



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Programa De Clima Organizacional Para Mejorar La Gestión De La Calidad En Docentes
De Una Unidad Educativa De Guayaquil - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro En Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Henry Richard González Garzón (ORCID: 0000-0001-7305-944X)

ASESOR:

Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedico este trabajo al todopoderoso creador del cielo y de la tierra nuestro señor Jesucristo por dame que me dio salud, inteligencia, sabiduría y perseverancia para llegar a cumplir este objetivo en mi vida y poder compartirlo con mi familia.

A mi madre Lcda. Nancy Garzón que, con su apoyo, amor incondicional y es mi pilar fundamental en todos los momentos importantes de mi vida le dedico este triunfo en el cual ella está presente y me siento alegre de que este orgulloso del hijo que trajo a la vida.

A mis hijos Ing. Maydelene González, Ing. Ginger González y Richard Jair González para vean este ejemplo y motivarlos a seguir adelante que, con esfuerzo, valor, perseverancia llegaran a cumplir sus éxitos propuestos y que se sientan orgullosos del padre que tienen el cual siempre estará a su lado.

A mi yerno Sr. Leonardo Pinto que ha estado en esos momentos de stress junto a mi nieto Leito sacándome una sonrisa.

Y a todos los amigos y conocidos que me motivaron a seguir adelante en este proceso de estudio.

Richard González

AGRADECIMIENTO

Agradezco al padre celestial por darme salud, fuerza y perseverancia necesaria para iniciar y culminar con éxito etapa de mi vida por cuidar mi entrada y mi salida en cada uno de mis viajes y poder compartir esta felicidad con mis seres queridos.

A toda mi familia por el apoyo moral y económico que brindaron en cada uno de los viajes que realice y siempre estar pendientes de mí.

A la universidad Cesar Vallejo de Piura - Perú por abrirme sus puertas y permitir escalonar un peldaño más en la educación.

A cada uno de los docentes de dicha institución que se acoplaron a nuestro sistema de estudio y compartieron sus conocimientos los cuales nos tuvieron mucha paciencia, comprensión en este ciclo de estudio.

Al tutor quien, con paciencia y dedicación, no dudo en compartirnos sus conocimientos. Fue muy grato contar con su apoyo para el desarrollo de este programa.

Richard González

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 12:00M del día 21 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTION DE LA CALIDAD EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL - 2019, presentada/o por el /la bachiller **GONZALEZ GARZON, HENRY RICHARD**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
Aprobar por mayoría

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

PIURA, 21 DE DICIEMBRE DE 2019

DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO
PRESIDENTE



DR. RONALD HENRY MEDINA GONZALES
SECRETARIO

DR. ULLOA PARRAVICINI CÉSAR EDUARDO
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

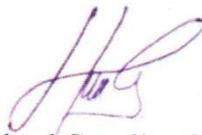
Yo, Ing. Henry Richard González Garzón, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 0913897443, con la tesis Titulada: Programa de relación interpersonal en gestión de calidad en docentes de la unidad educativa de Guayaquil

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, julio del 2019



Henry Richard González Garzón

D.N.I. N° 0913897443

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página de Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Gráficos.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	17
2.1. Variables.....	17
2.2. Operacionalización De Las Variables.....	18
2.3. Tipos de Estudio.....	19
2.4. Diseño De Investigación.....	20
2.5. Población Muestra Y Estratos.....	20
2.6. Técnicas E Instrumentos Para La Recolección De Datos.....	21
2.7. Recolección de Datos o Fuentes De Evidencias.....	25
2.8. Métodos De Análisis De Datos.....	25
2.9. Aspectos Éticos.....	25
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES.....	45
VI. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS.....	54
Anexo 1: Matriz De Consistencia.....	55
Anexo 2: Instrumentos De Recolección De Datos Cuestionario Para Medir La Variable Clima Organizacional Y Gestión De La Calidad.....	58
Anexo 3: Certificados De Validez De Contenido Instrumento De La Variable Clima Organizacional Y Gestión De La Calidad.....	60
Anexo 4: Base De Datos Variable Clima Organizacional Y Gestión De La Calidad.....	66
Anexo 5 Normas Complementarias Para Regular El Uso De Los Talleres Y Laboratorios.....	70
Anexo 6: Evidencias De La Propuesta.....	82
Acta De Aprobación De Originalidad De Tesis.....	84
Pantallazo Del Porcentaje Turnitin.....	85
Autorización De Publicación De Tesis En Repositorio Institucional UCV.....	86
Autorización Versión Final De Trabajo De Investigación.....	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz De Operacionalización De La Variable Clima Organizacional.....	17
Tabla 2. Matriz De Operacionalización De La Variable Gestión De Calidad.....	19
Tabla 3. Población De La Unidad De Análisis.....	21
Tabla 4. Ficha Técnica Del Instrumento Para Medir La Variable Clima Organización.....	22
Tabla 5. Ficha Técnica Del Instrumento Para Medir La Variable Gestión De Calidad.....	22
Tabla 6. Validez De Contenido De Expertos Del Instrumento Del Clima Organizacional.....	23
Tabla 7. Validez De Contenido De Expertos Del Instrumento De La Gestión De Calidad.....	23
Tabla 8. Niveles De Confiabilidad.....	24
Tabla 9. Estadísticas De Fiabilidad De Clima Organizacional.....	24
Tabla 10. Estadísticas De Fiabilidad De Gestión De Calidad.....	25
Tabla 11. Niveles De Percepción De La Variable Clima Organizacional.....	26
Tabla 12. Nivel De Percepción De La Dimensión Autorrealización.....	27
Tabla 13. Nivel De Percepción De La Dimensión Involucramiento.....	28
Tabla 14. Nivel De Percepción De La Dimensión Monitoreo.....	29
Tabla 15. Nivel De Percepción De La Dimensión Comunicación.....	30
Tabla 16. Nivel De Percepción De La Dimensión Motivación.....	31
Tabla 17. Nivel De Percepción De La Variable Gestión De Calidad.....	32
Tabla 18. Nivel De Percepción De La Dimensión Significación De Tareas.....	33
Tabla 19. Nivel De Percepción De La Dimensión Condiciones De Trabajo.....	34
Tabla 20. Nivel De Percepción De La Dimensión Reconocimiento Laboral.....	35
Tabla 21. Nivel De Percepción De La Dimensión Beneficios Económicos.....	36
Tabla 22. Grado De Correlación Entre Clima Organizacional y La Gestión De Calidad.....	37
Tabla 23. Grado De Correlación Entre La Dimensión Autorrealización Y La Gestión De Calidad.....	38
Tabla 24. Grado De Correlación Entre La Dimensión Involucramiento Y La Gestión De Calidad.....	39
Tabla 25. Grado De Correlación Entre La Dimensión Monitoreo Y La Gestión De Calidad.....	40
Tabla 26. Grado De Correlación Entre la Dimensión Comunicación y La Gestión De Calidad.....	41
Tabla 27. Grado De Correlación Entre La Dimensión Motivación Y La Gestión De Calidad.....	42

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Nivel De Percepción De La Variable Clima Organizacional.....	26
Gráfico 2. Nivel de Percepción De La Dimensión Autorrealización.....	27
Gráfico 3. Nivel De Percepción De La Dimensión Involucramiento.....	28
Gráfico 4. Nivel De Percepción De La Dimensión Monitoreo.....	29
Gráfico 5. Nivel De Percepción De La Dimensión Comunicación.....	30
Gráfico 6. Nivel De Percepción De La Dimensión De Motivación.....	31
Gráfico 7. Nivel De Percepción De La Variable Gestión De La Calidad.....	32
Gráfico 8. Nivel De Percepción De La Dimensión Significación De Tareas.....	33
Gráfico 9. Nivel De Percepción De La Dimensión Condiciones De trabajo.....	34
Gráfico 10. Nivel De Percepción De La Dimensión Reconocimiento Laboral.....	35
Gráfico 11. Nivel De Percepción De La Dimensión Beneficios Económicos.....	36

RESUMEN

Este proyecto investigativo titulado: programa de clima organizacional para mejorar la gestión de la calidad en docentes de una unidad educativa de Guayaquil - 2019, lleva como propósito establecer el nexo que existe entre el clima institucional y la gestión de la calidad en docentes de dicha institución. Los métodos investigativos que se implementaron en dicho proyecto realizado en modo básico sustantivo de grado descriptivo correlacional explicativo, con una perspectiva cuantitativa; y sumado a un esquema no experimental. Los extractos de la población se conformaron por 50 docentes y personal administrativo. Por otra parte, la metodología implementada para recabar datos fue la encuesta y la herramienta el cuestionario de preguntas el mismo que fue convalidado mediante juicios de expertos y marcando su confiabilidad gracias a el método estadístico Alfa de Cronbach. Expuestos estos resultados se determinó diversas conclusiones que se detallan a continuación, Hay pruebas suficientes que certifican que la variable clima organizacional posee un nexo efectivo media (Coeficiente de Spearman = 0,556) y representativo ($Q= 0,000 < 0,05$) con la varianza gestión de la calidad en docentes de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Palabras claves: Clima organizacional, Gestión de la Calidad, Comunicación, Motivación.

