es posible, a mi esposo Walter David, a mis hijas: Jailenne, Dámaris e Isabel por ser mi razón para vivir, a la mamita María quien a pesar que ya no está, siempre me impulsó a continuar estudiando, a mis amigos: Gabriela, Gladys, Rosa, Edison y Héctor con quienes sin esperar nada a cambio compartimos grandes momentos, y supieron apoyarme para culminar mis estudios de maestría que fortalecen mis competencias y habilidades personales para desempeñarme en una nueva etapa profesional.

Sandra Isabel González Holguín.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Cesar Vallejo, por abrirme las puertas y brindar facilidades durante mis estudios.

A la comunidad educativa "Luis Miguel Velasco Navarro", por su acogimiento incondicional.

A mi Asesor Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, quien con sus sabios conocimientos ha sabido guiar de manera pedagógica cada sesión de estudio en favor de mi logro y desempeño de aprendizaje en investigación.

Sandra Isabel González Holguín.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	7
III. METODOLOGÍA .....	21
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	21
3.2 Variables y operacionalización.....	22
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .....	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	25
3.4.1. Técnicas.....	25
3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.....	25
3.4.3. Validez de los instrumentos .....	25
3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos .....	26
3.5 Procedimiento .....	27
3.6 Métodos de análisis de datos.....	28
3.7. Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS.....	30
V. CONCLUSIONES .....	45
VI. RECOMENDACIONES .....	45
REFERENCIAS .....	46
ANEXOS .....	56

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población.....	23
Tabla 2. Estadística de fiabilidad .....	27
Tabla 3. V1 Clima laboral*V2 Calidad educativa.....	30
Tabla 4. V1 Clima laboral*D1 Estándares de calidad .....	31
Tabla 5. V1 Clima laboral*D2 Acción pedagógica.....	32
Tabla 6. <i>V1 Clima laboral*D3 Organización educativa</i> .....	33
Tabla 7. <i>Correlación entre V1 Clima laboral y V2 Calidad educativa</i> .....	35
Tabla 8. <i>Correlación entre V1 Clima laboral y D1 Estándares de calidad</i> .....	36
Tabla 9. <i>Correlación entre V1 Clima laboral y D2 Acción pedagógica</i> .....	37
Tabla 10. <i>Correlación entre V1 Clima laboral y D3 Organización educativa</i> .....	38

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Prueba de normalidad.....	34
Figura 2. Normalidad.....	34
Figura 3. Condiciones de aplicación.....	34

## RESUMEN

Esta investigación buscó relacionar el clima laboral y la calidad educativa escrita en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020, bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo correlacional. Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios conformados por 20 ítems cada uno, validados por tres expertos y sometidos a pruebas de confiabilidad obteniendo coeficientes Alfa de Cronbach de 0,966 y 0,871 por cada variable. Se aplicaron ambos cuestionarios a 30 docente que laboran en la institución, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Los datos se procesaron en Excel y SPSS, presentándose en tablas. Se utilizó la prueba estadística paramétrica  $r$  de Pearson para determinar las correlaciones, así como para contrastar las hipótesis. En el análisis descriptivo el clima laboral y la calidad educativa predominó el nivel alto con un 60%. Como conclusión se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,713\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 por lo cual se determinó que la correlación obtenida entre las variables clima laboral y la calidad educativa es alta, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula.

**Palabras claves:** clima laboral, calidad educativa, estándares de calidad, acción pedagógica, organización educativa.

## ABSTRACT

This research sought to relate the work climate and the educational quality written in the “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule School, Guayas, 2020, under the quantitative methodology and the correlational descriptive design. The survey was applied as a technique and as an instrument two questionnaires made up of 20 items each, validated by three experts and subjected to reliability tests, obtaining Cronbach's Alpha coefficients of 0.966 and 0.871 for each variable. Both questionnaires were applied to 30 teachers who work at the institution, selected through non-probability sampling. The data was processed in Excel and SPSS, presented in tables. Pearson's r parametric statistical test was used. to determine correlations, as well as to test hypotheses. In the descriptive analysis, the work climate and educational quality prevailed at the high level with 60%. As a conclusion, a Spearman's Rho coefficient equal to 0.713 \*\* and a Sig. = 0.000 <0.01 are observed, therefore it was determined that the correlation obtained between the variables work climate and educational quality is high, direct and significant at the 0.01 level; reason why the affirmative hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected.

**Keywords:** work environment, educational quality, quality standards, pedagogical action, educational organization.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, Piura, Perú, Tarea (2015) mediante su artículo publicado en la Revista Educativa, explicó que la educación básica alternativa para niños y jóvenes que no han completado su educación primaria y secundaria no es una prioridad en la política de educación pública, pero la realidad muestra que la atención es urgente, ya que ahora hay más de 10 millones de personas, quienes no han recibido educación básica. En Fe y Alegría del Perú, la educación básica alternativa ha sido rastreada desde su inicio como una educación que busca proporcionar a los estudiantes, seminarios que les permitan desarrollar sus habilidades productivas y así integrarlas en el mundo laboral (Fe y Alegría, 2019). Los Centros de Entrenamiento EBA Minedu actualmente ofrecen entrenamiento a distancia y mixto en tres equipos, mañana, día y noche; en los ciclos inicial, intermedio y avanzado. Esta modalidad no se creó oficialmente hasta abril de 2005. El propósito de esta modalidad es enseñar a los estudiantes habilidades de producción o comerciales.

Chiapas, México, Morales y Loubet (2014) durante 20 años, esta política, nacida en la Conferencia de Jomtien en 1990 "Educación para todos", estuvo marcada por un modelo económico neoliberal, que fortaleció en gran medida el estado de la privatización y el rechazo de la educación abierta o semiabierta, dejando la demanda en manos de la oferta privada, como fue el caso de Fox, México (2000-2006), que creó la mayor cantidad de escuelas privadas en la historia de la educación que proporcionaron servicios educativos a quienes podían pagarlas, en lugar de los futuros padres de calidad. Hubo 2,147.000 niños y jóvenes entre las edades de 5 y 15 años que no asistieron a la escuela, a pesar del progreso en la educación básica, y un tercio se concentró en cuatro estados: México, Veracruz, Chiapas y Puebla, y entre 400.000 y 700.000 niños. Los migrantes agrícolas provienen de países con los mayores déficits económicos 130.000 niños de la calle en todo el país. Niños y jóvenes de cinco a catorce años. Las oportunidades representan 190.000 personas.

Chile, Chile, (Sagredo & Castelló, 2019), *Revisa Actualidades Investigativas en Educación*, en la investigación realizada se determinó que el 67,5% de los encuestados expreso que el clima laboral en los que se encuentran son buenos, es necesario indicar además que a diferencia de otras investigaciones el nivel de desacuerdo es muy elevado con un 32,5% por lo que se precisa evaluar los diferentes parámetros que conlleva al desarrollo armonioso de un buen clima laboral en las Instituciones educativas. Los indicadores de clima laboral en las instituciones de Chile son mayores, pero es necesario analizar el desacuerdo que persiste evaluando así el clima laboral que repercute directamente en el desempeño profesional de cada uno, existiendo varias razones por el que se aprecia un desacuerdo porcentual elevado a diferencia de otras investigaciones, considerando que estas pueden deberse a factores externos que dificultan una armonía laboral.

Costa Rica, Costa Rica, Quesada-Chaves (2019), *Revista Educación*, en el estudio se demostró que como parte fundamental de la calidad educativa tiene mucho que ver la utilización de recursos tecnológicos dentro del aula, estas herramientas útiles permiten mejorar las capacidades intelectuales de los estudiantes es así que, el 92% de las Instituciones de Costa Rica cuentan con este recurso y el nivel de satisfacción es muy elevado. Uno de los factores importantes para el desarrollo educativo son las herramientas que se utilizan para conseguirlo, como parte fundamental observamos la tecnología y recursos didácticos que permitan explorar conocimientos, las instituciones que cuentan con estas herramientas pueden gozar de un nivel académico muy alto garantizando de esta manera una calidad educativa que les permite posicionamiento dentro del ámbito educativo.

Sinaloa, México, Álvarez, María, & Miranda (2013) informe de investigación, reflejan incidencia estadística ya que el 75% de los entrevistados mencionaron que la institución ha tenido cambios significativos en su proceso de gestión académico, lo que mejoraron los indicadores de calidad educativos en un 45% con respecto a años anteriores. La gestión administrativa es parte fundamental para mejorar la calidad educativa que se

ve reflejada en el desempeño docente siendo éste importante dentro de las actividades que se plantean, es necesario considerar que la calidad educativa favorece el aprendizaje y mejora las estrategias pedagógicas

A nivel nacional, se analiza la variable clima laboral, en Machala, Ecuador, a través de la investigación realizada por Zambrano, Pineda, & Espinoza-Freire (2017), publicada en la Revista Universidad y Sociedad, enfocando su análisis en la Universidad de Machala, donde se comprobó que el 37% de los encuestados no tiene un buen clima laboral lo que afecta significativamente a las funciones que desempeñan, por lo que un 31% indica que no existe motivación alguna para ejecutar actividades académicas que garanticen una buena educación. Como se refleja en la investigación un clima laboral influye directamente en el desempeño, y para que este sea adecuado debe existir motivación, lo que va a garantizar una educación de calidad, es impresionante observar cómo en Instituciones de renombre uno de los factores limitantes es el mal clima laboral que afecta directamente en el desarrollo de actividades transcendentales.

Quito, Ecuador, Madrid (2019), Revista Andina de Educación, en la investigación realizada se pudo observar que solo el 14% de los docentes evaluados en Ecuador obtuvieron un rendimiento excelente o satisfactorio, mientras que la mayoría se ubicó entre insuficiente o elemental, otro factor encontrado es que el 21,2% de las instituciones educativas eran privadas o mixtas, además de que el 20% no contaban con materiales básicos para el aprendizaje. La calidad educativa se mide por varios factores dentro de los que podemos observar las pésimas condiciones en las que los estudiantes reciben clases, se observa que aún existe un porcentaje de estudiantes con pobreza extrema que no les permiten tener un material básico de estudio, además del nivel evaluativo de los docentes que no alcanzan ni la mitad de ellos el rendimiento excelente, esto influye directamente en la calidad educativa que reciben los alumnos, muchos factores intervienen en este proceso entre ellos la poca inversión a este sector donde se cuenta con docentes capacitados que garanticen una educación de calidad.

Dentro de las instituciones educativas es prioritario manejar un buen clima laboral, el mismo que sirve de apoyo institucional para la organización de actividades, el mismo que debe ser garantizado por la administración educativa de la institución, se observa que se regula interfiriendo directamente en la calidad educativa que se ve afectado por la falta de comunicación entre docentes y personal administrativo. Es necesario que en la Institución se fortalezca el proceso educativo mediante la búsqueda de estrategias que permitan mejorar el clima organizacional, ya que en un ambiente agradable donde se respeta la estructura jerárquica y haya una buena comunicación, se puede planificar de manera coordinada procesos educativos que garanticen la calidad de los mismos.

El análisis de la situación problemática, permitió contextualizar las ideas, obteniendo con ello el problema general:

¿Cuál es la relación entre clima laboral y calidad educativa en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020?

Del problema general, surgen los problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la estándares de calidad en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020?

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la acción pedagógica en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020?

¿Cuál es la relación entre clima laboral y la organización educativa en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020?

Cabe recalcar que la investigación se justifica por su importante aporte en el área administrativa de la educación, enfocándose en los siguientes aspectos:

Teórico: porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques “clima laboral” y “calidad educativa”, y en las teorías “de agentes”, “recursos humanos y conducta organizacional”, “Modelo EFQM” y “Teoría de la naturaleza sistémica no-lineal”.

Práctico: porque contribuye a solucionar un problema de calidad educativa, a través del mejoramiento del clima laboral, identificando los indicadores que requieren mejoramiento, para en torno a la realidad contextual, proponer soluciones estratégicas que involucran a los docentes y directivos.

Metodológica: porque aporta un nuevo proceso de acción e interacción para mejorar el clima laboral entre los docentes de la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, fortaleciendo con ello la motivación, comunicación y relaciones interpersonales.

Social: porque beneficia a la comunidad educativa de la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas. Asimismo, beneficia a la comunidad científica porque permitirá conocer qué avances o estudios se han realizado y a su vez, obtener nuevos datos, esta investigación se ha desarrollado bajo el método científico cuantitativo.

El planteamiento del problema, está orientado al siguiente objetivo General:

Determinar la relación entre el clima laboral y la calidad educativa en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

Siendo los siguientes objetivos específicos:

- Establecer la relación entre el clima laboral y los estándares de calidad en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.
- Establecer la relación entre el clima laboral y la acción pedagógica en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.
- Establecer la relación entre el clima laboral y la organización educativa en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

Teniendo definidos los objetivos, se plantean las hipótesis:

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el clima laboral y la calidad educativa en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

La comprobación de la hipótesis general, se realiza en función de las hipótesis específicas;

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el clima laboral y estándares de calidad en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre clima laboral y la acción pedagógica en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre el clima laboral y la organización educativa en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Guatemala, Contreras (2015) en la tesis "Propuesta para mejorar el ambiente de trabajo en la educación superior" analizó la dimensión de la "motivación" con un método de diseño descriptivo y una muestra de 649 docentes para medir el clima organizacional y proponer un plan de mejora. En este sentido, utilizó un cuestionario que mide ocho dimensiones clasificadas en dos ejes, personal e institucional. En el análisis descriptivo, el puntaje general fue 80.03, que muestra un nivel satisfactorio. Los factores principales son los organizacionales con 85 puntos y la percepción de la institución de 82.47 puntos. Sin embargo, hay áreas que requieren atención, como el entrenamiento con 77 y las condiciones con 73.45. Basado en mediciones del clima organizacional de la institución estudiada, esto resultó ser excelente, pero etapas tales como la implementación de un plan de carrera y la creación de un sistema para reconocer el buen desempeño son necesario reforzar, para que conduzca a un aumento en el grado de satisfacción. Entre las conclusiones, los encuestados enfatizan que el sistema de promoción es insuficiente y que la administración entre los gerentes no se da. Al explicar las decisiones o instrucciones, si se considera que son informales, no tienen en cuenta las ideas y la dignidad de cada maestro, el sistema de comunicación no está abierto al análisis de fallas y no promueve el aprendizaje organizacional.

Perú, Albañil (2015) en una disertación de investigación titulada "Ambiente de trabajo y participación en la escuela Enrique López Albújar de Piura", que analiza las dimensiones del clima laboral: niveles de calidad, acción docente y organización. El estudio tiene una metodología cuantitativa, diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 78 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario. Entre las conclusiones: el clima laboral y la calidad educativa alcanzaron un nivel regular entre docentes en un 55.2%, en cuanto a la acción pedagógica y la organización educativa el nivel logrado fue regular en un 51.7%, muy cerca del porcentaje alcanzado por la dimensión estándares de calidad dentro de la gestión escolar el cual fue valorado como regular según el 48.3%, este componente tiene un impacto

directo en la motivación laboral. En cuanto a los estadísticos inferenciales del estudio correlacional entre la variable clima laboral y la dimensión acción pedagógica, la desviación estándar fue de 0.614 con una media de 3.21, en cuanto a la organización el nivel de correlación con el clima laboral alcanzó un valor r-Pearson de 0.904 y el nivel de calidad educativa alcanzó un valor r – Pearson de 0.720, lo que demuestra una correlación alta y significativa entre las dimensiones y la variable.