ABSTRACT

This research project entitled: organizational climate program to improve quality management in teachers of an educational unit in Guayaquil - 2019, carries out a new job. The investigative methods that are implemented in a project carried out in a basic mode. And added to a non-experimental scheme. The excerpts from the population are made up of 50 teachers and administrative staff. On the other hand, the methodology used to collect the data was the survey and the questionnaire tool, which was validated through expert judgments and its reliability was made possible thanks to the Cronbach's Alpha statistical method. Exposed these results were determined the opportunities are detailed below, There is sufficient evidence to certify the variable organizational climate possesses an effective nexus means (Spearman coefficient = 0.556) and representative ($Q = 0.000 < 0.05$) with the management variance of the quality in the teachers of a Technical Education Establishment in Guayas.

keywords: Organizational climate, Quality Management, Communication, Motivation.

I. INTRODUCCIÓN

A escala global sea encontrado un incorrecto manejo de la gestión de calidad en varias instituciones educativas, según la UNESCO en el 2014 en uno de sus informes, señala las dificultades para encontrar una práctica de gestión de calidad docente encaminada con el objetivo educativo como fin último de los establecimientos educativos, sumado a esto, reductos pedagógicos que merman el rendimiento y ecuanimidad. Esto acarrea como propósito un clima organizacional o institucional poco competente para gestionar condiciones dúctiles prósperas, es preciso ofrecer un apropiado ambiente físico de labores, lo que sobrellevará el fortalecimiento de la sociabilidad en las instituciones, se demostrará excelentes resultados en los ambientes educativos.

En el reducto local, el clima organizacional siempre se lo ha tomado en cuenta por varios investigadores, casi todos ellos en el marco educativo y profesional pero puntualmente en las últimas épocas en el criterio educativo, todos estos estudios demuestran que el clima institucional es una herramienta fundamental en relación a, el fortalecimiento de la gestión de la calidad de los docentes.

Hoy en día, la mayoría de los establecimientos educativos muestran una relación social deficiente, el desarrollo de comunicación entre compañeros se ve minimizado por el poco diálogo por diversos motivos. El clima organizacional es un elemento primordial que debe estar perenne en la actuación de los integrantes de la institución esto va generar y decretar el rendimiento profesional y los resultados académicos que finalmente se los encuentra en los estudiantes.

Un buen clima social palpado por los docentes puede formar un excelente clima laboral, que se represente en la evolución y superación personal, con el propósito de que facilite a la concepción y realización de metas sumado objetivos trazados. Por consecuente, un clima laboral favorable va a perpetrar una mejor calidad y un alto rendimiento en la gestión de calidad en los docentes de una Unidad educativa fiscal técnica de Guayaquil.

En este reducto, se ha estimado la conveniencia de analizar cómo se desarrolla el clima constitucional de una unidad educativa fiscal técnica en la ciudad de Guayaquil, Ecuador. No obstante, se ha demostrado que los docentes se hayan desalentados por varias

razones, uno de estos aspectos relevantes es la falta de integración y el mínimo diálogo entre los altos directivos con sus respectivos docentes a fin de, demostrar que las relaciones laborales no están en las mejores condiciones.

El establecimiento educativo, no está dando una total importancia al clima institucional, debido a la apreciación que han constatado los docentes a través del tiempo, por tal razón, no se sienten plenamente satisfechos en su medio laboral, a observar las situaciones laborales vale destacar y exhortar que se dé la importancia necesaria para corregir de alguna manera los aspectos negativos y sugerir ideas que sirvan en favor de los agentes pedagógicos, solo en esta forma se podrá optimizar la gestión de la calidad en los docentes.

A causa de esto, se ha ejecutado el presente proyecto investigativo para demostrar el real grado del clima organizativo e institucional, desde el punto de vista de los trabajadores en este caso los docentes, en una institución educativa en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, la cual accederá a las modificaciones recomendadas y a su vez se implementará como programa esencial de la administración formativa y de todo establecimiento en relación a, el mejoramiento de la gestión de la calidad en los docentes, lo que finalmente repercutirá positivamente en los estudiantes.

Posteriormente, examinamos y encontramos proyectos anteriores relacionados con las variables de estudio, clima organizacional y gestión de calidad en docentes.

En el ambiente internacional, Lamoyi (2017) desarrolló el siguiente proyecto titulado “Clima Organizacional social de las escuelas, orientación de la sociedad y liderazgo administrativo, en instituciones secundarias de Tabasco” se emplearon las dimensiones de los valores, el sentido de solidaridad y liderazgo directivo, que aprobaron explorar, a la vez, el nivel de reunión social en cada dimensión y en su grupo. Para este proyecto, se empleó una indagación con el propósito de conocer la apreciación de los docentes mediante un interrogatorio escrito con respuestas redactadas en expresiones fácticas y evaluadas en escala de Likert de 1 a 5.

Para su estudio, se esgrimió análisis descriptivos que detallaron validar la extensión total del proyecto. La investigación se desarrolló en los establecimientos secundarios

generales y técnicos del estado al sur de Tabasco. La población censal la conformaron 128 establecimientos secundarios y técnicos, el muestreo utilizado fue el área constituida (bietápico). El resultado arrojado en la dimensión de creencias sobre las destrezas de los integrantes fue de solo el 32.30% y de este grupo tienen la sensación que en la institución se imparte la misión y los objetivos.

En la esfera nacional, Crespín (2016) expuso la tesis “Clima institucional según la apreciación de los maestros de una institución educativa fiscal del sector Callao de la Facultad pedagógica de la Escuela de Postgrado, Universidad San Ignacio de Lollola. Piura, Perú”. Este proyecto tuvo como eje problemático el grado del clima organizacional dependiendo la interpretación de los docentes en una institución educativa de la zona del Callao en dirección a esto se determinaron tres dimensiones molde, incentivo, correlación e identidad del clima institucional, el diseño empleado fue el descriptivo, el enfoque investigativo fue cuantitativo, la población empleada fue de 50 docentes de una institución formativa de la región del Callao.

El proyecto recopiló las siguientes deducciones: el clima institucional se haya en un escala media representando el 70.1% en la muestra encuestadas, en todo lo que representa a la dimensión molde alcanzó una escala media representando 55.6% de los docentes asignados, en la dimensión incentivo obtuvo una escala media con un 64,3% de los trabajadores encuestados, en la dimensión correlación se logró una escala media con un 55,7% en general los docentes encuestados y definitivamente, en la dimensión identidad se logró una escala alta representando el 73.2% de todos los docentes seleccionados.

Finalmente, Gamarra (2016) trabajo en su tesis llamada El proyecto tuvo por finalidad estudiar las sensaciones de directores y docentes acerca del clima social con las dimensiones compañerismo, influencia, colaboración y correspondencia, el bosquejo investigativo empleado fue no-experimental, la población a tratar fue de 35 docentes.

La tesina obtuvo las subsiguientes deducciones: expresando el primer propósito relacionado a la dimensión de compañerismo los docentes muestran satisfacción. Esto trata de decir, que las relaciones sociales entre directores y docentes muestran el valor de la amistad. En relación al segundo propósito con la dimensión de influencia en base a la

sensación mostrada por los docentes, se hallaron de evidencia un disgusto laboral, esto se da por la razón que no existe un monitoreo general, comités de coordinación en representación de los directivos.

Por otra parte, la dimensión de colaboración, determina percepciones de confianza dado que, muestran un efecto de solidaridad. Y finalmente, a la dimensión correspondencia, origina sensación de disgusto laboral por tal razón que, no obtienen ningún tipo de reconocimiento sea económico o meritorio por su labor docente realizada. De acuerdo con esto, se percibe que los maestros están desalentados y este clima no favorece para el desempeño laboral y organizacional.

Variable Independiente: Clima organizacional.

Littwin, (1970). conceptualiza a los climas organizacionales como el grupo de cualidades que suelen ser cualificable en un entorno docente, cimentado en las sensaciones colectivas de los trabajadores, que conviven y trabajan en cierto entorno, y a su vez este autor manifiesta que las sensaciones determinan en la conducta de los docentes. (p. 85).

Como Lewin (1975) se refirió al clima organizacional como:

Regímenes sostenidos en un instante fijo, o en una armonía constituida por el accionar de fuerzas similares y contrapuestas. Desde otro punto de vista, existe un grupo de fuerzas promotoras, conteniendo, por citar, las presiones laborales, la expansión de las nuevas tics, la invención y la inventiva dentro de la institución, y la nueva legislación referente a espacios como las prácticas profesionales, los intereses circunstanciales y los derechos de los trabajadores.

Según Lewin, (1951). un psicólogo social detalla, existen cuantiosas «fuerzas de aguante» que emparejan a las fuerzas motoras. Esta clase son, entre muchas más, las costumbres establecidas en la institución, los acuerdos de los docentes, o la civilización y el clima del establecimiento. A consecuencia de que, cada conjunto de potencia podría reprobar a los demás, el clima se conserva en una situación emparejada. (p. 145).

Liket, (1960). Mencionado por Brunet, (2014). Puntualizó al clima institucional como: La sensación que tienen los individuos de una organización en este caso institución y

sus elementos. Y a su vez, Likert mantiene que la vicisitud de un trabajador ante cualesquiera escenarios, siempre está en relación a la sensación del clima laboral donde se desenvuelve, y ellos puntualizan que es lo más fundamental a sus intereses, el autor expresa como los individuos ven los acontecimientos dentro de su esfera y en su contexto. Y es que el ambiente determina la percepción y el tipo de conducta del ser, dicho de otra manera, el planeta es la manera en que es percibido, es lo que verdaderamente interesa para el proceder de los individuos. (p. 50).

Robins, (2016). Enfatiza el concepto de clima laboral e institucional, como el sitio en que un empleado se asemeja con una institución y desea proseguir constituyendo en sus filas y cumplir sus objetivos; una colaboración alta en la labor demuestra en una asociación idónea con lo que uno hace y, por otra parte, que la conducta institucional cargada consta en auto señalarse con la empresa en relación a, la que se labora. (p. 61).

Fernández, (2017). El clima organizacional posee relevancia empírica y sociopolítica, sus referencias surgen de la opinión al paradigma clásico de las instituciones y de los descubrimientos de la investigación anglosajona sobre la eficacia educativa, sobre el cual se evidencio el resultado del clima y sobre la gestión, la igualdad y otros frutos no epistemológicos en los noventa, esta regla fue inducida por varios funcionarios y el banco mundial como añadidura de las reformas administración dirigidas a optimizar la innovación en los establecimientos educativos. (p 353)

a. Clima aprovechador. Los directivos desconocen de la cordialidad en sus trabajadores, el ambiente que siente es inseguro, las personas prefieren pasar desapercibidos a causa de la baja familiaridad al relacionarse en los altos directivos y con los otros administradores y las decisiones definitivas únicamente la ejecutan los líderes.

b. Clima Totalitario protector. El directivo posee total empatía al mando de los trabajadores, el gran número de las directrices se las toman de manera grupal con la acción y voz del personal activo en este caso docentes. Los premios y las formas de castigo son empleados para incentivar a los trabajadores, la relación entre los directivos y los empleados lleva un rol muy interesante dentro del clima organizacional global.

c. Ambiente colaborativo. En esta clase de entorno se centra en la apertura que dan los directivos a los docentes, lo que le accede a tener en cuenta su voto hasta en procesos decisivos, este tipo de clima está constituido por 2 subtipos que son: Participativo en grupo y consultivo.

d. Sistema participativo en grupo. Esta subdivisión del clima participativo, se enfoca en la amistad o relación social entre directivos y empleados. Por tal razón, los empleados laboran en con el objetivo de obtener metas que les plateen y a la motivación que le impulsen a fin de, realizar sus prontitudes con empeño y mucho juicio. (p. 195).

Según Palma (2014) docente y redactora de la Universidad Alma Mater Ricardo Palma, lo define al clima relacional, en la captación para el empleado en relación al reducto por el que se desenvuelve y labora y en situaciones en dimensiones relacionadas que serán tomadas en cuenta, para obtención de los resultados, como: autorrealización, involucramiento, monitoreo, comunicación, motivación.

Autorrealización. Se lo define como la valoración al trabajo con relación a las posibilidades que el medio físico otorgue y, por otra parte, beneficie al desarrollo individual y profesional contingente de las labores.

Involucramiento. Se describe en el apersonamiento y responsabilidad con los Valores cimentados y proceso en el desarrollo de una institución.

Control. El control y observación lo conceden los directores a fin de, supervisar las diligencias educativas de los docentes en este caso. Y también se endosa el sostén que recibe para la evolución de sus labores encomendadas.

Comunicación. Es la naturalidad, nitidez, adaptación del lenguaje que siempre debe ser completo y que se emplea para comunicarse con el entorno que la rodea dentro del establecimiento.

Motivación. En la labor, puede ser determinante como un camino, que maneje la conducta y los impulsos consientes e inconscientes de los docentes en dirección a logros y metas que compensen la labor y den como resultado una gestión de calidad educativa excelente.

Ejemplares de clima institucional para el pedagogo Rousseau (1975), (mencionado por Paramo 2014), realizo una comparación teórica de 4 clases de climas organizacionales:

Clima psicológico. Determina el estilo de pensar primeramente del docente en el elemento de la institución a la naturaleza del individuo o a las matrices, a la raíz, a las relaciones interpersonales, no necesariamente se fundamenta en coincidir con el pensar de todos, el reducto y clima individual de los que se siente pertenecientes al establecimiento.

A su vez, la sensación adicional son las palpitations particulares acorde al grado subordinado, aquello se forma en sustento a los recursos de los individuos en algún establecimiento, por otra parte, el clima grupal que maneja un rol crucial internamente en el establecimiento, en otras palabras, es la aprobación del grupo con respecto al comportamiento del docente que se muestra en el grupo.

Teoría A

El individuo tiene la sensación de rechazo a sus labores y evadirá cada que se suscite una ocasión, esquivando su labor la gran cantidad de individuos son presionados a laborar por voluntad, dirigida, monitoreada y conminados con puniciones a fin de, se desenvuelvan y desarrollen la productividad necesaria que la institución o empresa requiere para sus objetivos.

Teoría B

Cuando se labora gustosamente las actividades rutinarias físicas, mentales o cognitivas no se las toma en consideración como un trabajo difícil o complejo, los individuos no requieren de motivaciones extras ni un reducto idóneo que les sirva de estímulo extra y les facilite llegar a sus metas y frutos profesionales, los individuos bajo esta teoría les gusta asumir nuevos retos dentro de su labor diaria.

En conclusión, la teoría B es la más prudente para tomar en cuenta, se determina que si la institución posee un buen clima y las aptitudes que se necesitan, lo que llevaría a la satisfacción profesional en relación al beneficio para los logros y premios del personal que esta residente en el establecimiento educativo.

Como las personas citadas detallan a continuación, en su pensar particular y superficial: 1. El enfoque Gestalt. Esta teoría concentra su estudio con las sensaciones y la

interioridad del ser, corresponde el fundamentalismo, uno en el cual el individuo percibe la ruta de los elementos enfáticamente y la forma que los recepta; y el otro, funciona a través del paso a paso de combinación de la estructura en el grado de corriente; como este enfoque los individuos captan el planeta a su manera. 2. Enfoque funcionalista. En este enfoque la inclinación y la conducta obedece al planeta relacionado más a su vez la manera en que se acopla. Finalmente, en conclusión, estos enfoques llevan una relación de proporción conductual con los individuos en este caso docentes.

Tenemos varios elementos de misión para la eficacia de la pedagogía en los que sobresalen el enfoque al cliente que dice que una institución funciona bajo sus docentes y, por tal razón, debe de comprender los requerimientos modernos y futuros. Este objetivo no bastara con complacer las prontitudes del estudiante, más bien extenuarse hasta sorprender sus atenciones, finalmente, acrecentar sus esperanzas resumen en llegar mucho más de lo que el estudiante desea.

El concepto de liderato es donde dirigentes dentro de la institución pedagógica, encarados para notificar el rumbo del Itinerario organizacional establecido previamente, facilitando un clima ameno a fin de, alcanzar sus dichas acarreando la más posible totalidad de individuos en este caso serían docentes. En otras palabras, representa los altos mandos del establecimiento, y a su vez, detectar próximos paladines, encomendar los débitos correspondientes en estos y lograr a los docentes detectar esta actitud y emular su conducta.

Variable Dependiente: Gestión de calidad.

Tiene como objetivo principal satisfacer la necesidad de un cliente en un producto o servicio, para ello Juran, definió la calidad como “algo listo para su uso” el sostenía que la mejora de la calidad dependía de permitir a los trabajadores un margen de “planificación” porque están preparados para ello.

La gestión de calidad, es un conjunto de acciones y herramientas que tienen como objetivo evitar posibles errores o desviaciones en el proceso de producción y en los productos o servicios obtenidos mediante el mismo. Así que, antes que nada, tenemos que hacer

hincapié en que no se quiere identificar los errores cuando ya se han producido, sino que se deben evitar antes de que ocurran.