Perú, Estaña (2020) a través de su disertación titulada " Calidad educativa y satisfacción en estudiantes de la institución educativa 0025, San Martín de Porras, Ate, 2019", estudia las dimensiones: como el objetivo principal de determinar la relación entre calidad y satisfacción con la educación. Aspecto metodológico del estudio, forma parte del tipo de correlación no experimental, base y corte transversal. La muestra consistió en 170 estudiantes de 4 y 5 años de educación secundaria de 0025, San Martín de Porras, Ate, 2019. Gracias a la prueba de Spearman  $\rho = 0.570$ , podemos ver que a un nivel moderado existe una correlación positiva entre las variables de calidad y satisfacción con la educación, en comparación con un significado de  $p = 0.000$ , y esto muestra que  $p$  es menor que 0.005, estos datos indican que la relación es importante.

Durango, México, Sotelo & Figueroa (2017), tesis de trabajo nominada "The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution", en la que se indaga las dimensiones, modelos de excelencias, gestión organizacional formativa, acción de las normativas pedagógicas, bajo el diseño correlacional descriptivo a través de una muestra conformada por 28 docentes y 24 administradores a quién se le aplicó un cuestionario de confiabilidad de Alpha de Cronbach. En la investigación los resultados indicaron que la variable clima laboral y calidad educativa adquirieron una calificación muy buena de estimación alta, mientras que la dimensión estándares de calidad alcanzó un nivel de muy buena según el 75%, la dimensión acción pedagógico alcanzó un nivel alto en un 72%. En cuanto al análisis inferencial se observa un valor  $r=0.0803$  y de Pearson ( $p=0.000$ ), con un nivel de significancia menor a 0.05

comprobandose la correlación o sucesión es altamente significativo o positivo en cuanto los datos obtenidos en la muestra de objeto de estudio.

Lima, Perú Bustamante (2019), tesis de trabajo nominada "Educational quality and the institucional climate in the I.E.I. "Stella Maris", en la que se indaga las dimensiones estándar de calidad, gestión estratégica -pedagógica, formación integral y organización educativa, bajo el diseño correlacional a través de una muestra conformada de 78 colaboradores entre docentes y administrativos a quien se le aplicó un cuestionario. En la indagación se dieron resultados que mostraron que la variable clima laboral y calidad educativa adquirieron un grado de concordancia significativamente buena, mientras que la dimensión estándar de calidad tuvo una estimación de buena, por otra parte, la gestión estratégica -pedagógica altamente buena y la formación integral y organización educativa es alta su relación. En cuanto al análisis inferencial sobre la correspondencia entre clima laboral y gestión pedagógica se observa que  $r$  de Pearson es de 0.033 con un nivel de significancia menor a 0.05, indicando que la relación es altamente significativa.

Perú, Pariona (2016) en su disertación "Clima organizacional y calidad de la educación", el propósito de este estudio fue determinar la relación entre variables: clima organizacional y calidad de la educación, que tiene como dimensiones de investigación: eficiencia educativa, actitudes y condiciones de trabajo. El plan de investigación fue descriptivo, correlacionado, transversal y el método de investigación fue hipotéticamente deductivo. La muestra consistió en 140 estudiantes de quinto año. El método utilizado fue una encuesta, y las herramientas fueron dos cuestionarios. En los resultados obtenidos, el clima está moderadamente relacionado con la calidad de la educación ( $r = 0.586^{**}$ ) y el tamaño de línea de base ( $0.466^{**}$ ), estándares de calidad ( $0.484^{**}$ ), acción pedagógica ( $0.473^{**}$ ) y procesos organizacionales ( $0.463^{**}$ ), de hecho, un clima organizacional bueno y adecuado fortalecería la calidad de la educación, lo que beneficia a la escuela y la educación peruana.

A nivel nacional, en Ecuador, Medina (2017) a través de su tesis "El impacto del clima laboral en la productividad en el trabajo, que tenía como objetivo determinar el impacto del clima laboral en el desempeño del docente, utilizando investigación metodológica cuantitativa, diseño no experimental y de correlación con una muestra de 50 maestros que utilizaron el cuestionario para medir el tamaño: flexibilidad, responsabilidad, estándares de calidad, reconocimiento, claridad y espíritu de equipo. El análisis de correlación muestra que el ambiente de trabajo tiene un impacto positivo muy bajo en la organización educativa, afecta directamente la actividad de aprendizaje y la organización de actividades. El aspecto de la recompensa debe abordarse para mejorar la percepción del clima organizacional y debe fomentarse la flexibilidad para aumentar la eficiencia.

En Ecuador, Diez (2013), a través de su tesis descriptiva dirigida a comprender la "relación entre el clima laboral y su impacto en la organización educativa del Consejo Nacional Electoral de Santo Domingo de los Tsáchilas", analizó las dimensiones de la motivación, la comunicación, las relaciones interpersonales, De la muestra de 26 empleados y como herramienta para la aplicación de dos cuestionarios, concluye sobre el clima laboral, tiene una dependencia estadística significativa en la medición de la motivación, la comunicación y las relaciones laborales, en cuanto a la organización educativa, alcanzando un nivel regular en un 35%, lo que indica falta de un ambiente de trabajo confiable. En el proceso de educación de calidad se debe construir un ambiente de trabajo que promueva la formación de hábitos positivos, generosidad y tolerancia, la formación de virtudes y valores no solo entre estudiantes y maestros, sino en toda la comunidad de aprendizaje, donde las relaciones se desarrollan armoniosamente basadas en habilidades sociales y pensamiento crítico. La sólida formación humanística, técnica o científica contribuye como base fundamental para el desarrollo personal.

La base teórica para el clima laboral cambiante del estudio se basa en el modelo de Bronislaw (1984-1942), que determina que el clima se presenta como un sistema complejo, funcional y completo, de modo que

cada componente o extensión se aísla del contexto. Se puede analizar solo con los demás en mente. Por lo tanto, esta escuela invita a las organizaciones a considerar los intereses de las personas y desarrollar estrategias para satisfacer las necesidades de todos (Garbanzo, 2015, p. 59). Este tipo de modelo o enfoque describe a las empresas o instituciones como estructuras transparentes que reflejan su estructura organizativa, procesos de gestión, sus regímenes internos y políticas, como fuentes de seguridad para la satisfacción de los empleados y para "optimizar las relaciones".

El estudio de la variable se sustenta además en la teoría de agentes, planteada por Brunet (1999) en donde se explica que el clima laboral depende de dos agentes, el interno y externo. El agente interno encierra el conjunto de procesos que orientan la acción de cada organismos o departamento, en un entorno confiable, donde se prioriza la responsabilidad compartida y la seguridad laboral en función de las necesidades.

El agente externo por su parte se enfoca en el reconocimiento de las necesidades y valoración de las expectativas de los clientes, usuarios o beneficiarios a quienes está dirigido el servicio. Además de analizar la estructura organizacional de otras instituciones o empresas, en función de los resultados obtenidos (Guevara & Ximena, 2018).

El clima laboral visto desde una perspectiva interna, se preocupa de mantener una comunicación favorable a través del seguimiento y la atención de los procesos en cada área o departamento, donde se valoran las capacidades de los empleados y se priorizan sus necesidades como ejes de motivación laboral. En cuanto al agente externo, el clima laboral, depende de las circunstancias que se producen a partir del nivel de satisfacción por la labor realizada o por los logros obtenidos.

Centrando el estudio de la variable en la teoría de recursos humanos y conducta organizacional planteada por Peiró y Prieto (1996) conjunto de compromisos, experiencias, habilidades, conocimientos, inclinaciones, actitudes, capacidades, que cuentan con el apoyo de los miembros de la organización para que puedan alcanzar sus objetivos. Esta teoría describe

como dimensiones del clima laboral a la motivación, comunicación y articulación interinstitucional (Vergara, Construir inteligencia colectiva en la organización: Una nueva manera de entender y gestionar el clima laboral para alinear el bienestar de las personas con la gestión de la empresa, 2015).

Esta teoría establece relación entre el entorno laboral y el tiempo en el cual se desarrolla el proceso de interacción social. Por lo tanto, los recursos y las oportunidades apoyan la formulación de una estrategia comercial, pero a su vez pueden usarse para definirla. Debido a que forman una alianza dentro de la organización, por otro lado, prestan atención a las oportunidades y riesgos que surgen de su entorno.

Es así que, partiendo del análisis teórico se realiza la definición de la variable clima laboral, que según Lloret (2020) es el medio físico o contexto interpersonal creado para realizar labores cotidianas de la organización, este puede ser positivo o negativo, pues depende de varios factores, tales como: la organización de la empresa o institución, la identidad institucional y percepción de cada uno de los miembros.

Se le denomina clima laboral al lugar, puesto, oficina o espacio donde se producen un conjunto de condiciones ambientales entorno a las condiciones laborales y factores de organización, además infieren factores de grado emocional que generan cierto nivel de motivación laboral en cada miembro de la organización.

Por su parte, Bordas (2016), define al “clima laboral como lugar o puesto de trabajo de conformidad para el trabajador, donde la motivación y las relaciones sociales generan procesos óptimos”. En los climas laborales la motivación es una dimensión que ayuda a mejorar la calidad educativa, provee de actitudes sociales interpersonales entre empleados y autoridades, en el caso de los sistemas de organizaciones educativos la motivación gerencial ayuda en la optimización de ambientes labores positivos.

Según Uribe (2014),” los climas laborales o medios ambientes de trabajo son sistemas organizacionales que funcionan con la comunicación activa, las interrelaciones, el cumplimiento de las funciones, a través de normativas, reglas, estructuras, modelos de organización el comportamiento

de cada uno de los miembros”. Los ambientes laborales dependen del liderazgo, gestiones administrativas, estructuras de normas de convivir, sistemas de comunicación y organización, factores que caracteriza la relatividad de los climas laborales activos y participativos, con los objetivos de alcanzar condiciones de trabajos confortables para mejorar los procesos organizacionales.

Según Vergara (2015), “los climas laborales se definen como la satisfacción de los empleados, además de su interés y satisfacción, cuando no existen estos elementos hay desinterés y apatía por el trabajo” (p. 81). Los climas laborales son el conjunto de contextos interactivos, comunicativos, participativos, psicológicos y de relaciones interpersonales, que asociados correctamente generan el buen desempeño de todos en la organización para la que laboren. Caso contrario hay conflictos comunicativos y mal desempeño diario.

Una de las dimensiones propuestas por Según Fischman (2014), es “la motivación es un estado psicológico de emoción positiva que impulsa a un individuo a realizar acciones activas, y es impulsada bajo las condiciones laborales en que se encuentre. En este contexto, la motivación surge de dos factores: intrínseco y extrínseco”.

La motivación es un estado emocional que se activa a partir de diferentes factores, es así como los logros obtenidos, el reconocimiento, la promoción, los desafíos y la asignación de las funciones, ejercen un impacto directo sobre el nivel de estimulación laboral. Cabe recalcar que existen otros factores imprescindibles que influyen de manera positiva o negativa en el individuo, tales como el ambiente laboral, los recursos, el factor económico, las relaciones o habilidades sociales y las políticas internas establecidas. Es una acción intrínseca del ser humano que mantiene aptitudes y conducta positivas. Es decir que, cuando hay condiciones laborales con climas sanos y que cumplan sus expectativas, la motivación nace instantáneamente y genera buenas actitudes en sus actividades laborales.

Para (Pavía, 2014), “la motivación es lo que impulsa a los docentes a realizar actividades para lograr metas de forma autónoma y bajo los

estímulos que provee la institución educativa, es así que existen varias formas de motivar al personal de una empresa” (p. 65). En este contexto, la comunicación, la cultura y la forma de socializarse como organismo son elementos que ejercen un gran impacto en el personal.

Los indicadores de estímulos nacen tanto del propio individuo como de las gestiones administrativas y la autonomía, propia de la motivación, porque a través de ella se crean personalidad y actitudes frente al trabajo que realiza, ya sean estos docentes y directivos.

La motivación laboral se aplica desde aspectos permanentes y puntuales. De manera permanente, la motivación se encuentra presente en las metas propuestas, lo que amerita la participación activa de los miembros, el reconocimiento de sus habilidades y capacidades, que en efecto les dará la orientación acertada en las actividades o roles que debemos desarrollar. Por otra parte, los aspectos puntuales, son oportunidades de mejoramiento profesional y actualización continua, a través de talleres y reuniones.

La segunda dimensión se denomina “comunicación”, y es definida por Caldevilla (2014), como “el proceso que permite el tránsito de la información, es decir que, a través de ella se puede dar orientación sobre un determinado conocimiento, mantener al tanto de una situación y enlazar ideas para generar nuevos productos” (p. 64). La comunicación se produce a partir de la interrelación del emisor y receptor, mediante diferentes canales, por los cuales se emite un mensaje con una referencia clara, específica y pertinente al contexto. Es esencial para sincronizar las actividades y obtener los productos esperados.

En otro sentido la comunicación es el medio por el cual se transmite información de todo tipo, y hace uso de todo tipo de herramientas tecnológicas y recursos. Asimismo, sirve para ayudar en orientación pedagógicamente a los docentes en el caso de una organización educativa. Para Morillo (2015), “la comunicación en el clima laboral es el medio de información más eficaz para dar enfoque y brindar accesibilidad de información relevante a la organización, garantizando el entendimiento de

los procesos y la ejecución de actividades sin divergencias, orientadas hacia el éxito” (p. 76).

La comunicación sin lugar a duda, favorece el rendimiento de los trabajadores o miembros activos de la organización, ya que les permite estar enlazados, compartir ideas o propuestas favorables para toda la organización, además de aclarar dudas o confusiones que podrían alterar el desempeño de las funciones de los miembros. En efecto como medio de información es una entidad emisora y receptora que se da simultáneamente en cada instante dentro de los procesos pedagógicos, formativos y de orientación. También da accesibilidad a cada docente de tener las herramientas necesarias para alcanzar sus objetivos

Una tercera dimensión es la articulación institucional, explicada por Torres (2017), como las relaciones interpersonales son una habilidad de comunicación recíproca que consiste en la escucha mutua, activa y el buen manejo de las relaciones sociales, ambas consideradas habilidades para la vida, que favorecen las relaciones interpersonales y en efecto permiten crear una mejor atmósfera laboral.

En las articulaciones interpersonales intervienen factores garantistas de una adecuada convivencia, estos son: respeto hacia uno mismo y hacia todos los miembros de la empresa, a través del respeto se produce la comprensión y la cortesía en todas las acciones, para generar una comunicación directa.

Las articulaciones interinstitucionales entre los miembros de la comunidad educativa son formas de comunicación que requieren de empatía para mantenerse fortalecidas, en un entorno armónico y agradables. Además, es indispensables para mejorar el trabajo en equipo, considerándose un indicador clave de las relaciones sociales.

Para Garrido & Bueno (2014), “las articulaciones interinstitucionales son un elemento psicosocial que se desarrolla dentro de la convivencia institucional o fuera de la misma, dentro de estas relaciones se pueden producir diferentes acciones, cuyo nivel favorable, depende de la calidez con la que se trate a los miembros” (p. 52). Las relaciones interpersonales se

pueden ver afectadas por un inadecuado control de las emociones, es por ello que los miembros deben tener autocontrol de sus acciones, enfocándose en la práctica de valores humanos y éticos. Otro factor que afecta las relaciones interpersonales es la regresión, lo que se considera como una actitud negativa que corta la comunicación.

La interacción entre dos o más personas define las relaciones interpersonales, es así que su importancia en los climas laborales radica en la generación de habilidades sociales, que fomenten la comunicación e interactividad, con el objetivo de mejorar las labores y la productividad en cada campo de acción que se desempeñe el individuo.

Refiriéndose a la variable calidad educativa, el trabajo se enfoca en el modelo EFQM (1988), aplicado en el sector educativo, nace en el año 1988, con el propósito de orientar a las instituciones educativas hacia la valoración propia de todas las áreas que envuelven los procesos de gestión. Mediante este modelo se plantean soluciones, a partir de procesos de mejoramiento o excelencia, teniendo en cuenta criterios enfocados en el origen institucional, cultura, nivel de innovación, clima y nivel de satisfacción. (Martínez C. , 2017)

La aplicación del modelo EFQM en el proceso de autoevaluación institucional, con la finalidad de alcanzar la calidad educativa, se sustenta en nueve criterios de valoración, centrados en los agentes internos: liderazgo, personas, estrategias, recursos y organismos aliados, además de procesos, productos y servicios brindados. En cuanto a los agentes externos, se focaliza en los resultados obtenidos, satisfacción de los clientes o usuarios, y expectativas de la sociedad.