La norma ISO 9001:2008 es la que regula la gestión de calidad de los servicios y se clasifican por las diversas normas existentes, con la finalidad de prevenir errores, para ciertos casos los inconvenientes surgen conforme se va desarrollando el servicio y de presentarse se los debe solucionar lo más pronto posible.

Una organización educativa, aumentará su eficiencia y eficacia mediante la identificación, comprensión y gestión de los procesos interrelacionados de un Sistema que se ha diseñado para el cumplimiento de objetivos específicos. Un proceso siempre ofrece un servicio o un producto a otro proceso, o a un cliente.

Gómez Piñeiro, (2008), la gestión de calidad tiene diferentes aplicaciones, definiciones de un servicio, que se encaminan a la necesidad del cliente, es obligación de directivos de la institución; promover un diseño que satisfaga las expectativas, pero también, complemente las acciones en fin de mantener a los clientes satisfechos.

La gestión de la calidad tiene una naturaleza multidimensional, es por ello que al aplicar la Gestión de la calidad en cada institución difiere de acuerdo a la percepción y a las necesidades actuales de dicha organización. (Federico Atehortúa Hurtado, Ramón Bustamante Vélez, Jorge Calderón López, 2005).

La gestión de la calidad es la suma de métodos usados para el control de la calidad de productos y procesos. Es una opción estratégica que da competitividad a la organización. Se destaca la contribución, bienestar, la competitividad, la comprensión de la variación y la importancia de medición. (César Camisón; Sonia Cruz; Tomás González, 2006).

La calidad total se obtiene cuando se logra que la calidad esperada, la calidad programada y la calidad realizada coincidan, teniendo como resultado la completa satisfacción del cliente. (Galgano, 1993)

Control total de calidad

Tener un buen programa de control de calidad implica dar las facilidades y apertura al personal para brindar las sugerencias de mejora o soluciones a las novedades presentadas, sea este personal de la alta dirección o aún personal obrero, saber escuchar y analizar las sugerencias recibidas con el fin de obtener una mejora continua en los procesos.

Ventajas del control de calidad

Entre las ventajas que ofrece el control de la calidad son:

Por medio del control de los procesos se puede conseguir una producción 100% sin defectos. No es suficiente con identificar los defectos y fallas y corregirlos. Se debe hallar la causa que los produjo, esto hace el Control total de calidad y el control de procesos, para ayudar a identificar y eliminarlas.

El control de calidad permite hallar las fallas antes que sea tarde y ocasione un total desastre, ya que se crea la costumbre de tener una comunicación efectiva, dando la facilidad de decir las cosas de una manera franca, efectiva y útil. (Vic, 2010)

Calidad de la educación

El control de la calidad busca optimizar los recursos y alcanzar la satisfacción del cliente, si realizamos la comparación entre dos empresas que poseen las mismas maquinarias para brindar la elaboración del producto, sin embargo el resultado obtenido difiere el uno del otro, esto se debe a la entrega parte de todos los empleados, los mismos que muestran compromiso e interés por brindar el mejor producto y servicio; (Ramón Pérez; Francisco López Rupérez; MaDolores Peralta Ortiz, 2004) Cuando existe este compromiso, se puede obtener mejores productos o servicios a menor costo, aumentando las ventas y mejorando así las utilidades y aportando al crecimiento de la empresa. (Gavoor, 1996).

El control de calidad no se puede iniciar y luego suspender; una vez que se inicia debe mantenerse en revisión y mejora continua. (Ishikawa, 1997).

Modelos para la implantación de la gestión de la calidad total

Existen diversos programas que otorgan premios de calidad a las empresas, que se encuentren aplicando los requerimientos de calidad de acuerdo a las exigencias de cada modelo, esto tiene como fin que cada vez sea mayor la cantidad de empresas que se preocupen e interesen por la aplicación de modelos de calidad como herramientas básicas para la evaluación y mejora de su Gestión de Calidad Total. (César Camisón; Sonia Cruz; Tomás González, 2006)

Modelo Malcolm Baldrige: Es un modelo Estadounidense, es el mayor reconocimiento a la excelencia para las organizaciones estadounidenses. Resalta la mejora elevada en la calidad de los productos y evidenciar la Gestión de la Calidad por medio de la involucración de los empleados en cada nivel de mejora de la entidad. (Manuel Zúñiga&César Zapata, 2008).

El enfoque que deben tener los líderes de la entidad, es orientado a la dirección estratégica y a los clientes. También deben dirigir, responder y gestionar el desempeño basándose en los resultados. (Byrnes, 1995).

Las estrategias claves se construyen sobre las medidas y los indicadores del desempeño y el conocimiento organizativo. Estas estrategias deben relacionarse con los procesos clave y con la alineación de los recursos. Así se logrará la mejora del desempeño general de la entidad y la complacencia de los consumidores y de grupos de interés. (César Camisón; Sonia Cruz; Tomás González, 2006)

Modelo de Excelencia de la European (EFQM): Inició en 1990 y desde 1992 realiza concursos para evaluar a las organizaciones y premiar la excelencia

El colaborar de los docentes en el interior de la academia, varía dependiendo por la actitud de los demuestren por aprender, dar palabra y mostrar destrezas en función de las metas establecidas. Refiriéndose a, faenas para la Gestión de la Calidad, la colaboración debe ser general no solo por parte de directivos sino por todo el personal docente también. Aquellos deberán estar al tanto de las resultas y a la salida en los conflictos suscitados, todo esto siempre y cuando estén capacitados y evaluados.

Ciertamente, las destrezas junto a los métodos resultan ser el camino obviamente y los medios direccionados a simular a un desarrollo, en la obtención de algún efecto, a su vez los organismos se preocupan por concebir sus resultados en manera pertinente y en relación a esto aspiran manejar en cuestión, talleres idóneos y gestionar las herramientas pertinentes de un programa que demanda de un inicio el manejo de los medios, y una estrategia a fin de, lograr un final excelente.

El final, es el resultado de la evolución al segmentar la distribución en procedimientos y finalmente en acciones luego se hace sencillo señalar rápidamente los motivos de las desproporciones y los causales del porque no se logran ciertos objetivos anhelados en la estructura institucional.

Por otra parte, la visión de un régimen para la dirección en una academia pedagógica desarrollara una validez y actividad a través de la personalización, empatía y dirección de las vías correlacionadas de un grupo estructurado, en el que se elaboró con el propósito de cumplir la visión de la institución, en su momento, una causa perenemente da una prestación laboral o un provecho a diferentes etapas, o en este caso particularmente a un estudiante. En el interior de la institución existen diversos procesos lo que refiere en que el desarrollo beneficia al estudiante. Vale acotar que estos procesos deberán ser relacionados si se anhela poseer un excelente medio de gestión de calidad educativa.

La mejora perenne debe ser ecuánime constante para la institución mejorando su desenvolvimiento laboral, en el que se reflejara la calidad de comunicación entre docentes.

Los enfoques basados para la ejecución de directrices exactas, se fundamentan y relacionan en el estudio nomotético de fundamentos vale aclarar que, el establecimiento educativo que lleve a cabo estas normas técnicas ejecutara disposiciones que colaboraran a su desarrollo y evolución y caso contrario, la institución que ejecuta de manera empírica no obtendrá fácilmente los resultados.

Las asociaciones estrechamente provechosas demuestran el talento de la institución a fin de, cumplir los requerimientos junto a las perspectivas de los trabajadores es decir los docentes, esto hace ver potenciada la analogía en estudiantes - docentes beneficiados esta

asociación de provecho dual crece la habilidad para fomentar este valor. en conclusión, la concordancia en la institución debe ser tomada en cuenta como un gesto de cordialidad en los docentes y estudiantes que al final obtienen provecho, demostrando un propicio clima institucional y de bienestar.

Como reformulación del conflicto encontrado tenemos ¿cómo índice el programa de clima organizacional para mejorar la gestión de la calidad en docentes de la Unidad Educativa del Guayas 2019?

Formulando los problemas específicos tenemos:

¿De qué forma influye el programa de clima organizacional para mejorar la gestión de la calidad en la **significación de tareas** en docentes de la Unidad Educativa del Guayas 2019?

¿De qué manera ayuda programa de clima organizacional para mejorar la gestión de la calidad en las **condiciones de trabajo** en docentes de la Unidad Educativa del Guayas 2019?

¿Considera que programa de clima organizacional para mejorar la gestión de la calidad logrará un **reconocimiento personal y social** en la gestión de la calidad en docentes de la Unidad Educativa del Guayas 2019?

¿Cuál el **beneficio económico** de un programa de clima organizacional para mejorar la gestión de la calidad en la gestión de la calidad en docentes de la Unidad Educativa del Guayas 2019?

Objetivo

Determinar cómo incide el programa de clima organizacional para mejorar la gestión de la calidad a través, de un manual de procedimiento permite mejorar significativamente en la unidad educativa del Guayas.

Objetivos Específicos

Como objetivos específicos tenemos:

1. Realizar un manual de procedimientos que permita la asignación de las tareas a fin de conseguir las metas y objetivos previstos para el programa educativo la unidad educativa de Guayaquil 2019

2. Difundir las normas de un manual de procedimientos que permita mejorar las condiciones de trabajo de forma eficaz a fin de mejorar la gestión de la calidad en los docentes la unidad educativa de Guayaquil 2019

3. Utilizar un manual de procedimiento va permitir obtener un reconocimiento personal y social dentro de la unidad educativa en el área técnica a través, de la gestión de calidad en la unidad educativa de Guayaquil 2019

4. Reconocer la importancia económica al implementar un manual de procedimientos dentro de la unidad educativa de Guayaquil 2019

Justificación

El propósito de esta investigación se justifica en implementar un taller que favorezca el ambiente institucional y el control interno del establecimiento, creando un manual que describa los procesos operativos en los laboratorios, en este se plantearán las actividades y las responsabilidades para los docentes, que permita el propio desenvolvimiento del personal en su área de trabajo, cumpliendo con los lineamientos que permitan a los estudiantes hacer uso de los recursos, optimizando el desarrollo de enseñanza-aprendizaje, alcanzando la mayor parte de objetivos planteados por el plantel.

El control interno para este proceso se vio alterado debido a múltiples factores como: reducción de personal, jubilaciones y la no reposición de los mismos por parte del gobierno, debido a esto esta situación afecta concisamente en los métodos de aprendizaje de los educandos al no poder utilizar los laboratorios, razón por la cual es necesario realizar este manual para el beneficio del estos.

Esta herramienta es de gran utilidad, puesto que permite unificar criterios y formas de proceder ante las situaciones y problemas cotidianos, favoreciendo y mejorando la gestión, y que todos los agentes educativos tengan acceso a las instancias y estructuras de la institución, y además nos brinden aportes y opiniones que permitan realizar mejoras.

En toda institución se pide la eficacia de sus docentes, para esto es fundamental sostener un buen clima organizacional que nos va a permitir mejorar la buena utilización de la operatividad en el plantel educativo puesto que, el personal humano es fundamental en relación a el manejo de los talleres y laboratorios.

Hipótesis

Hipótesis primaria

Ho: El **clima institucional** no se vincula con las gestiones para la Calidad de los preceptores de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

HI: El clima institucional se asocia con las directrices para la Calidad de los catedráticos de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Hipótesis particular 1: Autorrealización

HO: La autorrealización no se enlaza con las gestiones para la calidad de los maestros y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

HI: La autorrealización se une con la administración de la calidad de los formadores y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Hipótesis particular 2: Involucramiento

HO: El involucramiento no se refiere con las directrices para la calidad de los educadores y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas

HI: El involucramiento se asocia con la administración para la calidad de los instructores y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Hipótesis particular 3: Monitoreo

HO: El monitoreo no se vincula con la coordinación de calidad de los pedagogos y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

HI: El monitoreo se enlaza con la coordinación de calidad de los agentes pedagógicos y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Hipótesis particular 4: Comunicación

HO: La comunicación no se une con las directrices de calidad de los educadores y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

HI: La comunicación se conecta con las directrices de calidad de los maestros y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Hipótesis particular 5: Motivación

HO: La motivación no se incumbe con las gestiones para la de calidad de los pedagogos y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

HI: La motivación se corresponde con las gestiones para la calidad del instructor y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas

II. MÉTODO

2.1 Variables

Variable independiente: Clima organizacional

Se define al clima institucional o clima laboral en el momento por el cual el trabajador en general, llega a sentirse identificado en su ambiente laboral, lo que en logros que desea proseguir alcanzando en este ambiente, la colaboración muy alta en la empresa se detalla en definirse en la laborar encomendada, entre tanto, la conducta institucional muy alta radica en definirse por el ambiente que se labora.

Variable dependiente: Gestión para la Calidad

Señalan al grupo de tareas proyectadas, ordenadas, técnicas, que son ineludibles a fin de, suministrar la confianza conveniente de que un producto, servicio o lucro va a satisfacer las exigencias pedidas a cerca de la calidad, que en este caso serán los estudiantes.

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz De Operacionalización De La Variable Independiente Clima Organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Autorrealización	Desarrollo personal	1,2,3,4,5		Mala: 20 - 46
	Desarrollo profesional			Regular: 46-72
Involucramiento	Compromiso Organización Participación	6,7,8,9		Bueno: 72-100
	Apoyo orientación			Mala: 20 - 46
Monitoreo	Evaluaciones de trabajo	10,11,12	Escala Likert Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular: 46-72
	Fluidez			Bueno: 72-100
Comunicación	Claridad	13,14,15,16		Mala: 20 - 46
	Coherencia			Regular: 46-72
Motivación	Precisión de la información	17,18,19,20		Bueno: 72-100
	Incentivos Reconocimiento Valoración			Mala: 20 - 46
				Regular: 46-72
				Bueno: 72-100

2.2. Operacionalización De Las Variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Autorrealización	Desarrollo personal	1,2,3,4,5		Mala: 20 - 46 Regular: 46-72 Bueno: 72-100
	Desarrollo profesional			
Involucramiento	Compromiso Organización Participación	6,7,8,9		Mala: 20 - 46 Regular: 46-72 Bueno: 72-100
Monitoreo	Apoyo orientación	10,11,12	Escala Likert Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala: 20 - 46 Regular: 46-72 Bueno: 72-100
	Evaluaciones de trabajo			
Comunicación	Fluidez Claridad Coherencia Precisión de la información	13,14,15,16		Mala: 20 - 46 Regular: 46-72 Bueno: 72-100
Motivación	Incentivos Reconocimiento Valoración	17,18,19,20		Mala: 20 - 46 Regular: 46-72 Bueno: 72-100

Tabla 2

Matriz De Operacionalización De La Variable Gestión De Calidad

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Significación de tareas	Disposición al trabajo	1,2,3,4,5		Mala: 16 - 37 Regular: 37-58 Bueno: 58 – 80
	Logra con esfuerzo			
Condiciones de trabajo	Realización de las actividades	6,7,8,9	Escala Likert Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala: 16 - 37 Regular: 37-58 Bueno: 58 – 80
	Equidad y aporte mental			
Reconocimiento personal y social	Evaluación del trabajo	10,11,12		Mala: 16 - 37 Regular: 37-58 Bueno: 58 – 80
	Disponibilidad de elementos materiales			
Beneficios económicos	actividad laboral amena	13,14,15,16		Mala: 16 - 37 Regular: 37-58 Bueno: 58 – 80
	Tendencia evaluativa			
	Conocimiento a su esfuerzo			
	Logros y resultados.			
	Remunerativos			
	Incentivos económicos por su esfuerzo			

2.3. Tipos de Estudio

Como el alcance independiente se muestra, por la razón que, pretende manifestar un conflicto conceptual social en las deferencias en un régimen, y a su vez enfocar detalles, así como, exponer lo encontrado en lo que lleva hacia una búsqueda fundamental.

Debido a, el grado de esta indagación esta búsqueda es correlacional, ya que, proyecta calcular el grado de reciprocidad en medio de, los constructos formados en argumento semejante. Las investigaciones correlacionales que son requeridas y no se logran operar estas variables.

Por el trato numérico, demostró ser un proyecto cuantitativo debido a que, manejo la recolección de datos e información a través de diagrama de barras y formulas con el propósito de, comprobar las hipótesis basándose por magnitudes numéricas, así como al

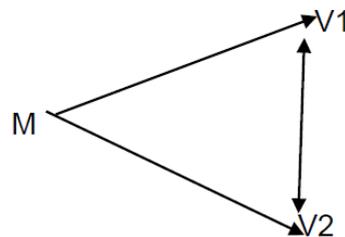
estudio de datos, según el propósito al instituir modelos para comprobar las nociones encontradas.

Como el efecto transitorio es un proyecto investigativo de modo transversal ya que, se fundamenta en analizar en dicho instante una población diversa en un espacio explícito.

2.4 Diseño De Investigación

Bosquejo implementado para analizar fue un proyecto investigativo no experimental de forma transversal, debido a que, proyectos trabajados que no se operacionalizo las variables y únicamente mediante la observación de acontecimientos de su reducto propio a fin de, estudiarlos. Influenciar para señalarse la búsqueda que expresa sus variables intactas, en otras palabras, se trata de análisis que no hacen alterar de manera premeditada el problema, y realiza en la indagación no experimental examinar visualmente los cambios naturalmente en su propio ambiente o reducto, a fin de, luego estudiarlos.

La imagen descriptiva que pertenece a este proyecto de investigación selecto es el siguiente:



Dónde:

M: → Señala la muestra de docentes de la Institución Educativa Fiscal Técnica del Guayas.