Por otra parte, la teoría de agentes, Mora (1991) presenta la teoría de calidad educativa, enfocándose en cinco dimensiones: la calidad como reputación, disponibilidad de recursos, resultados, contenido y valor añadido. De acuerdo con esta teoría, la calidad educativa depende de todos los miembros de la institución y los recursos que influyen en ella, orientándose hacia la mejora continua (Águila, 2018, pág. 55). La teoría de la calidad de la educación se centra en cambiar el sistema o proceso educativo en todos

sus órdenes, dimensiones, niveles y modalidades. El cambio educativo significa el reemplazo de una condición negativa en el campo de la educación por una condición positiva. La mejora continua de la personalidad es la razón de la existencia de calidad educativa para lograr la plena realización de su personalidad en la sociedad y alcanzar las metas y objetivos de su carrera profesional.

En la Teoría de la naturaleza sistémica no-lineal, de Sanvisens (1969), la educación se estructura a partir de diferentes concepciones, en los ámbitos: estructurales, estratégicos, operacionales, guiada por los procesos cognitivos y afectivos en la autorregulación e interacción social. En este nuevo contexto educativo, se prioriza el desarrollo de un modelo educativo por competencia, bajo el liderazgo transformacional. La nueva teoría de educación tiene como finalidad incrementar el nivel de excelencia desde el desarrollo de un aprendizaje reflexivo, basado en los procesos sociales y afectivos y centrados en los recursos humanos, como personas con la capacidad de resolver problemas, por medios factibles y viables, que permitan alcanzar la calidad educativa.

La calidad educativa es el producto de la eficacia interna y externa, de la eficiencia y equidad, es el resultado de todos los procesos de calidad que realizaron tanto autoridades como docentes, por medio de estrategias, métodos cognitivos y técnicas.

Para definir la variable denominada calidad educativa, parte de la definición de Caballero & Soriano (2019) es una cualidad integral que se observa a través de los buenos procesos y gestión que realizan las autoridades y docentes, cumpliendo con los estándares de calidad en los diferentes componentes de la institución: administrativo, pedagógico, convivencia, riesgo y de servicio (O'Hara, Brown, McNamara, & Shevlin, 2020). La calidad educativa es el producto de la eficacia interna y externa, de la eficiencia y equidad, es el resultado de todos los procesos de calidad que realizaron tanto autoridades como docentes, por medio de estrategias, métodos cognitivos y técnicas.

Según SINEACE (2017), la calidad educativa se refiere a la contextualización de trabajo conjunto de los docentes, estudiantes, padres de familia y autoridades, que se desarrollan con el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos por la Unidad Central de Educación de cada país Martins, (2018). El trabajo de calidad y calidez de los docentes y de las autoridades se evalúa por medio de la evaluación que tiene como fin medir el desempeño de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes y el desempeño de los docentes en sus cátedras.

Por su parte Quiroz, Dari, & Cervini (2018) la calidad educativa es el fin de la educación, que abarca todo el trabajo realizado por los miembros de la institución, en función de una adecuada enseñanza, en la que se aplican los recursos con precisión y eficacia, los indicadores de los procesos de calidad, son los beneficiarios, la pedagogía y la didáctica. La calidad educativa es la pertinencia de los métodos y estrategias empleadas en las actividades escolares y extraescolares, en la que se involucra a toda la comunidad educativa, donde son indispensables las acciones pedagógicas, la administración eficiente y los protocolos que brindan los estándares de calidad para todos los procesos una organización formativa.

Para Cárdenas, Claudia, Farías, & Méndez (2017) la calidad educativa es la sistematización y estructuración técnico-pedagógico de la institución que se observa en los resultados o productos obtenidos durante el periodo escolar y que es evaluada durante el proceso educativo o periodo escolar, a través de criterios nacionales e internacionales. La calidad educativa es el trabajo de la organización educativa que sustenta modelos administrativos innovadores para el desarrollo cognitivo y una serie de trabajo técnico pedagógico para cumplir con los objetivos deseados y con los contenidos curriculares de los estándares de calidad.

Entre las dimensiones de la calidad educativa, se menciona a los estándares de calidad, ambiente estructurado y organización educativa. Según, Ortiz, Rúa, & Antonio (2017), los estándares de calidad son protocolos descriptivos de los logros y metas por alcanzar, sistematizados por organismos internacionales y nacionales, expertos en educación, cultura

e innovación, que buscan mejorar el sistema de educación. Los estándares de calidad son un conjunto de reglas que deben cumplir la institución educativa para promover educación de calidad, además de crear un clima laboral armónico y efectivo, para ello los estándares de gestión dan herramientas necesarias para cumplir con dicha metas y objetivo de los estándares de calidad.

Rodríguez & Artilles (2017) expresan que los estándares de calidad se enfocan en la gestión escolar realizada por las autoridades y el buen desempeño profesional de los directivos y docentes, a través de indicadores esenciales, establecidos a partir de teorías epistemológicas, pedagógicas, axiológicas, psicológicas, demográficas, entre otras, para lograr una educación de calidad y calidez. Los estándares de calidad son algunas características básicas para generar formación competitiva, por tal motivo la gestión de las autoridades y docentes deben estar a la vanguardia de dichos procesos de cambio y desarrollo, de lo contrario no se puede brindar una educación de calidad.

La segunda dimensión es la acción pedagógica, según Hidalgo & Murillo (2017) la acción pedagógica es el conjunto de actividades estratégicas y metacognitivas que planifica y dirige el docente, para orientar los procesos de enseñanza y aprendizaje de manera interactiva y significativa, enfocada en objetivos de áreas, destrezas e indicadores de aprendizaje, ayudando a superar los problemas de aprendizaje. En la acción pedagógica un indicador que se observa es la formación profesional del docente, sus capacidades técnicas, tipo de gestión y adecuada orientación metodológica para la formación de estudiantes, además de dominar los conocimientos para obtener un producto educativo de calidad.

Para León, Crisol, & Moreno (2018) la acción pedagógica es una dimensión de los procesos de enseñanza aprendizaje, que se logra por medio del conocimiento, la didáctica y la experiencia, orientándose a partir de del currículo, el Proyecto curricular Institucional, plan anual, plan micro curricular y plan de refuerzo pedagógico. La labor del docente sin duda es primordial en la transferencia de conocimientos, indispensable en el

desarrollo de habilidades y destrezas, así como en el fortalecimiento de las competencias y actitudes, elementos necesarios para alcanzar las metas y fines educativos.

Finalmente, se menciona la tercera dimensión, denominada “organización educativa” que, según García, Higuera, & Martínez (2017) comprende el conjunto de acciones administrativas, pedagógicas, de servicio, convivencia y de riesgo cuyos procesos se encuentran sistematizados y articulados de manera directa, con la finalidad de obtener un solo producto de calidad en beneficio de la comunidad educativa. La organización educativa es necesaria para llevar a cabo correctamente las actividades, hacer cumplir las normas establecidas en la ley de educación, controlar la disciplina y realizar proyectos para mejorar la infraestructura que es un indicador para promover la calidad educativa.

Para Guzmán & Jesús (2018) la organización educativa es la gestión direccionada hacia el cumplimiento de acciones propuestas en el currículo, a fin de alcanzar la metas y objetivos deseados, a través del seguimiento de rutas y protocolos de actuación para cada organismo, cuyos objetivos se encuentran establecidos. Las organizaciones educativas son sistemas confeccionados conforme a las necesidades para lograr los objetivos planeados anualmente, para ello se ejecutan proyectos que tenga el aval de la institución y los organismos pertinentes, también en dicha gestión se hace uso de los recursos educativos para lograr dicho fin.

### **III. METODOLOGÍA**

El método de investigación que se ha utilizado es el cuantitativo. Este método permite medir datos de forma numérica para conocer aspectos de interés en una población, mediante preguntas específicas donde se mide las conductas y comportamiento de la población y su relación numérica entre la variable del problema” (Monje, 2017, pág. 24). Se aplicó el método cuantitativo porque permitió obtener datos sobre el clima laboral existente en la institución mediante estadísticas que relajan además otro punto importante como la valoración de la calidad educativa todos estos comportamientos son obtenidos directamente de la población a la cual se está estudiando.

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo**

El tipo de investigación utilizada fue la aplicada. Este tipo de investigación consiste en contribuir en la resolución de un problema dentro de un contexto determinado, en efecto se enfoca en una realidad problemática, para tomar como referente las necesidades o debilidades, y en función de ello generar ideas prácticas de mejoramiento (Monje, 2017). La cual se ha seleccionado porque a través de ella, se buscó optimizar el clima laboral y la calidad educativa, de modo que se pueda solucionar los problemas y beneficiar a toda la comunidad.

##### **Diseño**

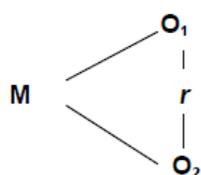
Se trabajó bajo el diseño no experimental. Este diseño se caracteriza por no requerir la manipulación de las variables, es así que se mantiene la naturalidad de los datos recolectados (Monje, 2017). Este diseño se ha seleccionado porque permitió observar el comportamiento de los sujetos en el contexto de las variables.

El sub diseño de investigación que se aplicó fue el Descriptivo-correlacional. Este tipo de diseño se caracteriza por explicar la relación entre dos o más variables, desde la percepción y las cualidades evidenciadas en una situación real y contextual (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Este diseño se ha seleccionado porque contribuyó en la comprobación de las hipótesis formuladas en el presente proyecto, a través de los datos obtenidos en función de las dimensiones e indicadores de investigación.

Se ha optado por la implementación de una investigación correlacional porque permitió medir únicamente las dos variables presentes en este estudio, como son: el clima laboral y la calidad educativa, evaluando las relaciones y el impacto que tienen dentro de la institución.

Esquema del diseño descriptivo-correlacional:



Dónde:

M : Muestra.

O<sub>1</sub> : Variable 1: Clima laboral

O<sub>2</sub> : Variable 2.: Calidad educativa

r : Relación entre las variables

### 3.2 Variables y operacionalización

#### Variable 1: Clima laboral

El clima laboral es el medio físico o contexto interpersonal creado para realizar labores cotidianas de la organización, este puede ser positivo o negativo, pues depende de varios factores, tales como: la organización de la empresa o institución, la identidad institucional y percepción de cada uno de los miembros (Lloret, 2020).

#### Variable 2: Calidad educativa

La calidad educativa es una cualidad integral que se observa a través de los buenos procesos y gestión que realizan las autoridades y docentes, cumpliendo con los estándares de calidad en los diferentes componentes de la institución: administrativo, pedagógico, convivencia, riesgo y de servicio (Caballero & Soriano, 2019).

### 3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

#### Población

Población se la conoce como universo, es un conjunto de elementos con características similares y que en el proceso investigativo la población reúne un conjunto de referencia sobre el desarrollo de un estudio (Hernández, Fernández & Baptista Lucio, 2014). La población estuvo constituida por 30 docentes de la Institución Luis Miguel Velasco Navarro, Guayas. Se ha seleccionado esta cantidad de la población porque la cantidad de docente no superan los 100 miembros, para la aplicación de la muestra, considerando el universo total de docentes con los que se va a desarrollar la investigación.

#### Criterios de inclusión:

- La población estuvo conformada por 30 docentes de la Institución Luis Miguel Velasco Navarro, Daule, en modalidad laboral de contrato, nombramiento provisional y definitivo.

- Personal directivo, administrativos y docentes que deseen participar voluntariamente en el estudio.

#### Criterios de exclusión: ejemplo

- Se excluye de este estudio a los padres de familia y a los estudiantes de la Institución.

Se excluye a docentes que no laboren en la institución.

*Tabla 1. Distribución de la población.*

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Directivo		1	1
Administrativo		2	2
Docentes	9	18	27
Total	9	21	30

Fuente: director de Escuela "Luis Miguel Velasco Navarro" Daule, Guayas, 2020".

## **Muestra**

La muestra es un sub conjunto seleccionado de la población total, a partir de varios criterios Salazar & Santiago (2018). Se establece que la muestra forma de una población a ser estudiada la misma que se calcula mediante valores estimados de esas mismas variables, se la utilizó por diversos factores que se den en la investigación. Se considera la totalidad de los docentes de la Institución, ya que se requiere una perspectiva amplia en cuanto al clima laboral y cómo influye en su calidad educativa, asegurando de esta manera disminuir el margen de error estadístico.

Se consideró la totalidad de los docentes de la Institución ya que se requiere una perspectiva amplia en cuanto al clima laboral y cómo influye en su calidad educativa, asegurando de esta manera disminuir el margen de error estadístico.

## **Muestreo**

El muestreo probabilístico se incluye varios diseños que contienen características distintas, pero a la vez cada una se complementa para la obtención de una población o universo que constituyen el marco muestral para que tenga una posibilidad conocida de ser elegida (Martínez & Trina, 2015). Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia porque la población en estudio se la toma directamente de los docentes que se encuentra laborando en la Institución conformando el universo de la muestra.

Se define a la unidad de análisis como la representación de lo que va a ser objeto de estudio, considerándolo de interés para la investigación, el tipo de análisis con los la información que se va someter determinará la unidad de análisis (Maldonado, 2015, pág. 126). Se ha seleccionado esa unidad de análisis porque se corresponde al tipo de investigación que se está planteando siendo los docentes el objeto de interés en este proceso.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **3.4.1. Técnicas**

Se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar la información. La Encuesta es la estrategia que permitió recabar información de una población determinada, las mismas que están estandarizadas por medio de un cuestionario que busca obtener información sobre un problema puntual. Estas son aplicadas a una cantidad determinada de personas conocida como muestra (López & Fachelli, 2015). Se utilizó la encuesta como medida para obtener información sobre el clima laboral en la Unidad Educativa además de evaluar la calidad educativa, siendo los docentes los que forman parte de la investigación y con este instrumento se pudo garantizar la eficiencia de los datos al formular preguntas puntuales para conocer la realidad de la comunidad educativa.

#### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

Se usó el cuestionario como instrumento para recoger los datos de la muestra. El cuestionario es un instrumento de investigación que sirve de nexo entre el investigador y el entrevistado lo que permitió recopilar información a través de preguntas las mismas que luego de sus procesos de recolección y validación, permitieron determinar ciertas características o preferencia dentro de la población encuestada. (Schettini & Cortazzo, 2015, pág. 75)

Se ha seleccionado ese instrumento ya que estos direccionan y estandarizan el estudio con la finalidad de conocer temas puntuales y confiables como la calidad educativa y el clima laboral que se presenta en la Institución, a través de la formulación de cuestionario que contuvo preguntas puntuales sobre las variables que se están estudiando, lo que sirvió al momento de mentir un análisis por parte del investigador.

#### **3.4.3. Validez de los instrumentos**

La validez de los instrumentos “se enmarca en la verificación de los contenidos teóricos y su relación con los ítems, sometiendo el instrumento a

criterio de expertos, quienes verifican la coherencia interna del instrumento y sus componentes” (Galicia, Balderrama, & Navarro, 2017)

Se conoce que se usan tres tipos de validez: de contenido, de criterio y de constructo.

La validez de contenido, consistió en la definición teórica de las variables en relación con sus dimensiones, indicadores y los ítems, a través del juicio de expertos, lo que permitió aplicar los instrumentos con la seguridad de que contribuirían hacia la obtención de la información que se requiere (Galicia, Balderrama, & Navarro, 2017). 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 validez de criterio, consiste en la validación de los instrumentos a partir de juicios de expertos, quienes constatan la representación de los contenidos relevantes a las variables que se estudian. Se empleará el tipo de validez de criterio denominada validez de Pearson (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Se calcula con los datos de la prueba piloto.

La validez de diseño significa el grado en que un instrumento de medición cumple con los supuestos que se esperarían de un instrumento de medición diseñado para medir con precisión una o más variables (Santos, 2018). Se utilizó el tipo de validez del constructo, que se denomina validez total del dominio Corral (2015), resultados de los datos obtenidos en la prueba experimental.

#### **3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos**

La confiabilidad es “la fiabilidad enfocada a través del alfa de Cronbach que permite controlar un error de medición relacionado frecuentemente a la técnica o la muestra, por lo que se puntualizan características de información, donde se haya la fiabilidad desde varias perspectivas” (Manterola, y otros, 2018). Se ejecutó este tipo de confiabilidad porque dentro de esta investigación es donde se desea conocer el clima

laboral y la calidad educativa pudiendo controlar algún error de medición, reconociendo si el instrumento de análisis es válido y confiable.

Tabla 2. Estadística de fiabilidad

Variable Dependiente	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach o Kuder Richarson	N de elementos
	,966	20
	,871	20

Fuente: Prueba piloto.

### 3.5 Procedimiento

La información se recolectó de la siguiente manera:

- 1) Teniendo diseñados y validados los instrumentos, se solicitó el permiso correspondiente a la autoridad de la institución, explicando el objetivo del proyecto y los principios éticos en los cuales se sustenta el procedimiento del estudio.
- 2) Ya obtenido la autorización o consentimiento de la autoridad de la institución, se procedió a agendar una reunión con los docentes, en un horario que no afectó sus labores, a la que ellos aceptaron de manera libre y autónoma.
- 3) En esta reunión se les explicó el propósito de la encuesta, indicándoles la manera en que se beneficia a la comunidad educativa, propiciando un espacio de interacción armónica, para lograr su consentimiento, agregando que las preguntas deberán responderlas bajo el anonimato y que sirvió en el estudio para establecer la relación de las variables.
- 4) Ya, habiéndose establecido el día y la hora de la encuesta, se les solicitó que sean muy honestos y consistentes al responder cada una de las preguntas.
- 5) Se les estableció un tiempo aproximado de 30 minutos para responder, los instrumentos de investigación de cada variable.
- 6) Transcurrido el tiempo, se solicitó por favor finalizar la encuesta.

- 7) En efecto, al realizar la encuesta de manera virtual u online, los datos se registraron automáticamente en una table de Excel, de manera ordenada.
- 8) Con los datos que se recolectaron en la base de datos de Excel, se procedió a elaborar la ficha técnica de los instrumentos de investigación, en la que se registraron los valores de respuestas y se establecieron con ellos los niveles de las variables a partir de las escalas que surgieron por cada dimensión.
- 9) Los valores asignados para cada dimensión y sus variables se ingresaron en la base de datos de SPSS, donde se procedió a realizar el análisis estadístico descriptivo e inferencial.

### 3.6 Métodos de análisis de datos

**El análisis descriptivo:** este tipo de análisis se utilizó para presentar e interpretar estadísticas de encuestas y entrevistas. En este estudio, el análisis descriptivo permitió identificar el nivel de las variables y las dimensiones, analizando las características de los actores involucrados. Se utilizó el análisis descriptivo, que permitió presentar los resultados en tablas y gráficos con sus interpretaciones de los valores porcentuales.

**El análisis inferencial:** es este análisis se aplicó para obtener las respuestas indicadas por los encuestados. La conclusión se realizó utilizando la prueba de Pearson, que consistió en estimar la correlación entre cada variable y sus indicadores correspondientes, mientras que el coeficiente Rho sirvió como herramienta para confirmar la hipótesis. Basado en la idea de Yengle (2014), revelada en la "Guía de métodos estadísticos", se interpreta que no hay correlación entre las variables cuando  $r$  es 0, mientras que  $r$  está en, la relación positiva es idealmente positiva, y cuando el resultado es negativo, la correlación es absolutamente negativa, se usó el análisis inferencial, que permitió presentar tablas que muestren las diferencias de medias entre los grupos y las pruebas estadísticas para comprobar las hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

#### **Criterios de aspectos éticos internacionales:**

Se ha respetado los derechos de los autores consultados según normas APA, cabe indicar que en este trabajo también se respeta el grado de originalidad, respetando a su vez los derechos de autor en el material bibliográfico consultado y citado durante nuestro estudio; además, de acuerdo con el manual de referencia de la APA, las citas se siguieron cuidadosamente, evitando cualquier signo de plagio en cualquier momento

Se ha tomado en cuenta el consentimiento informado porque de este modo los sujetos de investigación tienen la oportunidad de conocer los riesgos de la investigación, estableciéndose un vínculo directo entre el investigador y el sujeto investigado.

Se ha considerado el anonimato porque con ello se protege tanto al investigador como al sujeto de investigación.

Se ha respetado la autenticidad de los datos porque de esta manera se conseguirán realizar interpretaciones y conclusiones reales afines al contexto.

#### **Principios éticos:**

- Beneficencia, es decir que tanto el investigador como los sujetos o la institución en la que lleva a cabo el estudio, se benefician mutuamente del proyecto.
- No maleficencia, el proyecto busca brindar un aporte tanto teórico, como práctico, en el que los sujetos de investigación no se van a ver de ningún modo afectados.
- Autonomía, el sujeto de investigación puede decidir salir del proceso de la investigación en el momento que lo considere de igual modo es consciente de los procesos y riesgos y acepta participar de manera voluntaria.
- Justicia, en este principio existe una atención de calidad y calidez para todos los involucrados, los datos proporcionados van a ser procesados de manera anónima.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y la calidad educativa en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

Tabla 3. V1 Clima laboral\*V2 Calidad educativa

		V2 Calidad educativa		Total
		Alto	Medio	
V1 Clima laboral	Alto	<b>60.0%</b>	6.7%	66.7%
	Medio	26.7%	6.7%	33.3%
Total		86.7%	13.3%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de clima laboral y calidad educativa.

Interpretación:

En la tabla 3, el 60,0% de los encuestados calificaron las variables clima laboral y calidad educativa en el nivel alto. Los resultados muestran que una mayoría de docentes consideran que se han alcanzado muchos logros en aspecto de calidad, desde esta percepción el clima laboral resulta efectivo, lo que demuestra que los esfuerzos realizados por cada una de las áreas han tenido productos consistentes y trascendentales, reconocidos por la mayoría de los docentes. Un 26,7% calificaron en el nivel medio a la variable 1 y en el nivel alto a la variable 2, cabe recalcar que, aunque son pocos los docentes que calificaron con un nivel medio, es preciso tener en cuenta que para mejorar la calidad educativa se debe continuar con el fortalecimiento de los componentes del PEI. El 6,7% calificó ambas variables en el nivel medio. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto en ambas variables.

## Objetivo específico 1

Establecer la relación entre el clima laboral y los Estándares de calidad en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

Tabla 4. *V1 Clima laboral\*D1 Estándares de calidad*

		D1 Estándares de calidad			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Clima laboral	Alto	<b>63.3%</b>	3.3%		66.7%
	Medio	23.3%		10.0%	33.3%
Total		86.7%	3.3%	10.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de clima laboral y calidad educativa.

### Interpretación:

En la tabla 4, el 63,3% de los encuestados calificaron tanto a la variable clima laboral como a la dimensión estándares de calidad de la variable calidad educativa en el nivel alto. Este resultado es coherente con los resultados del objetivo general, donde se evidencia el cumplimiento de los estándares de calidad, en el componente de servicio, donde se encuentra muy fortalecido el aspecto social, por otra parte, un 23,3% calificó en el nivel medio a la variable 1 y a la dimensión 1 de la variable 2 en el nivel alto, es así que se considera que hay aspectos puntuales que requieren ser analizados y mejorados para lograr la calidad educativa. El 10,0% de ellos calificaron tanto a la variable 1 como a la dimensión 1 de la variable 2 en el nivel medio. Finalmente, el 3,3% calificó en el nivel alto a la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2 en el nivel bajo. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto en la variable 1 como en la dimensión 1 de la variable 2.

## Objetivo específico 2

Establecer la relación entre el clima laboral y la acción pedagógica en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

Tabla 5. *V1 Clima laboral\*D2 Acción pedagógica*

		D2 Acción pedagógica		Total
		Alto	Medio	
V1 Clima laboral	Alto	<b>63.3%</b>	3.3%	66.7%
	Medio	30.0%	3.3%	33.3%
	Total	93.3%	6.7%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de clima laboral y calidad educativa.

### Interpretación:

En la tabla 5, el 63,3% de los encuestados calificaron tanto a la variable clima laboral como a la dimensión acción pedagógica de la variable calidad educativa en el nivel alto. Los resultados se interpretan como una ventaja orientada hacia la visión de la calidad educativa, donde se está trabajando de manera coordinada con la planificación del proyecto educativo institucional y junto a este el diseño pertinente del proyecto curricular y demás documentos que orientan la labor pedagógica. Claro está que un 30,0% de los docentes calificaron a la variable 1 en el nivel medio y la dimensión 2 de la variable 2 en el nivel alto. De esta manera, se tiene claro que, a pesar de tener avances positivos, existen otras áreas en el componente pedagógico que necesitan mejorar, una de ellas es el refuerzo pedagógico y el seguimiento áulico. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto en la variable 1 como en la dimensión 2 de la variable 2.

### Objetivo específico 3

Establecer la relación entre el clima laboral y la organización educativa en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

Tabla 6. *V1 Clima laboral\*D3 Organización educativa*

		D3 Organización educativa			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Clima laboral	Alto	<b>60.0%</b>	3.3%	3.3%	66.7%
	Medio	23.3%		10.0%	33.3%
Total		83.3%	3.3%	13.3%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de clima laboral y calidad educativa.

Interpretación:

En la tabla 6, el 60,0% de los encuestados calificaron tanto a la variable clima laboral como a la dimensión organización educativa de la variable calidad educativa en el nivel alto. En este aspecto es claro que los docentes en su mayoría se encuentran conformes con la modalidad de las acciones estratégicas en función de la organización educativa, considerando que esto ha favorecido el clima labor en las áreas y sub niveles. Sin embargo el 23,3% calificó en el nivel medio a la variable 1 y en el nivel alto a la dimensión 3 de la variable 2, lo que indica que ciertos docentes tienen una posición un tanto diferente en cuanto a la organización educativa, la cual consideran que no siempre se desarrolla de manera asertiva, siendo este un punto débil en la comunicación que altera la interacción. Finalmente, otro 3,3% calificó en el nivel alto a la variable 1 y en el nivel bajo a la dimensión 3 de la variable 2. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto en la variable 1 como en la dimensión 3 de la variable 2.

## 4.2. Prueba de normalidad

Se aplicó para determinar con que prueba se debe comprobar las correlaciones y las hipótesis de investigación.

### Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: se aplica en muestras mayores a 50 sujetos.

Shapiro-Wilk: se aplica en muestras de 50 sujetos a menos.

### Criterios que determinan la normalidad:

Sig. =  $> \alpha$  aceptar  $H_0$  = los datos provienen de una distribución normal.

Sig.  $< \alpha$  aceptar  $H_i$  = los datos no provienen de una distribución normal.

### Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Figura 1. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Clima laboral	.127	30	.200*	.965	30	<b>.402</b>
V2 Calidad educativa	.152	30	.076	.871	30	<b>.002</b>

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

### Decisión estadística de Normalidad:

Figura 2. Normalidad

Normalidad	
V1 Sig. = <b>0,402</b>	$> \alpha = 0,05$
V2 Sig. = <b>0,002</b>	$< \alpha = 0,05$

### Aplicación de estadístico:

Figura 3. Condiciones de aplicación

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 menor a 50 sujetos, se aplicó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Asimismo, se percibe que los valores de Sig., en ambas variables resultaron menores que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ , mostrando que los datos no provienen de una distribución normal, correspondiendo usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

### 4.3. Resultados inferenciales

Hipótesis general

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el clima laboral y la calidad educativa en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el clima laboral y la calidad educativa en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

Tabla 7. *Correlación entre V1 Clima laboral y V2 Calidad educativa*

			V1	V2
			Clima	Calidad
			laboral	educativa
Rho de Spearman	V1 Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	<b>,713**</b>
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	V2 Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,713**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

Fuente: Cuestionarios de clima laboral y calidad educativa.

#### Interpretación:

En la tabla 7, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,713\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre el clima laboral y calidad educativa es alta, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Estos resultados permiten concluir que existe correlación significativa entre las variables examinadas en el presente estudio, es decir que la calidad educativa depende de cierto modo del clima laboral y viceversa, esto ocurre debido a que con un buen clima laboral, es más factible crear comunidades de apoyo o redes de fortalecimiento pedagógico, además por parte administrativa, un adecuado clima laboral abrirá las puertas a la conciliación de ideas, trabajando de manera más coordinada y por ende la carga será más liviana, por cuando todo los docentes aportan de una u otra manera.

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el clima laboral y los estándares de calidad en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

H<sub>01</sub>: No existe relación significativa entre el clima laboral y los estándares de calidad en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

Tabla 8. *Correlación entre V1 Clima laboral y D1 Estándares de calidad*

			V1 Clima laboral	D1 Estándares de calidad
Rho de Spearman	V1 Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	<b>,811**</b>
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	D1 Estándares de calidad	Coeficiente de correlación	,811**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

Fuente: Cuestionarios de clima laboral y calidad educativa.

### Interpretación:

En la tabla 8, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,811\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correspondencia obtenida entre clima laboral y la dimensión estándares de calidad es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa. Concluyendo que se evidenció la existencia de correlación significativa entre el clima laboral y los estándares de calidad. Se interpreta que el cumplimiento de los estándares de calidad, no solo está centrado en el área pedagógico o administrativo, sino en todas las dimensiones que forman parte de la gestión de procesos, y que permiten alcanzar la metas en cuando a la educación de calidad. En ese sentido se considera que de manera positiva las gestiones realizadas en función de los criterios de calidad son imprescindible y por lo tanto deben seguirse fortaleciendo.

## Hipótesis específica 2

H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre el clima laboral y la acción pedagógica en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

H<sub>02</sub>: No existe relación significativa entre el clima laboral y la acción pedagógica en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

Tabla 9. *Correlación entre V1 Clima laboral y D2 Acción pedagógica*

			V1 Clima laboral	D2 Acción pedagógica
Rho de Spearman	V1 Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	<b>,507**</b>
		Sig. (bilateral)		.004
		N	30	30
	D2 Acción pedagógica	Coeficiente de correlación	,507**	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	
		N	30	30

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

Fuente: Cuestionarios de clima laboral y calidad educativa.

### Interpretación:

En la tabla 9, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,507\*\*** y una Sig. = 0,004 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre el clima laboral y la dimensión acción pedagógica de la variable calidad educativa es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa. Concluyendo que existe correlación significativa entre clima laboral y la dimensión acción pedagógica, lo que demuestra claramente que la optimización de la acción pedagógica está vinculada con la acción que realiza cada miembro del equipo, y entre más cercanía tengan con los obtenidos estratégicos de educación, mucho más fructífero será el trabajo que se realice, para lo cual es preciso mantener un buen clima labor que permita plantear compromiso y metas a corto o mediano plazo.

### Hipótesis específica 3

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre el clima laboral y la organización educativa en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

H<sub>03</sub>: No existe relación significativa entre el clima laboral y la organización educativa en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

Tabla 10. *Correlación entre V1 Clima laboral y D3 Organización educativa*

			V1 Clima laboral	D3 Organizac ión educativa
Rho de Spearman	V1 Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	<b>,637**</b>
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	D3 Organización educativa	Coeficiente de correlación	,637**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

Fuente: Cuestionarios de clima laboral y calidad educativa.