V1: → Es la primera variable independiente de estudio: clima institucional.

V2: → Es la segunda variable dependiente de estudio: Gestión para la Calidad.

2.5. Población Muestra Y Estratos

Población

Esta población se conformó por 50 empleados/docentes que forman la Institución Educativa Fiscal Técnica del Guayas.

Muestra

Para esta muestra se tomó entera dicha población puesto que, fue un estrato pequeño de empleados/docentes y directivos.

Tabla 3

Población de la unidad de análisis

Personal / Docente	Cantidad	Total
	50	50

2.6 Técnicas E Instrumentos Para La Recolección De Datos

Técnicas en la recaudación de datos.

La técnica que utilizó, con finalidad a recopilar datos en el presente proyecto investigativo, fue la encuesta debido a fue tomada en cuenta para las técnicas en relación a la medición de la información de las variables de estudio clima institucional y gestión para la calidad de la Institución Educativa Fiscal Técnica del Guayas. A su vez, Vidal, Raga, Martín manifiestan.

Instrumentos para la recolección de datos.

La herramienta que se empleó a este proyecto fue el cuestionario, derivado a los empleados/docentes de una Institución Educativa Fiscal Técnica del Guayas, en este análisis se manejó una herramienta politómica con el propósito de la recopilar información en este caso este instrumento de aptitudes junto a la escala de Likkert. Así como cada numeral se encuentra conformado con 5 variantes de alternativas:

La herramienta estuvo adaptada y avalada por el MSc. Jaime Espinosa Izquierdo docente de la Universidad de Guayaquil, el cual se estructuró de la siguiente manera: con Veinte ítems para la variable uno y dieciséis ítems para la variable 2, cada alternativa se encuentra conformada con 5 opciones a contestar.

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para medir la variable clima organizacional.

Nombre del instrumento:	Clima Organizacional
Autor:	Ing. Henry Richard González Garzón
Fecha de aplicación:	21 de junio de 2019
Objetivo	Medir la variable clima organizacional
Administración a	Docentes de la Institución Educativa Fiscal Técnica del Guayas
<i>Tiempo:</i>	Aproximadamente 15 minutos a 20 minutos
Margen de error:	5%
Observación	

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Gestión de Calidad.

Nombre del instrumento:	Gestión de Calidad
Autor:	Ing. Henry Richard González Garzón
Fecha de aplicación:	25 de junio de 2019
Objetivo	El objetivo es determinar cuál es la relación entre clima organizacional y gestión de calidad de los docentes de la Docentes de la Institución Educativa Fiscal Técnica del Guayas.
Administración a	Docentes de la Institución Educativa Fiscal Técnica del Guayas
<i>Tiempo:</i>	Aproximadamente 15 minutos a 20 minutos
Margen de error:	0.05
Observación	

Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Validez:

En relación a, este proyecto investigativo, la eficacia fue otorgada en virtud de profesionales.

Propiamente dicho, un instrumento es válido en el momento que mide aquello para el cual está dimensionado entonces, tiene mucha relación al evaluar el cuestionario, la validez señala el nivel que pueda deducirse soluciones comenzando con, los resultados obtenidos. Y finalmente también se puede decir que la validez se la vincula con el juicio que

se da en su momento, al nivel de medición, obviamente teniendo un panorama claro acerca de la función de las variables de estudio en la investigación.

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento del clima organizacional.

N°	Grado Académico	Nombre y Apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	MSc. Jaime Espinosa Izquierdo	Si hay suficiencia
2	Doctor		Si hay suficiencia
3	Medico		Si hay suficiencia

Tabla 7

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la gestión de calidad

N°	Grado Académico	Nombre y Apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	MSc. Jaime Espinosa Izquierdo	Si hay suficiencia
2	Doctor		Si hay suficiencia
3	Medico		Si hay suficiencia

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad en este cuestionario hace hincapié a la seguridad y estabilidad de puntajes alcanzados de parte de los docentes en el momento que se los evalúa en diversas circunstancias y situaciones relacionadas, con la finalidad de, establecer la seguridad de una herramienta para la medición numérica, siempre que se calcule en diferentes ocasiones empleando la misma herramienta a múltiples eventos para obtener los mismos efectos muy semejantes a estos, si la refutación es positiva lo da como una herramienta de confiabilidad pura.

Comprobando la confianza de las herramientas de este proyecto investigado, se efectuó una evaluación modelo con el propósito de, establecer el nivel de confianza de la subsiguiente forma:

1. Se empleó una muestra del 10% que representa a 5 docentes de la Institución Educativa Fiscal Técnica del Guayas, con particularidades iguales a la población total.
2. Se ejecutó dos herramientas en relación a, cada variable, clima organizacional y la otra para gestión de calidad.

3. Posteriormente después de usar los instrumentos se clasifico en un banco de datos clasificado en celdas en Excel y consecutivamente trasladó las información o cifras al software estadístico SPSS con el propósito de, comprobar la credibilidad del instrumento aplicado.

4. en relación a, establecer la fiabilidad de los instrumentos se manejó el coeficiente de correlación de Alfa de Cronbach, estimando que son afirmaciones politomicas.

5. En la posibilidad que se desee contrastar las deducciones con datos se muestra a continuación la siguiente tabla:

Tabla 8

Niveles de Confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,90 a 1,00	Alta confiabilidad

Tabla 9

Estadísticas de fiabilidad de clima organizacional

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,827	5

Tabla 10

Estadísticas de fiabilidad de Gestión de Calidad

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,805	5

Para las secuelas encontradas en la tabla 9 y 10 en relación con el método estadístico Alfa de Cronbach en paralelo con la tabla 8 se demostró que para la variable de clima institucional es **0.82**, por consiguiente, se llega a deducir que se obtiene una **gran credibilidad** y en relación a la variable Gestión para la Calidad se encontró la cifra de **0,80** en consecuencia también se llega a la deducción que posee una **gran credibilidad o confianza**.

2.7 Recolección de Datos o Fuentes De Evidencias.

Con respecto a, contar con la unidad de análisis o población se manejó la propia práctica del cuestionario que consta de una herramienta elaborada en escala de Likkert de interrogaciones politómicas y así comenzar la recolección de datos con el propósito de, poder evaluar las variables de investigación manipuladas en dicho proyecto. Del mismo modo, en relación a la población y conseguir reunir las evidencias, se efectuó la práctica de la encuesta de manera separada y particular a los docentes Institución Educativa Fiscal Técnica del Guayas. Posteriormente, después de haber aplicado el elemento de investigación se calculó en un banco de datos en Excel y finalmente, se exporto la información al software estadístico SPSS con el propósito de, exponer las evidencias encontradas y tabuladas.

2.8. Métodos de análisis de datos.

El estudio de los datos nos facilita en el tratamiento de la información recolectada en sus diversas fases. Para esto, se invoca a la estadística como una disciplina muy poderosa dentro la investigación.

2.9. Aspectos Éticos

Los datos e información expuestos en esta pesquisa fueron recolectados del conjunto de investigación de 50 docentes se expresaron de manera conveniente sin engaños, puesto que, esta información está fundamentada en los instrumentos y técnicas aplicadas. El proyecto investigativo estimo el aval pertinente (del rector de la institución Educativa). A su vez, para tratar los siguientes puntos. Guardar bajo anonimato la información personal de los docentes encuestados y también, el respeto y atención, y por último, no hubo incertidumbres de ninguna índole.

III. RESULTADOS

3.1. Conclusiones características de una investigación

Para considerar primeramente el clima institucional de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas, se detallan las próximas resultas cuantitativas descriptivas:

Tabla 11

Niveles de percepción de la variable clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Bueno	1	2.00%	2.00%
	Regular	45	90.00%	92.00%
	Malo	4	8.00%	100.00%
	Total	50	100.00%	100.00%