#### Interpretación:

En la tabla 10, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,637\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre el clima laboral y la dimensión organización educativa de la variable calidad educativa es alta, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable clima laboral y la dimensión organización educativa. En este aspecto se interpreta que la organización es parte esencial del clima laboral y esta a su vez del otro. A partir de la organización se logra tener mejor dirección de las acciones educativas y a la vez, esta dirección requiere de la adecuada supervisión y capacidad de liderazgo.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación se fundamenta en los planeamientos investigativos, asociados a las variables de estudio, las mismas que se apoyan teóricamente en los enfoques “clima laboral” y “calidad educativa”, y en las teorías “de agentes”, “recursos humanos y conducta organizacional”, “Modelo EFQM” y “Teoría de la naturaleza sistémica no-lineal”.

### **Objetivo general**

En la tabla 3, se evidencia la preeminencia del condicionante “alto” en un 60% tanto para la variable “clima laboral”, como para la variable “calidad educativa”, lo que demuestra una adecuada dirección en la gestión de procesos. El resultado obtenido discrepa con el valor obtenido en el análisis descriptivo correlacional realizado por Albañil (2015), cuyo nivel alcanzado fue regular en un 55.2%. Por otra parte, son similares a los resultados logrado por Contreras (2015), donde las variables “clima laboral y la calidad educativa alcanzaron un nivel satisfactorio en un 80.03%.

En un contraste teórico, se analiza la perspectiva de Lloret (2020) la cual define al clima laboral como un medio físico o personal en el que se producen una serie de situaciones que son parte de la acción organizativa. Por su parte Bordas (2016) sostiene que el clima laboral es producto de la motivación, considerándose esta última como una dimensión que ayuda a mejorar la calidad educativa.

Referente a la prueba de correlación entre las variables de estudio, se aprecia en la tabla 7 el coeficiente Rho de Spearman que es igual a 0.713\*\* y un Sig. 0,000, con lo cual se obtuvo una correlación alta y directa, que en efecto dio aceptada la hipótesis alternativa, que de manera similar coincide con los resultados de Sotelo & Figueroa (2017) en los cuales se observa un valor  $r=0.803$  y de Pearson ( $p=0.000$ ) que permitió comprobar la correlación alternativa de la hipótesis general, de la misma manera se coincide con los resultados de Pariona (2016) donde se concluye que el clima laboral está moderadamente relacionado con la calidad de la educación ( $r = 0.586^{**}$ ).

### **Objetivo específico 1**

En la tabla 4, se evidencia la preeminencia del condicionante “alto” en un 63.3% tanto para la variable “clima laboral”, como para la dimensión “estándares de calidad”, resultado que se sujeta con la autoevaluación institución en las que se examinaron los componentes en materia de los estándares de calidad educativa. El resultado derivado no concuerda con el nivel alcanzado en la investigación realizada por Albañil (2015), el cual es regular en un 48.3%. Por otra parte, son similares a los resultados logrado por Sotelo & Figueroa (2017), donde las variables “clima laboral y la dimensión “estándares de calidad” alcanzaron un nivel muy bueno en un 75%.

Desde un contexto teórico, se parte de la explicación realizada por Ortiz, Rúa, & Antonio (2017), quien argumenta respecto de los estándares de calidad, educativa, relacionando directamente los estándares de calidad tanto del docente como del directivo con el desempeño laboral, además reconoce que, al promoverse una educación de calidad se favorece aspectos no solo pedagógicos, sino también emocionales que ayudan a crear un mejor clima laboral. Rodríguez & Artilles (2017) con relación a los estándares de calidad, enfatiza la gestión escolar realizada por las autoridades, la misma que relaciona axiológicamente con la educación de calidad y calidez, donde interviene como indicador el clima laboral.

Referente a la prueba de correlación entre las variables de estudio, se aprecia en la tabla 8 el coeficiente Rho de Spearman que es igual a 0.811\*\* y un Sig. 0,000, con lo cual se obtuvo una correlación alta y directa, resultados que se confrontan con el estudio realizado por Pariona (2016) donde de la misma manera se aceptó la hipótesis alternativa, aunque la correlación fue moderada y significativa con un nivel  $r=0.484^{**}$ . En este aspecto de acuerdo con la investigación realizada por Ortiz, Rúa, & Antonio (2017) se determina que el clima laboral y los estándares de calidad se encuentran implícitamente relacionados, puesto que considera que, al cumplir con los estándares de calidad tanto del directivo, como del docente,

las acciones educativas estarán más organizadas y con ello la interacción se vuelve dinámica y recíproca.

### **Objetivo específico 2**

En la tabla 5, se evidencia la superioridad del condicionante “alto” en un 63.3% tanto para la variable “clima laboral”, como para la dimensión “acción pedagógica”, lo que refleja una adecuada labor en el ámbito pedagógico, vinculado a la elaboración del proyecto curricular y la implementación de las planificaciones microcurriculares. El resultado discrepa con el análisis descriptivo sobre la dimensión acción pedagógica, la cual alcanzó un nivel regular en un 51.7%, mientras que concuerda con el resultado obtenido por Sotelo & Figueroa (2017) sobre la dimensión examinada, la cual alcanzó una valoración de nivel alto en un 72%

En el análisis de las fundamentaciones teóricas, se parte de la explicación realizada por Hidalgo & Murillo (2017) quien, sobre la acción pedagógica, educativa define como un conjunto de actividades didácticas y pedagógicas que realiza el docente enfocándose en elementos del currículo que deben ser analizadas de manera interactiva con el equipo de docentes, donde solo se lograrán resultados positivos en un clima laboral armónico. León, Crisol, & Moreno (2018) por su parte comparte la misma idea, haciendo énfasis al desarrollo de las habilidades sociales como factor primordial en la organización y planificación de actividades.

Referente a la prueba de correlación entre la variable de estudio, se aprecia en la tabla 9 el coeficiente Rho de Spearman que es igual a 0.507\*\* y un Sig. 0,000, con lo cual se obtuvo una correlación moderada, directa y significativa, resultados que se confrontan con el estudio realizado por Albañil (2015) donde de la misma manera se aceptó la hipótesis alternativa, en cuanto a la organización educativa el nivel de correlación con el clima laboral se alcanzó un valor r-Pearson de 0.904. Así también se asemeja a los resultados de Bustamante (2019), donde el análisis inferencial sobre la correspondencia entre clima laboral y gestión pedagógica arrojó un valor r de Pearson es de 0.033 con un nivel de significancia menor a 0.05, indicando que la relación es altamente significativa.

### **Objetivo específico 3**

En la tabla 6, se evidencia la superioridad del condicionante “alto” en un 60% tanto para la variable “clima laboral”, como para la dimensión “organización educativa”, demostrándose así que la mayoría de los docentes están conforme en el ambiente laboral que se desenvuelven, aunque existe un 10% que calificó con un nivel medio el clima laboral y la organización educativa. El resultado discrepa con el análisis descriptivo sobre la dimensión organización educativa, donde la dimensión organización educativa alcanzó un nivel regular en un 51.7%. Diez (2013) por su parte en su estudio obtuvo resultados contrarios en cuanto a la dimensión organización educativa cuyo nivel fue regular en un 35%.

La discusión de los resultados se realiza a partir de la fundamentación teórica realizada por García, Higuera, & Martínez (2017) quien reconoce que la labor del docente es primordial no solo en las transferencias de los conocimientos, sino también en el aspecto organizativo, donde fluyen un conjunto de acciones administrativas, pedagógicas, de servicio, convivencia y riesgo. En este mismo aspecto Guzmán & Jesús (2018) reconoce la relación evidente entre el clima laboral y la organización educativa, ambos componentes estrechamente ligados, que conducen hacia las acciones propuestas en el currículo.

Referente a la prueba de correlación entre las variables de estudio, se aprecia en la tabla 10 el coeficiente Rho de Spearman que es igual a 0.637\*\* y un Sig. 0,000, con lo cual se obtuvo una correlación alta y directa, resultados que coinciden con los resultados de Pariona (2016) donde de la misma manera se comprobó la hipótesis alternativa, a través del valor  $r = (0.463^{**})$ , que indicó una relación moderada y significativa entre el “clima laboral” y la “organización educativa”. Por otra parte, se relaciona con los resultados de Albañil (2015) cuya correlación alcanzó un valor  $r$ -Pearson de 0.904, que indicó una correlación alta y significativa.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se logró comprobar que las variables “clima laboral” y “calidad educativa”, se relacionan en un nivel alto, directo y significativo según el coeficiente Rho de Spearman igual a 0.637, en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Ecuador. Los resultados obtenidos del análisis descriptivo indicaron una superioridad del nivel alto en un 60% que calificaron las variables de estudio. La mayoría de las comparaciones que se han realizado señalan una correlación alta y moderada, al mismo tiempo que muestran un adecuado desarrollo social, pedagógico y emocional, que influyen positivamente en el clima laboral y la calidad de educación que ofrece la institución.
- 6.2. Sobre la variable “clima laboral” y la dimensión “estándares de calidad”, se comprobó la relación muy alta, directa y significativa en un coeficiente Rho de Spearman igual a 0.811, en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Ecuador. Los resultados obtenidos del análisis descriptivo indicaron una superioridad del nivel alto en un 63,3% que calificaron las variables de estudio. En la relación realizada sobre el clima laboral y los estándares de calidad educativa se aprecia la relación alta y al mismo tiempo un alto nivel en el cumplimiento de los estándares de calidad, los mismos que se desarrollan en función de la dimensión convivencia escolar y la relación del centro educativo con la comunidad, concerniente al desempeño de los docentes.
- 6.3. Se logró comprobar que las variables “clima laboral” y dimensión “acción pedagógica”, se relacionan en un nivel moderada, directa y significativa según el coeficiente Rho de Spearman igual a 0.507, en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Ecuador. Los resultados obtenidos del análisis descriptivo indicaron una superioridad del nivel alto en un 63.3% que calificaron las variables de estudio. La acción pedagógica es una dimensión que incurre en la mayoría de los estudios con los cuales se hizo contraste, de manera significativa, exigiendo correlación moderada.
- 6.4. Se logró comprobar que las variables “clima laboral” y dimensión “organización educativa”, se relacionan en un nivel alto, directo y significativo según el coeficiente Rho de Spearman igual a 0.637, en la

Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Ecuador. Los resultados obtenidos del análisis descriptivo indicaron una superioridad del nivel alto en un 60% que calificaron las variables de estudio. El nivel de la organización educativa es considerado alto, debido a que la mayoría de los docentes tienen una perspectiva satisfactoria sobre los procesos, el orden, planificación y dirección que reciben, por lo cual se muestran conformes en el clima laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la directora de la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” del cantón Daule, que organice conjuntamente con el personal DECE (Departamento de consejería estudiantil) talleres de contención emocional, en los que se socialicen técnicas de control emocional y manejo de estrés, a fin de que se puede plantear estrategias de mejora en el clima laboral. Es recomendable también que se impulsen actividades sociales a través de comunidades o redes de interacción, en las que se fortalezcan habilidades sociales para la convivencia armónica.

Se recomienda a la directora de la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” del cantón Daule, que realice la revisión de los estándares de calidad con los docentes, a fin de dar pasó a la interpretación e identificación de las necesidades y debilidades presentadas en el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como en la convivencia y participación escolar. Es importante que los directivos orienten al personal docentes a través del manual para la implementación de los estándares, que apunte hacia el logro de los objetivos estratégicos, los principios y valores institucionales.

Se recomienda a la junta académica de la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” del cantón Daule, elabore un plan de mejora apoyado en un modelo educativo contextualizado a la realidad de su institucional, para el efecto, es necesario que se evalúan aspectos relacionados a la acción pedagógica desde la valoración de la atención al desarrollo biopsicosocial del estudiantado.

Se recomienda a la directora de la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” del cantón Daule, que, con el personal docente, plantee estrategias de organización educativa, priorizando los objetivos, así como factores internos y externos de administración, dirección y recursos con los que se cuenta. En la organización escolar se recomienda revisar el distributivo de los docentes, teniendo en cuenta la especialidad, experiencia, el área y los niveles de conocimientos, a fin plantear nuevas reestructuraciones.

## REFERENCIAS

- Abal, J. (2010). *Gobierno abierto para fortalecer a la democracia*. España: Algón.
- Abanto, W. (2014). *Guía de aprendizaje: Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Águila, J. (2018). Teoría del principal-agente. *Dialnet*, 53-56.
- Albañil, O. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar De Piura*. Piura: Universidad de Piura .
- Alcaide, L. (2012). *E-Gobierno e Información Financiera. Estudio Meta-Analítico de los Determinantes de la Divulgación y sus Efectos Moderadores*. Tesis de Maestría, Universidad de Granada, España. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=62389>
- Allred, D., & Cameron, K. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas*. Ciudad México DF, México: Pearson Educación de México.
- Alvarez, I. N., M. G., & Miranda, E. (Septiembre-Diciembre de 2013). Educational management as a quality factor in an intercultural university. *Ra Ximhai*, 9(4), 6.
- Aparicio, O., Ostos, O., & Cortés, M. (2019). Social networks, fabrics of peace. *Hallazgos*, 2-28.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6a. ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Arís, N. (2014). The social and sociological aspects of the teaching stress. *Vivat Academia*, 79-88.
- Asinelli, C. (2013). *Modernización del Estado en Argentina: ¿efecto estructural o decisión política? El Proyecto de Modernización del Estado como estudio de caso de restricciones en las transformaciones estatales*. Tesis de Maestría, Universidad de San Andrés. Obtenido de <http://repositorio.udes.edu.ar/jspui/handle/10908/2488>
- Barreto, C. (2013). *Estadística para Educación*. (3a. ed.). Chimbote, Perú.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Prentice Hall.

- Blanco, R. (2017). Equity and Social Inclusion: One of the Challenges of Education and School. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 1-15.
- Bordas, M. (2016). *GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL*. Madrid, España: Editorial UNED.
- Caballero, V., & Soriano, E. (2019). *El valor de la educación en una sociedad culturalmente diversa*. Almería, España: Universidad Almería.
- Calderón, C., & Lorenzo, S. (2010). *Introducción*. Buenos Aires, Argentina: Capital Intelectual.
- Caldevilla, D. (2014). *Mi colección*. Madrid, España: ACCI (Asoc. Cultural y Científica Iberoameric.).
- Cámara de comercio Lima. (2016). Barriers that drown. *La cámara*(745), 1.
- Carbajal, M. (2017). *Gobierno abierto y el presupuesto participativo en la Municipalidad de Los Olivos, 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8819>
- Carbonell, J. (2015). *Pedagogías del siglo XXI: Alternativas para la innovación educativa*. Barcelona, España: Ediciones Octaedro.
- Cárdenas, Claudia, Farías, G., & Méndez, G. (2017). Is there a Relationship between Management and Educational Innovation? A Case Study at Higher Education Level. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19-35.
- Castro, G. (2012). *Modelo de gobierno electrónico para mejorar la prestación de servicios y trámites basado en rediseño de procesos*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ingeniería, Lima, Perú. Obtenido de <http://cybertesis.uni.edu.pe/handle/uni/3352>
- Centro de Estudios Públicos. (2017). *Un estado para la ciudadanía. Informe de la Comisión de Modernización del Estado*. Santiago de Chile, Chile: Andros Impresores.
- Chávez, J., Cigüeñas, M., & Martensen, R. (2016). *La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios*. Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú. Obtenido de

- [http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1586/Johann\\_Tesis\\_Maestria\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1586/Johann_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2014). *Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas.
- Concha, G., & Naser, A. (2012). *Datos abiertos: Un nuevo desafío para los gobiernos de la región* Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social. Santiago, Chile: CEPAL.
- Congreso de la Republica del Perú. (2015). Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. *Análisis y comentario*. Lima, Perú.
- Contreras, S. (2015). *Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de educación superior*. Guatemala de La Asunción: Universidad Rafael Landívar.
- Córdula, V., Barbosa, T., & Bispodos, V. (2015). Internet and social media: technological device or digital locus for political mobilization. *Chasqui. Revista Latinoamericana de Comunicación*, 85-99.
- Corral, Y. (2015). *Instrumentos de Recolección de Datos: Validez y Confiabilidad*. Madrid: Editorial Academica Espanola, .
- Diez, D. (2013). *Estudio del clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral del consejo nacional electoral delegación Santo Domingo De Los Tsáchilas*. Santo Domingo: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Escalera, I. (2014). *Las instituciones educativas y su cultura: Prácticas y creencias construidas a través del tiempo*. Madrid, España: Narcea Ediciones.
- Estaña, J. (2020). *Calidad educativa y satisfacción en estudiantes de la Institución Educativa 0025, San Martín de Porras, Ate, 2019*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Fernández, E. (2017). *Gobierno electrónico y participación ciudadana en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6011/Fernandez\\_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6011/Fernandez_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°: Cómo implementarla en la vida y en la empresa*. Santiago de Chile, Chile: Penguin Random House Grupo Editorial Chile.
- Franco, C., & López, L. (2013). *Propuesta metodológica para la gestión del cambio cultural aplicable en proyectos de business process management* (6a. ed.). Madrid, España: Morata.
- Galicia, L., Balderrama, J., & Navarro, R. (2017). *Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual*. Guadalajara: Scielo .
- Garbanzo, G. (2015). Organizational Development and Change Processes in Educational Institutions, a Challenge for The Management of Education. *Educación*, 57-68.
- García, I., Higuera, L., & Martínez, E. (11 de Diciembre de 2017). Towards the Establishment of Professional Learning Communities Through Distributed Leadership. A Systematic Review. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 1-14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/551/55160059007/html/index.html>
- Garrido, M., & Bueno, M. (2014). *Relaciones interpersonales en la educación*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Giron, O. (2013). *Gobierno Electrónico y Acceso a la Información*. Tesis de Maestría, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador. Obtenido de <http://www.uca.edu.sv/gescom/wp-content/uploads/2017/03/tesis19.pdf>
- Gómez, L. (2015). *La implementación de políticas de Gobierno Abierto en entornos locales: el caso del Municipio de Rafaela*. Tesis de Maestría, Universidad de Buenos Aires, Santa Fe, Argentina. Obtenido de [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0282\\_GomezLD.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0282_GomezLD.pdf)
- Gómez, M. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (2a. ed.). Córdoba, Argentina: Brujas.
- Güemes, M., & Ramírez-Alujas, A. (2012). *Gobierno Abierto, reforma del Estado y modernización de la gestión pública: alcances, obstáculos y perspectivas en clave latinoamericana*. Madrid, España.
- Guevara, & Ximena. (2018). *Clima organizacional*. Quito : Universidad Andina Simón Bolívar .

- Guzmán, & Jesús. (2018). Best Teaching Practices of University Professors. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(2), 2-14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55160059008>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, N., & Murillo, F. (2017). Conceptions about Assessment Process of Students' Learning. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(1), 107-128. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55149730007>
- INCAP. (2017). *Ministerio del interior. Presidencia de la Nación*. Argentina.
- Iniesta, F. (2018). *Evaluación de la Educación Física 1º y 2º Curso de Educación Primaria*. Sevilla, España: Wanceulen Editorial.
- Larrosa, F. (2015). *Deberes y derechos del profesorado y de la comunidad educativa*. Alicante, España: Editorial Club Universitario.
- León, M. J., Crisol, E., & Moreno, R. (2018). The Task of the Inclusive Leader in Educational Centers in Disadvantaged and Favored Areas. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55160059002>
- Lloret, P. (2020). *Reuniones de 30 minutos: Mejorando la eficiencia, el clima laboral y la felicidad en las empresas*. Madrid, España: Profit Editorial.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: Campus de la UAB .
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada. *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 34-38.
- Madrid, T. (2019). El sistema educativo de Ecuador: un sistema, dos mundos. *Revista Andina de Educación*, 8-9.
- Maldonado, J. (2015). Metodología de la investigación. *Fundamentos*, 123-142.
- Martín, M. (2017). *Escucha activa y empática*. Barcelona, España: Editorial Elearning, S.L.
- Martínez, C. (2017). The excellence model of european foundation for quality. *Universidad Nacional de Educación a Distancia*, 35-65.

- Martínez, M., & Trina, M. (2015). *Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social*. REDHECS: 21.
- Martins, A. (2018). Learning Styles and Academic Performance at the University. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 1-19.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito : Universidad Andina Simón Bolívar.
- Ministerio de Modernización. (2016). *Plan de modernización del Estado*. Buenos Aires, Argentina: Boletín oficial.
- Moctezuma, E., & Argandar, E. (2015). For Improved Self-Management School: Analysis for Educational Reform Programs and Schools Full Time. *Revista Latinoamericana de Estudios*, 3-40.
- Monje, C. (2017). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa*. Estados de México : Universidad Surcolombiana.
- Montaña, A., & Torres, G. (2015). *Caracterización de la Cultura Organizacional y Lineamientos de Intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones, caso empresa sector financiero*. Tesis de Maestría, Universidad del Rosario, Argentina. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/10104>
- Montesinos, L. (2017). *El gobierno electrónico y la satisfacción de los usuarios de la Municipalidad de Ventanilla, año 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9036/Montesinos\\_BLV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9036/Montesinos_BLV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Morales, A., & Loubet, R. (2014). Reflections on educational quality in the Institutions. *Congreso Internacional enacional dle Investigación*, 24-38.
- Morillo, D. (2015). *UF0927 - Gestión del equipo de trabajo del almacén*. Madrid, España: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Muñoz, M. (2018). *Business protocol*. Madrid, España: Ediciones Paraninfo, S.A.
- O'Hara, J., Brown, M., McNamara, & Shevlin, P. (2020). The Potential, Limitations and Evaluation of Education - Networks in a Monocentric System. *Revista de Investigación Educativa*, 33-52.

- Ortega, A., Casteñeda, A., Diaz, C., Ibarra, C., Ortiz, L., Torre, M., . . . Arechiga, Y. (2015). *El seguimiento de egresados: Estudio sociodemográfico*. Guadalajara, Mexico: Editorial Universitaria.
- Ortíz, A. (2015). *Metodología para configurar el modelo pedagógico de la organización escolar: Un debate sobre la formación, la enseñanza y el aprendizaje*. Santa Marta, Colombia: Editorial Unimagdalena.
- Ortiz, J., Rúa, & Antonio. (2017). Quality Management and Specific Design of the Admissions Process in the Spanish University System: Case Study of a Private University. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15, 87-106. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55149730006>
- Oszlak, & Kaufman. (2014). *Teoría y práctica del gobierno abierto: Lecciones de la experiencia internacional*. Argentina: Teseo.
- Pallarès, M. (2017). *El pensamiento pedagógico del siglo XX y la acción educativa del siglo XXI*. Barcelona, España: Ediciones Octaedro.
- Pariona, P. (2016). *Clima organizacional y la calidad educativa en la Institución Educativa N°7102 "San Francisco de Asís" del distrito de Pachacamac - 2015*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Pavía, I. (2014). *Comunicación en las relaciones profesionales*. ADGG0408. Malaga, España: IC Editorial.
- Peña, E., & Prado, R. (2018). *Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2016*. Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1433>
- Peñaranda, C. (2017). Gobiernos regionales y locales reportaron mayor eficacia en el gasto público. *Informe Económico*, 14-16.
- Pérez, L., Vilariño, G., & Ronda, E. (2016). *Cambio Organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia*. Cuba.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2013). *Política Nacional de Modernización de la gestión pública al 2021*. Lima, Perú: SGPPCM.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2016). *Plan de Acción de Gobierno Abierto*. Secretaria de Gestión Pública. Lima, Perú.

- Quesada-Chaves, M. J. (2019). Condiciones de la infraestructura educativa en la región pacífico central: los espacios escolares que promueven el aprendizaje en las aulas. *Revista Educación*, 43(1), 15. doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.28179>
- Quiroz, S., Dari, N., & Cervini, R. (05 de Septiembre de 2018). Socioeconomic Level and the Gap Between Public and Private Secondary Education in Argentina. The Data from PISA 2015. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16, 1-19.
- Ramírez, Á. (2017). *Pedagogía y calidad educativa en la era digital y global*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Rodríguez, J., & Artiles, J. (2017). Learning and Good Practices for Higher Education Institution Management. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(1), 129-141. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55149730008>
- Rogers, P. (2014). *La teoría del cambio, Síntesis metodológicas: evaluación de impacto n.º 2*. Florencia: Centro de Investigaciones de UNICEF.
- Rojas, R. (2017). *Calidad del Servicio y Gestión del cambio en la Institución Educativa 1047 Juana Infantes Vera-Agustino 2017*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Sáez, A. (2015). *UF1935 - Promoción de los derechos de los consumidores y consumo responsable*. Madrid, España: Editorial Elearning, S.L.
- Sagredo, E., & Castelló, A. (mayo-agosto de 2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 18.
- Salazar, P., & Santiago, G. (2018). *Fundamentos Básicos de la Estadística* (Primero ed.). Quito : Unidad Central del Ecuador.
- Santos, M. (2018). *Investigación de Mercados: Manual universitario*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2015). *La metodología de la investigación*. Buenos Aires: Universidad Nacional de la Plata .
- SINEACE. (2017). *El desafío de construir calidad en las escuelas rurales del Perú: Experiencia en Julcán-La Libertad*. Lima, Peru: SINEACE.

- Sorlózano, M. (2018). *Optimización de la cadena logística. COML0210*. Barcelona, España: IC Editorial.
- Sotelo, J., & Figueroa, E. (2017). *The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution*. Durango: Universidad Juárez del Estado de Durango.
- Subgerencia Cultural del Banco de la Republica. (2015). *Teoría de la Modernización*. Colombia: Banrepcultural.
- Torres, M. (2017). *Persona, personalidad y relaciones interpersonales*. Madrid, España: De La Salle Ediciones.
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Ciudad de México, México: Editorial El Manual Moderno.
- Valencia, J., & García, C. (2015). Social Movements and the Internet. *Palabra Clave*, 276-278.
- Valenzuela, R. (2013). Delimitar Gobierno Abierto para ampliar la colaboración con una sociedad más abierta. *Revista Estado, Gobierno, Gestión Pública*, 1(21).
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima, Perú: USMP.
- Vargas, F. (Diciembre de 2016). La modernización del estado: Concepto, contenido y aplicaciones posibles. *Dialogo de Aseres*, 357-376.
- Vásquez, L. (2016). *Impacto de las herramientas gerenciales frente a la toma de decisiones en el sector hotelero, de la ciudad de Villavicencio*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia.
- Velazco, S. (2017). *Gobierno abierto y gestión municipal desde la percepción de los contribuyentes en el distrito de San Martín de Porres*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7363>
- Vergara, S. (2015). *Construir inteligencia colectiva en la organización: Una nueva manera de entender y gestionar el clima laboral para alinear el bienestar de las personas con la gestión de la empresa*. Santiago de Chile: Ediciones UC.
- Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Zambrano, J., Pineda, M. A., & Espinoza-Freire, E. (Abril - Junio de 2017). ESTUDIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA. *Revista Universidad y Sociedad*,  
vol.9(no.2), 5. Obtenido de  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000200022](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022)

Zárate, G. (2017). *Modernización del Estado y gestión del cambio en la comisión de promoción del Perú para la exportación y el turismo - Lima, 2017*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8896>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

**Autor:** Sandra Isabel González Holguín

**Título aprobado:** Clima laboral y calidad educativa en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas ,2020.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1</b> <b>Clima Laboral</b> (correlacional)	El clima laboral es el medio físico o contexto interpersonal creado para realizar labores cotidianas de la organización, este puede ser positivo o negativo, pues depende de varios factores, tales como: la organización de la empresa o institución, la identidad institucional y percepción de cada uno de los miembros. (Lloret, 2020)	Se le denomina clima laboral al lugar, puesto, oficina o espacio donde se producen un conjunto de condiciones ambientales relacionadas a las condiciones laborales y factores de organización, donde influyen factores de grado emocional que generan cierto nivel de motivación laboral en cada miembro de la organización, optimizando la comunicación en las relaciones interpersonales.	<b>Motivación 1;</b>  (Fischman, 2014)  (Pavía, 2014),	Indicador 1: Condiciones laborales	Nominal
				Indicador 2: Autonomía	
				Indicador 3: Estímulos	
			<b>Dimensión 2:</b> Comunicación  (Caldevilla, 2014)  (Morillo, 2015)	Indicador 1: Orientación pedagógica	
				Indicador 2: Medios de información	
				Indicador 3: Accesibilidad	
			<b>Dimensión 3:</b> Relaciones interpersonales  (Torres, 2017)  (Garrido & Bueno, 2014),	Indicador 1: Empatía	
				Indicador 2: Trabajo en equipo	
				Indicador 3: Resolución de conflictos	

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Variable 2 (correlacional) <b>Calidad Educativa</b>	Según (Caballero & Soriano, 2019) la calidad educativa es una cualidad integral que se observa a través de los buenos procesos y gestión que realizan las autoridades y docentes, cumpliendo con los estándares de calidad en los diferentes componentes de la institución: administrativo, pedagógico, convivencia, riesgo y de servicio.	La calidad educativa es el producto de la eficacia interna y externas, de la eficiencia y equidad, es el resultado de todos los procesos de calidad que realizan tanto autoridades como docentes, por medio de estrategias, métodos cognitivos y técnicas, que se evalúan a través de estándares de calidad, acción pedagógica y los niveles de organización educativa.	<b>Dimensión 1:</b> Estándares de calidad  (Iniesta, 2018)  (Ortega, y otros, 2015)	Indicador 1: Estándares de gestión escolar	Nominal
				Indicador 2: Estándares de desempeño profesional al directivo	
				Indicador 3: Estándares de desempeño profesional al docente	
			<b>Dimensión 2:</b> Acción pedagógica  (Pallarès, 2017)  (Carbonell, 2015)	Indicador 1: Formación docente	
				Indicador 2: Conocimiento	
				Indicador 3: Experiencia didáctica	
			<b>Dimensión 3:</b> Organización educativa  (Ortíz, 2015) (Larrosa, 2015)	Indicador 1: Infraestructura	
				Indicador 2: Organismos	
				Indicador 3: Recursos educativos	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección y fichas técnicas

### CUESTIONARIO: CLIMA LABORAL

#### Presentación:

Estimado (a) docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el clima laboral en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, en la cual labora. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) que creas más conveniente por cada ítem. Se guardará confidencialidad de tus datos:

#### Datos del Representante:

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

**Nivel de instrucción:** tercer nivel ( ) cuarto nivel ( ) tiempo de experiencia: ( )

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CLIMA LABORAL						
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN</b>						
<b>INDICADOR: Condiciones laborales</b>						
1	Siente motivación para trabajar bajo las condiciones laborales que ofrece el Ministerio de Educación.	1	2	3	4	5
2	Siente comodidad en el ambiente físico del trabajo que actualmente desempeña.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Autonomía</b>						
3	En la institución se fomenta la autonomía de los equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
4	Goza de autonomía para el desempeño de sus funciones en la institución.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Estímulos</b>						
5	Se reconoce públicamente el buen desempeño de los trabajadores mediante estímulos.	1	2	3	4	5
6	Los padres valoran la labor realizada por los trabajadores en favor de la educación.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN</b>						
<b>INDICADOR: Orientación laboral</b>						
7	El estilo de comunicación de personal directivo orienta la labor de los trabajadores durante las reuniones.	1	2	3	4	5
8	En la institución se brinda apoyo a los trabajadores mediante orientaciones pertinentes.	1	2	3	4	5
9	El directivo orienta oportunamente al personal a través de diversos medios de comunicación.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Medios de información</b>						
10	En la institución se utilizan diversos recursos tecnológicos de comunicación para mantener informado al personal.	1	2	3	4	5
11	Las comunicaciones virtuales constituyen un medio informativo eficiente.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Accesibilidad</b>						
12	En las capacitaciones brindadas para el mejoramiento continuo se facilita el acceso a recursos de orientación.	1	2	3	4	5
13	Accedes fácilmente a cada reunión que se realiza en la institución.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones Interpersonales</b>						
<b>INDICADOR: Empatía</b>						
14	Cosideras que en el equipo de trabajo se respetan las necesidades de los demás.	1	2	3	4	5
15	En la institución sientes que tus compañeros valoran tus aportes.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Trabajo en equipo</b>						
16	El directivo fomenta la inclusión laboral durante las actividades que se trabajan en equipo.	1	2	3	4	5
17	En las actividades trabajadas en equipo se producen buenas relaciones interpersonales.	1	2	3	4	5
18	En la institución se obtienen mejores resultados cuando se trabaja en equipo.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Resolución de conflictos</b>						
19	La resolución de conflictos se realiza a través de procesos establecidos en el código de convivencia.	1	2	3	4	5
20	Los conflictos se resuelven mediante la comprensión mutua de los involucrados.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

## FICHA TÉCNICA

**Objetivo:** Medir el nivel de desarrollo del clima laboral

**Tiempo:** 45 minutos

**Numero de preguntas:** 20 preguntas

Dimensiones:

- DIMENSIÓN 1: Motivación
- DIMENSIÓN 2: Comunicación
- DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales

Valores de respuesta:

- 4: Siempre
- 4: Casi siempre
- 3: A veces
- 2: Casi nunca
- 1: Nunca

### Tabla de puntuaciones

Nivel	Escala
Inadecuado	20 – 47
Poco adecuado	48– 75
Adecuado	76–100

### Específica

Nivel / Dimensión	Motivación	Comunicación	Relaciones interpersonales
Bajo	6 – 10	7 – 16	7 – 16
Medio	11 – 17	17– 26	17– 26
Alto	26 – 30	27 – 35	27 – 35

## CUESTIONARIO: CALIDAD EDUCATIVA

### Presentación:

Estimado (a) docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre la calidad educativa en la Escuela “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, en la cual labora. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) que creas más conveniente por cada ítem. Se guardará confidencialidad de tus datos:

### Datos del Representante:

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

**Nivel de instrucción:** tercer nivel ( )      cuarto nivel ( )      tiempo de experiencia: ( )

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CALIDAD EDUCATIVA						
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: ESTÁNDARES DE CALIDAD</b>						
<b>INDICADOR: Estándares de gestión escolar</b>						
1	La institución se dirige a través de un plan de acción institucional que orienta la gestión escolar.	1	2	3	4	5
2	En la institución se aplican estándares de gestión propuestos por el Ministerio de Educación.	1	2	3	4	5
3	En la institución se gestionan procesos de mejora mediante la autoevaluación institucional a partir de los estándares establecidos.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Estándares de desempeño profesional directivo</b>						
4	Considera que el personal directivo actúa de conformidad con los estándares de desempeño profesional.	1	2	3	4	5
5	La autoridad educativa implementa procesos de mejora orientados a alcanzar los estándares de desempeño profesional directivo.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Estándares de desempeño profesional docente</b>						
6	El personal directivo promueve el cumplimiento de los estándares del desempeño profesional docente en la institución realizando monitoreo pedagógico en las aulas.	1	2	3	4	5
7	En la institución se evalúa permanentemente su desempeño profesional.	1	2	3	4	5
8	Los estudiantes tienen demuestran sus logros adquiridos mediante ferias innovadoras evidenciándose el buen desempeño de sus formadores.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: ACCIÓN PEDAGÓGICA</b>						
<b>INDICADOR: Formación profesional</b>						
9	En la institución se promueve la mejora de la formación profesional.	1	2	3	4	5
10	Aplica en la institución los conocimientos adquiridos en las actualizaciones profesionales.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Conocimiento</b>						
11	Posee usted conocimientos acordes al nivel educativo en el que te desempeñas.	1	2	3	4	5
12	Posees conocimientos relacionados con el área educativa en la que te desenvuelves.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Experiencia didáctica</b>						
13	Posees amplia experiencia laboral en tu área de desempeño.	1	2	3	4	5
14	Tu experiencia te permite realizar una adecuada gestión pedagógica.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN EDUCATIVA</b>						
<b>INDICADOR: Infraestructura</b>						
15	Consideras que la infraestructura de la institución brinda las condiciones favorables para el proceso educativo.	1	2	3	4	5
16	Te sientes cómodo en el entorno educativo en que laboras.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Organismos</b>						
17	Los organismos de la institución ejercen acciones pertinentes en función de la calidad educativa.	1	2	3	4	5
18	Consideras que el personal que integra los organismos de la institución realiza una labor eficiente.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Recursos educativos</b>						
19	Además de los textos escolares provees a los estudiantes recursos didácticos de apoyo necesarios para comprender las clases.	1	2	3	4	5
20	Utilizas recursos didácticos externos para dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

## FICHA TÉCNICA

Objetivo: Medir el nivel de desarrollo de la calidad educativa

Tiempo: 45 minutos

Numero de preguntas: 20 preguntas

Dimensiones:

- DIMENSIÓN 1: Estándares de calidad
- DIMENSIÓN 2: Acción pedagógica
- DIMENSIÓN 3: Organización educativa

Valores de respuesta:

- 4: Siempre
- 4: Casi siempre
- 3: A veces
- 2: Casi nunca
- 1: Nunca

### Tabla de puntuaciones

Nivel	Escala
Inadecuado	20 – 47
Poco adecuado	48– 75
Adecuado	76 –90

### Específica

Nivel / Dimensión	Estándares de calidad	Acción pedagógica	Organización educativa
Bajo	8 - 16	6 – 10	6 – 10
Medio	17 – 25	11 – 17	11 – 17
Alto	33 - 40	26 – 30	26 – 30



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1 POR EXPERTO 1

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Clima laboral.

**Objetivo:** Evaluar los niveles del Clima laboral.

**Dirigido a:** Trabajadores de la Escuela de Educación Básica “Luis Miguel Velasco Navarro”, Daule, Guayas.

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

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor.

**Áreas de experiencia profesional:** Educativa e Investigación.

**Institución donde labora:** Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 7 años

**Valoración:**

Bueno	Regular	Malo
✓		

Tumbes, mayo del 2020.

.....  
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Evaluador

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS  
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CALIDAD EDUCATIVA**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. 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	
<b>CALIDAD EDUCATIVA:</b> Es una cualidad integral que se observa a través de los buenos procesos y gestión que realizan las autoridades y docentes, cumpliendo con los estándares de calidad en los diferentes componentes de la institución: administrativo, pedagógico, convivencia, riesgo y	Estándares de calidad	Estándares de gestión escolar	1	La institución se dirige a través de un plan de acción institucional que orienta la gestión escolar.						X	X			X	X		
			2	En la institución se aplican estándares de gestión propuestos por el Ministerio de Educación.										X	X		
			3	En la institución se gestionan procesos de mejora mediante la autoevaluación institucional a partir de los estándares establecidos.										X	X		
		Estándares de desempeño profesional directivo	4	Considera que el personal directivo actúa de conformidad con los estándares de desempeño profesional.										X	X		
			5	La autoridad educativa implementa procesos de mejora orientados a alcanzar los estándares de desempeño profesional directivo.										X	X		
		Estándares de desempeño profesional docente	6	El personal directivo promueve el cumplimiento de los estándares del desempeño profesional docente en la institución realizando monitoreo pedagógico en las aulas.										X	X		
			7	En la institución se evalúa permanentemente su desempeño profesional.										X	X		
			8	Los estudiantes tienen demuestran sus logros adquiridos mediante ferias innovadoras evidenciándose el buen desempeño de sus formadores.										X	X		
	Acción pedagógica	Formación profesional	9	En la institución se promueve la mejora de la formación profesional.						X	X			X	X		
			10	Aplica en la institución los conocimientos adquiridos en las actualizaciones profesionales.										X	X		
		Conocimiento	11	Posee usted conocimientos acordes al nivel educativo en el que te desempeñas.										X	X		
			12	Posees conocimientos relacionados con el área educativa en la que te desenvuelves.										X	X		
		Experiencia didáctica	13	Posees amplia experiencia laboral en tu área de desempeño.										X	X		
			14	Tu experiencia te permite realizar una adecuada gestión pedagógica.										X	X		
	Organización educativa	Infraestructura	15	Consideras que la infraestructura de la institución brinda las condiciones favorables para el proceso educativo.						X	X			X	X		
			16	Te sientes cómodo en el entorno educativo en que laboras.										X	X		
		Organismos	17	Los organismos de la institución ejercen acciones pertinentes en función de la calidad educativa.										X	X		
			18	Consideras que el personal que integra los organismos de la institución realiza una labor eficiente.										X	X		
		Recursos educativos	19	Además de los textos escolares provees a los estudiantes recursos didácticos de apoyo necesarios para comprender las clases.										X	X		
			20	Utilizas recursos didácticos externos para dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje.										X	X		

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 2 POR EXPERTO 1

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Calidad educativa.

**Objetivo:** Evaluar los niveles del Calidad educativa.

**Dirigido a:** Trabajadores de la Escuela de Educación Básica “Luis Miguel Velasco Navarro”, Daule, Guayas.

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

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor.

**Áreas de experiencia profesional:** Educativa e Investigación.

**Institución donde labora:** Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 7 años

**Valoración:**

Bueno	Regular	Malo
✓		

Tumbes, mayo del 2020.

.....  
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Evaluador

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**

**INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CLIMA LABORAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. 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				
<b>CLIMA LABORAL:</b> *Según Ketz & Kahn (1988) toda organización crea su propia cultura o clima organizacional. El clima o cultura refleja las normas y valores del sistema formal y la manera en que los reinterpreta el sistema informal.	Motivación	Condiciones laborales	1	Siente motivación para trabajar bajo las condiciones laborales que ofrece el Ministerio de Educación.										x		x				
			2	Siente comodidad en el ambiente físico del trabajo que actualmente desempeña.										x						
		Autonomía	3	En la institución se fomenta la autonomía de los equipos de trabajo.												x		x		
			4	Goza de autonomía para el desempeño de sus funciones en la institución.										x				x		
		Estímulos	5	Se reconoce públicamente el buen desempeño de los trabajadores mediante estímulos.												x		x		
			6	Los padres valoran la labor realizada por los trabajadores en favor de la educación.												x		x		
	Comunicación	Orientación laboral	7	El estilo de comunicación de personal directivo orienta la labor de los trabajadores durante las reuniones.												x		x		
			8	En la institución se brinda apoyo a los trabajadores mediante orientaciones pertinentes.												x		x		
			9	El directivo orienta oportunamente al personal a través de diversos medios de comunicación.												x		x		
		Medios informativos	10	En la institución se utilizan diversos recursos tecnológicos de comunicación para mantener informado al personal.												x		x		
			11	Las comunicaciones virtuales constituyen un medio informativo eficiente.												x		x		
		Accesibilidad	12	En las capacitaciones brindadas para el mejoramiento continuo se facilita el acceso a recursos de orientación.												x		x		
			13	Accedes fácilmente a cada reunión que se realiza en la institución.												x		x		
	Relaciones Interpersonales	Empatía	14	Cosideras que en el equipo de trabajo se respetan las necesidades de los demás.												x		x		
			15	En la institución sientes que tus compañeros valoran tus aportes.												x		x		
		Trabajo en equipo	16	El directivo fomenta la inclusión laboral durante las actividades que se trabajan en equipo.												x		x		
			17	En las actividades trabajadas en equipo se producen buenas relaciones interpersonales.												x		x		
			18	En la institución se obtienen mejores resultados cuando se trabaja en equipo.												x		x		
		Resolución de conflictos	19	La resolución de conflictos se realiza a través de procesos establecidos en el código de convivencia.												x		x		
			20	Los conflictos se resuelven mediante la comprensión mutua de los involucrados.												x		x		



**MSc. Vélez Vélez, Johanna Jamaly**  
 Experto 2

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de clima laboral en la Escuela de Educación Básica “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa del clima laboral

**Dirigido a:** docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Vélez Vélez, Johanna Jamaly

**Grado académico del experto evaluador:** Maestra en administración de la educación

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

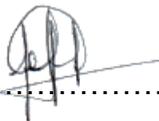
**Institución donde labora:** Unidad Educativa Juan Montalvo

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 12 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Guayaquil, mayo del 2020



.....  
**MSc. Vélez Vélez, Johanna Jamaly**

Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																	
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CALIDAD EDUCATIVA																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. 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: Carrú (2012) define a la calidad educativa como atributos internos especiales que determinan un estatus en la persona o instituciones.	Estándares de calidad	Estándares de gestión escolar	1	La institución se dirige a través de un plan de acción institucional que orienta la gestión escolar.													
			2	En la institución se aplican estándares de gestión propuestos por el Ministerio de													
			3	En la institución se gestionan procesos de mejora mediante la autoevaluación institucional a partir de los estándares establecidos.													
		Estándares de desempeño profesional directivo	4	Considera que el personal directivo actúa de conformidad con los estándares de desempeño profesional.													
			5	La autoridad educativa implementa procesos de mejora orientados a alcanzar los estándares de desempeño profesional directivo.												X	
		Estándares de desempeño profesional docente	6	El personal directivo promueve el cumplimiento de los estándares del desempeño profesional docente en la institución realizando monitoreo pedagógico en las aulas.													
			7	En la institución se evalúa permanentemente su desempeño profesional.													
			8	Los estudiantes tienen demuestran sus logros adquiridos mediante ferias innovadoras evidenciándose el buen desempeño de sus formadores.													
	Acción pedagógica	Formación profesional	9	En la institución se promueve la mejora de la formación profesional.													
			10	Aplica en la institución los conocimientos adquiridos en las actualizaciones profesionales.													
		Conocimiento	11	Posee usted conocimientos acordes al nivel educativo en el que te desempeñas.													
			12	Posees conocimientos relacionados con el área educativa en la que te desenvuelves.													
	Experiencia didáctica	13	Posees amplia experiencia laboral en tu área de desempeño.														
		14	Tu experiencia te permite realizar una adecuada gestión pedagógica.														
	Organización educativa	Infraestructura	15	Consideras que la infraestructura de la institución brinda las condiciones favorables para el proceso educativo.													
			16	Te sientes cómodo en el entorno educativo en que laboras.													
		Organismos	17	Los organismos de la institución ejercen acciones pertinentes en función de la calidad educativa.													
			18	Consideras que el personal que integra los organismos de la institución realiza una labor eficiente.													
		Recursos educativos	19	Además de los textos escolares provees a los estudiantes recursos didácticos de apoyo necesarios para comprender las clases.													
			20	Utilizas recursos didácticos externos para dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje.													

MSc. Vélez Vélez, Johanna Jamaly  
Experto 2

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de calidad educativa en la Escuela de Educación Básica “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la calidad educativa.