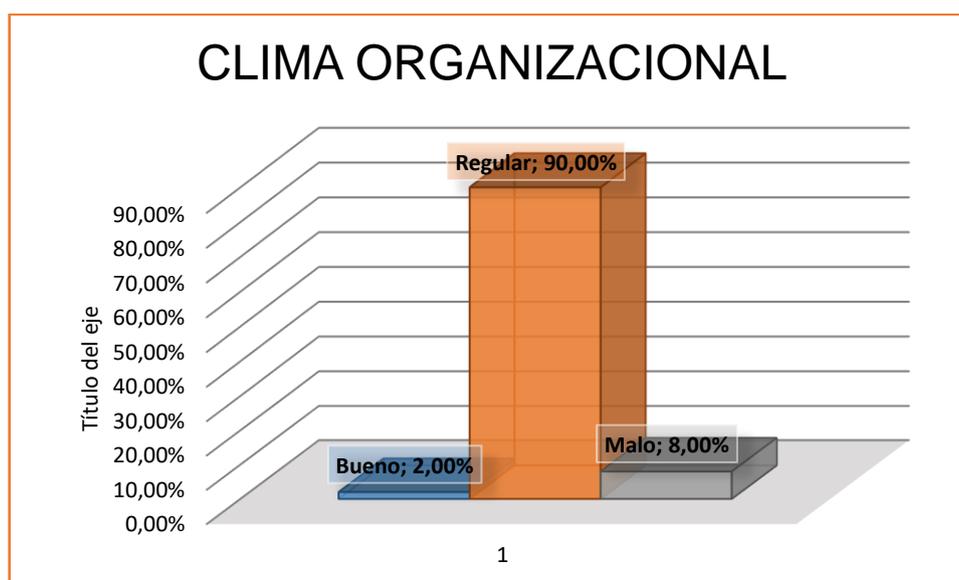


Gráfico 1. Nivel de percepción de la variable Clima Organizacional

Deducción: del cuadro 11 y la ilustración 1 se aprecia que 4 que representa el 8 por ciento de los educadores sintieron un ambiente Institucional es desfavorable, el 45 que representa el 90 por ciento) de los agentes pedagógicos vieron que el entorno institucional es estable, en tanto que el 1 que representa el 2 por ciento) determinan que el medio Institucional es excelente en un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Tabla 12

Nivel de percepción de la dimensión Autorrealización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Bueno	1	2.00%	2.00%
	Regular	26	52.00%	54.00%
	Malo	23	46.00%	100.00%
	Total	50	100.00%	100.00%

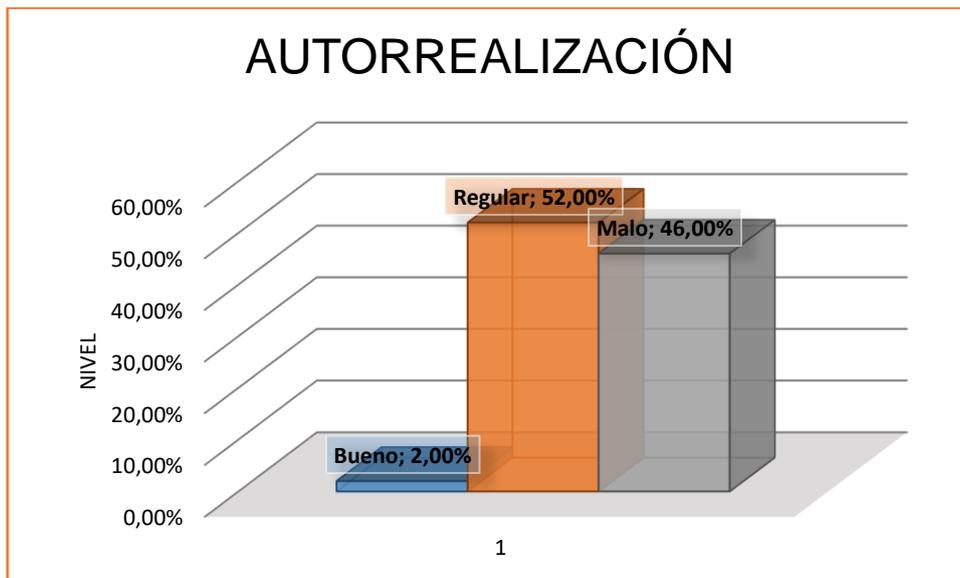


Gráfico 2 Nivel de percepción de la dimensión Autorrealización

Dedución: del cuadro 12 y la ilustración 2, se divisa que 23 que representa el 46 por ciento) de los pedagogos captaron que el escenario Institucional acerca de la perspectiva 1: de autorrealización es contrario, por otra parte, el 26 que representa el 52 por ciento) de los instructores notaron que es aceptable, entre tanto que el 1 que representa el 2 por ciento) de los profesores delimitan que el ámbito Institucional es excelente en un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Tabla 13

Nivel de percepción de la dimensión Involucramiento.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Bueno	1	2.00%	2.00%
	Regular	48	96.00%	98.00%
	Malo	1	2.00%	100.00%
	Total	50	100.00%	100.00%

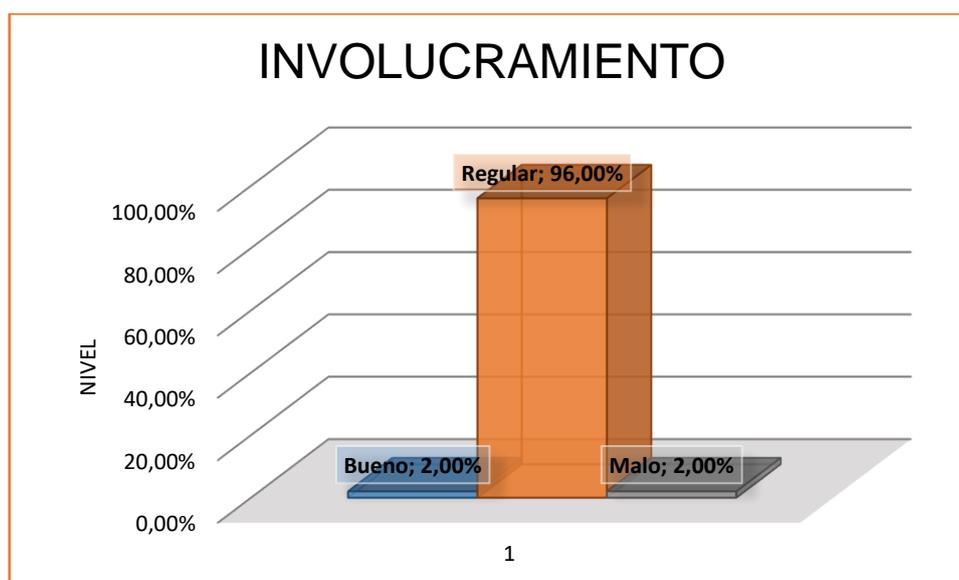


Gráfico 3 Nivel de percepción de la dimensión Involucramiento

Deducción: del cuadro 13 y la ilustración 3, se contempla que 1 que representa el 2 por ciento) de los maestros apreciaron que el reducto Institucional sobre la perspectiva 2: de involucramiento es adverso, el 48 que significa el 96 por ciento) de los preceptores se dieron cuenta que es pasable, en cambio que el 1 que significa el 2 por ciento) de los educadores deciden que es excelente en un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Tabla 14

Nivel de percepción de la dimensión Monitoreo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Bueno	1	2.00%	2.00%
	Regular	11	22.00%	24.00%
	Malo	38	76.00%	100.00%
	Total	50	100.00%	100.00%

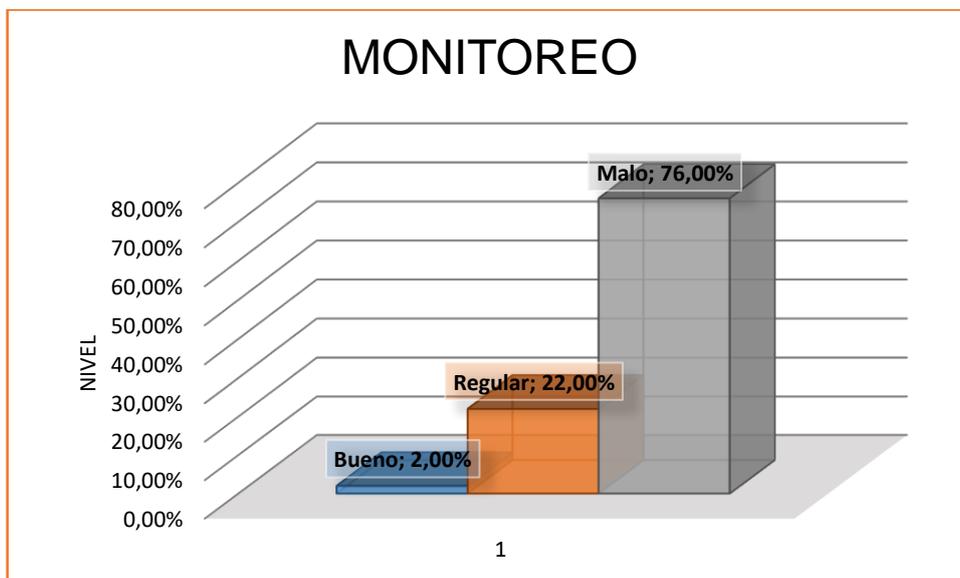


Gráfico 4 Nivel de percepción de la dimensión monitoreo.