**Dirigido a:** docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Vélez Vélez, Johanna Jamaly

**Grado académico del experto evaluador:** Maestra en administración de la educación

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

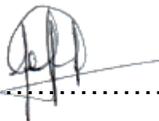
**Institución donde labora:** Unidad Educativa Juan Montalvo

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 12 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Guayaquil, mayo del 2020

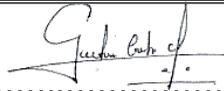


.....  
**MSc. Vélez Vélez, Johanna Jamaly**

Experto 2

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS  
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CLIMA LABORAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. 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		
CLIMA LABORAL: "Según Ketz & Kahn (1989) toda organización crea su propia cultura o clima organizacional. El clima o cultura refleja las normas y valores del sistema formal y la manera en que los reinterpreta el sistema informal."	Motivación	Condiciones laborales	1	Siente motivación para trabajar bajo las condiciones laborales que ofrece el Ministerio de Educación.														
			2	Siente comodidad en el ambiente físico del trabajo que actualmente desempeña.														
		Autonomía	3	En la institución se fomenta la autonomía de los equipos de trabajo.														
			4	Goza de autonomía para el desempeño de sus funciones en la institución.														
		Estímulos	5	Se reconoce públicamente el buen desempeño de los trabajadores mediante estímulos.														
			6	Los padres valoran la labor realizada por los trabajadores en favor de la educación.														
	Comunicación	Orientación laboral	7	El estilo de comunicación de personal directivo orienta la labor de los trabajadores durante las reuniones.														
			8	En la institución se brinda apoyo a los trabajadores mediante orientaciones pertinentes.														
			9	El directivo orienta oportunamente al personal a través de diversos medios de comunicación.														
		Medios informativos	10	En la institución se utilizan diversos recursos tecnológicos de comunicación para mantener informado al personal.														
			11	Las comunicaciones virtuales constituyen un medio informativo eficiente.														
		Accesibilidad	12	En las capacitaciones brindadas para el mejoramiento continuo se facilita el acceso a recursos de orientación.														
			13	Accedes fácilmente a cada reunión que se realiza en la institución.														
	Relaciones Interpersonales	Empatía	14	Cosideras que en el equipo de trabajo se respetan las necesidades de los demás.														
			15	En la institución sientes que tus compañeros valoran tus aportes.														
		Trabajo en equipo	16	El directivo fomenta la inclusión laboral durante las actividades que se trabajan en equipo.														
			17	En las actividades trabajadas en equipo se producen buenas relaciones interpersonales.														
			18	En la institución se obtienen mejores resultados cuando se trabaja en equipo.														
		Resolución de conflictos	19	La resolución de conflictos se realiza a través de procesos establecidos en el código de convivencia.														
			20	Los conflictos se resuelven mediante la comprensión mutua de los involucrados.														



**MSc. Castro Mayorga, Kléber Gastón**  
Experto 3

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**Nombre del instrumento:** Cuestionario del clima laboral en la Escuela de Educación Básica “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa del clima laboral.

**Dirigido a:** docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Castro Mayorga, Kléber Gastón

**Grado académico del experto evaluador:** Magister en Docencia y Currículo

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

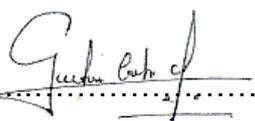
**Institución donde labora:** Unidad Educativa Juan Montalvo

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 29 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Guayaquil, mayo del 2020

  
.....  
**MSc. Castro Mayorga, Kléber Gastón**  
Experto 3



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de calidad educativa en la Escuela de Educación Básica “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas, 2020.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la calidad educativa

**Dirigido a:** docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Miguel Velasco Navarro” Daule, Guayas.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Castro Mayorga, Kléber Gastón

**Grado académico del experto evaluador:** Magister en Docencia y Currículo

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

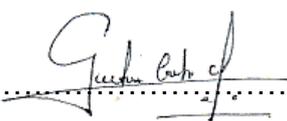
**Institución donde labora:** Unidad Educativa Juan Montalvo

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 29 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Guayaquil, mayo del 2020

  
.....  
**MSc. Castro Mayorga, Kléber Gastón**  
Experto 3

## Anexo 4. Autorización de aplicación de los instrumentos



### **Escuela de Educación Básica "LUIS MIGUEL VELASCO N°"**

AMIE: 09H03256 Recinto Naupe – Cantón Daule Mail: [esc.luismiguelvelasco@gmail.com](mailto:esc.luismiguelvelasco@gmail.com)

**Daule-Ecuador**

**Año Lectivo 2020-2021**

### **Autorización**

Yo, Paquita Trinidad Sarcos Vizueta, con C.I. # 0910746361, en mi calidad de Directora de la Escuela de educación Básica "Luis Miguel Velasco Navarro" del cantón Daule.

### **AUTORIZO:**

A la Lic.: GONZÁLEZ HOLGUIN SANDRA ISABEL, con C.I. # 0913677324, docente de la Escuela de Educación Básica "LUIS MIGUEL VELASCO NAVARRO" del cantón Daule, para realizar su trabajo de investigación denominado: Clima laboral y calidad educativa en la Escuela de Educación Básica "Luis Miguel Velasco Navarro", Daule, Guayas, 2020, el mismo que estará dirigido a todo el personal de la institución.

Se expide la presente, a fin de que se les brinde las facilidades del caso a la mencionada docente.

Daule, 05 de junio del 2020

ESUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA  
Luis Miguel Velasco Navarro  
COD. 09H03256  
Recinto Naupe - Cantón Daule

Lic. Paquita Trinidad Sarcos Vizueta  
Directora

## Anexo 5. Consentimiento informado

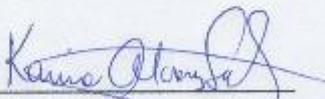
### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Karina Guadalupe Álvarez Salas, identificada con documento/cédula de identidad N° 0915471882, trabajadora de la Institución Educativa "Luis Miguel Velasco Navarro", he sido informada sobre la investigación titulada: **Clima laboral y calidad educativa en la institución educativa "Luis Miguel Velasco Navarro" Daule, 2020**; conducida por la Lic. Paquita Trinidad Sarcos Vizuela, 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, 01 de junio del 2020.



Karina Guadalupe Álvarez Salas

CI N° 0915471882

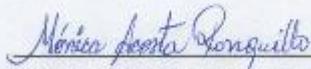
### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mónica Elizabeth Acosta Ronquillo, identificada con documento/cédula de identidad N° 0917311623, trabajadora de la Institución Educativa "Luis Miguel Velasco Navarro", he sido informada sobre la investigación titulada: **Clima laboral y calidad educativa en la institución educativa "Luis Miguel Velasco Navarro" Daule, 2020**; conducida por la Lic. Paquita Trinidad Sarcos Vizuela, 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, 01 de junio del 2020.



Mónica Elizabeth Acosta Ronquillo

CI N° 0917311623

Anexo 6. Base de datos

		V1 CLIMA LABORAL																											
		D1 Motivación					D2 Comunicación					D3 Relaciones interpersonales					V1	Nivel											
Items		1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	13			D2	Nivel	14	15	16	17	18	19	20	D3	Nivel
Muestra	1	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	3	4	3	5	4	27	Alto	3	4	5	4	4	3	4	27	Alto	78	Alto
	2	2	3	4	3	1	2	15	Medio	4	4	3	3	3	4	4	25	Medio	3	2	3	3	4	4	4	23	Medio	63	Medio
	3	2	3	3	3	2	3	16	Medio	3	4	4	4	3	3	3	24	Medio	4	4	3	3	5	4	3	26	Medio	66	Medio
	4	3	3	2	3	1	4	16	Medio	3	2	1	2	3	3	5	19	Medio	4	3	3	4	4	4	5	27	Alto	62	Medio
	5	5	5	4	4	5	5	28	Alto	5	4	5	5	5	5	5	34	Alto	5	4	5	5	5	4	4	32	Alto	94	Alto
	6	5	5	5	5	4	5	29	Alto	5	5	5	4	4	5	5	33	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	97	Alto
	7	5	4	5	5	5	5	29	Alto	5	4	5	5	5	5	5	34	Alto	5	5	5	4	5	5	5	34	Alto	97	Alto
	8	3	5	4	5	3	3	23	Alto	3	4	4	4	4	4	5	28	Alto	3	3	4	3	5	3	4	25	Medio	76	Alto
	9	1	4	3	5	3	1	17	Medio	3	3	3	3	4	3	5	24	Medio	3	4	3	5	5	5	5	30	Alto	71	Medio
	10	2	4	4	3	3	4	20	Medio	4	4	4	4	3	4	5	28	Alto	4	5	4	5	5	4	4	31	Alto	79	Alto
	11	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	5	3	4	4	25	Medio	3	3	4	5	5	1	3	24	Medio	67	Medio
	12	3	5	5	5	3	4	25	Alto	5	4	5	5	4	4	4	31	Alto	4	4	5	5	5	4	5	32	Alto	88	Alto
	13	4	5	4	4	4	3	24	Alto	4	4	4	5	4	4	4	29	Alto	5	5	4	4	5	4	4	31	Alto	84	Alto
	14	3	4	4	4	3	4	22	Medio	5	5	4	5	4	4	5	32	Alto	4	4	4	4	5	5	5	31	Alto	85	Alto
	15	3	4	4	4	3	4	22	Medio	5	5	4	5	4	4	5	32	Alto	4	4	4	4	5	5	5	31	Alto	85	Alto
	16	3	4	4	4	3	4	22	Medio	5	5	4	5	4	4	5	32	Alto	4	4	4	4	5	5	5	31	Alto	85	Alto
	17	3	3	4	4	2	3	19	Medio	5	5	5	5	4	4	4	32	Alto	5	4	5	5	5	5	5	34	Alto	85	Alto
	18	5	4	5	5	4	3	26	Alto	4	3	4	1	5	5	4	26	Medio	3	3	3	4	4	4	3	24	Medio	76	Alto
	19	2	5	5	5	3	4	24	Alto	5	5	5	5	4	4	5	33	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	92	Alto
	20	4	5	4	4	3	3	23	Alto	4	4	4	5	4	4	5	30	Alto	4	4	4	4	5	3	5	29	Alto	82	Alto
	21	1	3	1	3	3	3	14	Bajo	3	2	3	3	1	4	3	19	Medio	3	3	3	3	4	3	4	23	Medio	56	Medio
	22	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	##	Alto
	23	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	##	Alto
	24	1	3	3	3	1	3	14	Bajo	2	2	2	2	2	2	3	15	Bajo	2	3	3	2	3	4	4	21	Medio	50	Medio
	25	4	5	4	4	3	3	23	Alto	4	4	4	5	4	4	5	30	Alto	4	4	4	4	5	3	5	29	Alto	82	Alto
	26	4	4	3	3	2	3	19	Medio	3	3	3	3	2	2	2	18	Medio	3	3	1	3	5	1	5	21	Medio	58	Medio
	27	2	4	4	4	4	3	21	Medio	4	4	4	3	3	3	4	25	Medio	3	3	4	3	4	4	4	25	Medio	71	Medio
	28	4	3	5	5	1	5	23	Alto	5	5	5	5	4	4	5	33	Alto	4	4	5	5	5	5	5	33	Alto	89	Alto
	29	4	5	4	4	3	3	23	Alto	4	4	4	5	4	4	5	30	Alto	4	4	4	4	5	3	5	29	Alto	82	Alto
	30	2	2	2	5	4	3	18	Medio	2	2	3	3	4	2	4	20	Medio	4	2	3	5	4	4	3	25	Medio	63	Medio

		V2 CALIDAD EDUCATIVA																											
		D1 Stándares de calidad								D2 Acción pedagógica								D3 Organización educativa								V2	Nivel		
		Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	D1	Nivel	9	10	11	12	13	14	D2	Nivel	15	16	17	18	19			20	D3
Muestra	1	5	5	5	4	5	4	5	3	36	Alto	5	5	5	5	5	4	29	Alto	5	5	5	5	5	4	29	Alto	94	Alto
	2	4	5	4	3	3	3	4	5	31	Alto	3	5	5	5	5	5	28	Alto	3	4	4	4	5	5	25	Alto	84	Alto
	3	3	4	3	3	4	3	3	4	27	Medio	3	4	5	5	5	3	25	Alto	2	4	4	3	3	5	21	Medio	73	Medio
	4	4	4	4	4	3	5	5	4	33	Alto	4	5	5	5	5	5	29	Alto	5	4	4	4	5	5	27	Alto	89	Alto
	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39	Alto	5	5	5	5	4	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	98	Alto
	6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	100	Alto
	7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	100	Alto
	8	5	4	4	4	4	3	3	4	31	Alto	3	3	4	4	5	4	23	Alto	2	4	4	4	2	2	18	Medio	72	Medio
	9	3	5	5	4	5	5	5	5	37	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	3	4	4	3	4	23	Alto	90	Alto
	10	5	4	4	4	4	4	5	5	35	Alto	4	4	5	5	4	4	26	Alto	4	5	4	4	5	5	27	Alto	88	Alto
	11	4	4	4	3	4	3	5	4	31	Alto	2	4	5	5	5	5	26	Alto	4	3	3	3	5	5	23	Alto	80	Alto
	12	4	5	5	5	5	4	4	5	37	Alto	4	5	5	5	4	4	27	Alto	4	4	4	4	3	4	23	Alto	87	Alto
	13	5	5	4	5	4	4	4	5	36	Alto	5	5	5	5	5	4	29	Alto	4	5	5	4	5	5	28	Alto	93	Alto
	14	5	5	5	5	5	5	4	4	38	Alto	5	5	4	5	4	5	28	Alto	4	4	4	4	5	5	26	Alto	92	Alto
	15	5	5	5	5	5	5	4	4	38	Alto	5	5	4	5	4	5	28	Alto	4	4	4	4	5	5	26	Alto	92	Alto
	16	5	5	5	5	5	5	4	4	38	Alto	5	5	4	5	4	5	28	Alto	4	4	4	4	5	5	26	Alto	92	Alto
	17	5	4	4	4	4	4	4	5	34	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	4	4	4	4	5	5	26	Alto	90	Alto
	18	4	5	4	4	4	4	3	4	32	Alto	4	3	5	5	5	5	27	Alto	4	4	4	4	4	5	25	Alto	84	Alto
	19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	4	5	5	5	5	5	29	Alto	99	Alto
	20	5	5	4	5	5	5	5	5	39	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	99	Alto
	21	4	5	5	4	4	4	5	5	36	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	4	4	5	5	5	5	28	Alto	94	Alto
	22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	100	Alto
	23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	100	Alto
	24	4	5	3	2	2	3	2	2	23	Medio	2	2	4	4	4	4	20	Medio	2	1	2	3	5	5	18	Medio	61	Medio
	25	4	4	4	4	3	4	5	4	32	Alto	5	5	5	4	3	3	25	Alto	5	2	5	5	3	5	25	Alto	82	Alto
	26	3	5	4	4	4	4	4	3	31	Alto	3	4	4	4	5	5	25	Alto	3	4	4	4	5	4	24	Alto	80	Alto
	27	4	3	4	4	4	4	4	4	31	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	3	3	4	4	4	21	Medio	76	Alto
	28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	100	Alto
	29	2	3	2	2	2	3	2	2	18	Bajo	2	1	2	5	3	2	15	Medio	2	2	2	1	3	4	14	Bajo	47	Medio
	30	4	2	3	4	4	2	4	5	28	Medio	5	4	5	5	4	5	28	Alto	5	4	3	4	2	5	23	Alto	79	Alto

Anexo 7. Fotos



Daule, 21 de mayo de 2020.

**Lic. Paquita Trinidad Sarcos Vizueta.**

**Directora de la Escuela de Educación Básica "Luis Miguel Velasco Navarro".**

De mis consideraciones.

Reciba cordiales saludos de parte de la Lic.: **GONZÁLEZ HOLGUIN SANDRA ISABEL con C. I: 0913677324**, me dirijo a usted muy amablemente, con la finalidad de solicitarle la autorización para realizar trabajos de investigación en la institución. Con una encuesta dirigida a docentes para la aplicación de instrumento de recolección de datos de mi tesis en base a un cuestionario que estoy elaborando para obtener una maestría en Administración de la Educación en la universidad de Piura – Perú.

**Con el título de mi tesis:** Clima laboral y calidad educativa en la Escuela de Educación Básica "Luis Miguel Velasco Navarro", Daule, Guayas, 2020.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Sin más que agregar me despido de usted deseándole éxito en sus labores diarias.

ATENTAMENTE.



Lic. SANDRA GONZÁLEZ HOLGUIN.  
C.I: 0913677324