Dedución: del cuadro 14 y la ilustración 4, se ve que 38 que significa el 76 por ciento) de los maestros advirtieron al ambiente Institucional en relación con la perspectiva 3. de monitoreo como deficiente, el 11 que significa el 22 por ciento) de los pedagogos distinguieron que es aceptable, entretanto que el 1 que significa el 2 por ciento) de los agentes pedagógicos fijan que el entorno Institucional es bueno. en un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Tabla 15

Nivel de percepción de la dimensión comunicación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Bueno	1	2.00%	2.00%
	Regular	23	46.00%	48.00%
	Malo	26	52.00%	100.00%
	Total	50	100.00%	100.00%

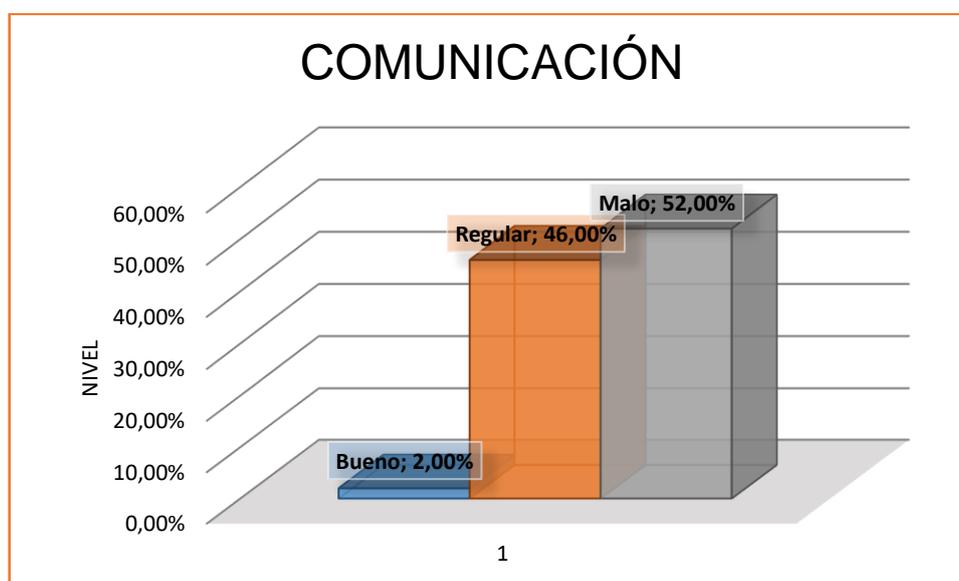


Gráfico 5 Nivel de percepción de la dimensión comunicación.

Deducción: del cuadro 15 y la ilustración 5, se examina que 26 que significa el 52 por ciento) de los instructores observaron que el medio Institucional referente a la perspectiva 4 de comunicación es perjudicial, el 23 que significa el 46 por ciento) de los preceptores divisaron que es manejable, en tanto que el 1 que equivale el 2 por ciento) de los catedráticos mencionan que el escenario Institucional es excelente en un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Tabla 16

Nivel de percepción de la dimensión motivación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Bueno	1	2.00%	2.00%
	Regular	27	54.00%	56.00%
	Malo	22	44.00%	100.00%
	Total	50	100.00%	100.00%



Gráfico 6 Nivel de percepción de la dimensión de motivación

Interpretación: del cuadro 16 y la ilustración 6, se fija que 22 que equivale el 44 por ciento) de los agentes pedagógicos se percataron que el contexto Institucional acerca de la perspectiva 5 de motivación es desfavorable, el 27 que equivale el 54 por ciento) de los educadores comprendieron que el reducto institucional es pasable, a su vez, que el 1 que equivale el 2 por ciento) de los maestros aluden al ambiente Institucional como excelente en un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Acerca de la varianza Gestiones para la Calidad se concluye a las próximas. resultas:

Tabla 17

Nivel de percepción de la variable Gestión de Calidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Bueno	1	2.00%	2.00%
	Regular	44	88.00%	90.00%
	Malo	5	10.00%	100.00%
	Total	50	100.00%	100.00%

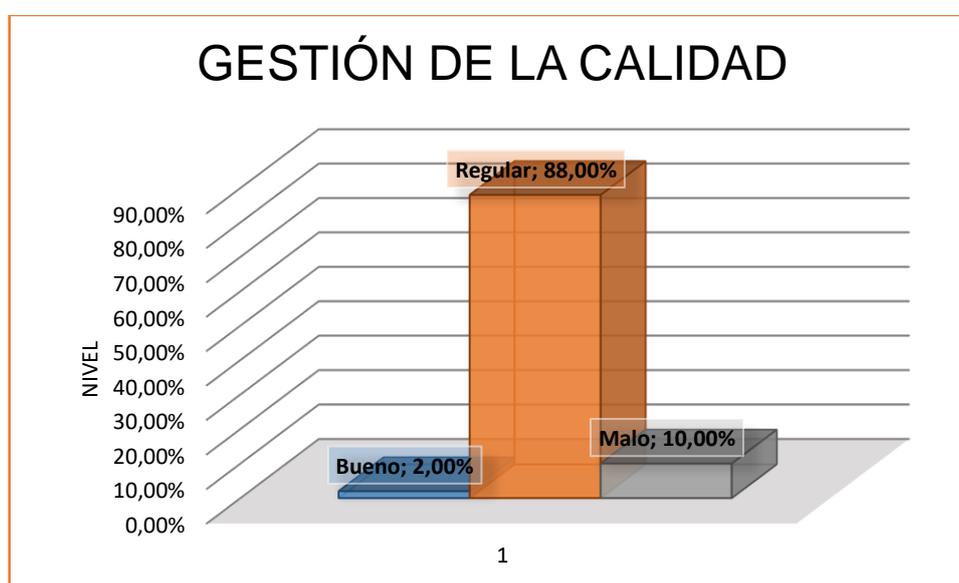


Gráfico 7 Nivel de percepción de la variable Gestión de la Calidad.

Comentario: del cuadro 17 y la ilustración 7, se avizora que 1 que equivale el 2 por ciento) de los pedagogos conocieron que la administración de la calidad es buena, el 44 que equivale el 88 por ciento) de los instructores entendieron que la coordinación de la calidad es aceptable, por otra parte, el 5 que equivale el 10 por ciento) de los preceptores expresan que la dirección para la calidad es mala en un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Tabla 18

Nivel de percepción de la dimensión significación de tareas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Bueno	1	2.00%	2.00%
	Regular	15	30.00%	32.00%
	Malo	34	68.00%	100.00%
	Total	50	100.00%	100.00%

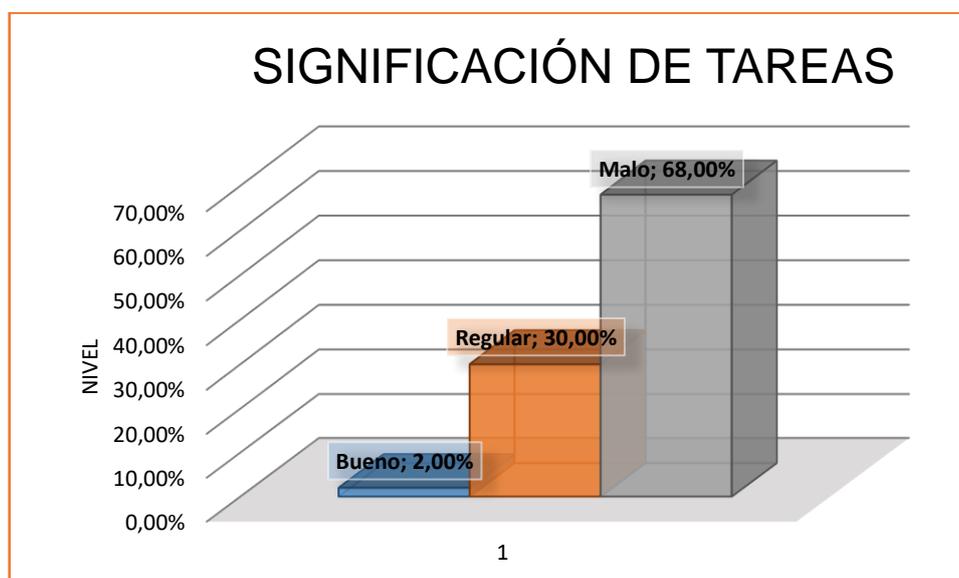


Gráfico 8 Nivel de percepción de la dimensión significación de tareas.

Definición: del cuadro 18 y la ilustración 8, se asecha que 34 que equivale el 68 por ciento) de los agentes pedagógicos discernieron que las directrices de la Calidad en relación con, la perspectiva 1. significación de tareas es contraproducente, el 15 que equivale el 30 por ciento) de los educadores penetraron que es aceptable, en tanto que el 1 que equivale el 2 por ciento) de los maestros indican que la significación de tareas es apta en un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Tabla 19

Nivel de percepción de la dimensión Condiciones de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Bueno	1	2.00%	2.00%
	Regular	29	58.00%	60.00%
	Malo	20	40.00%	100.00%
	Total	50	100.00%	100.00%

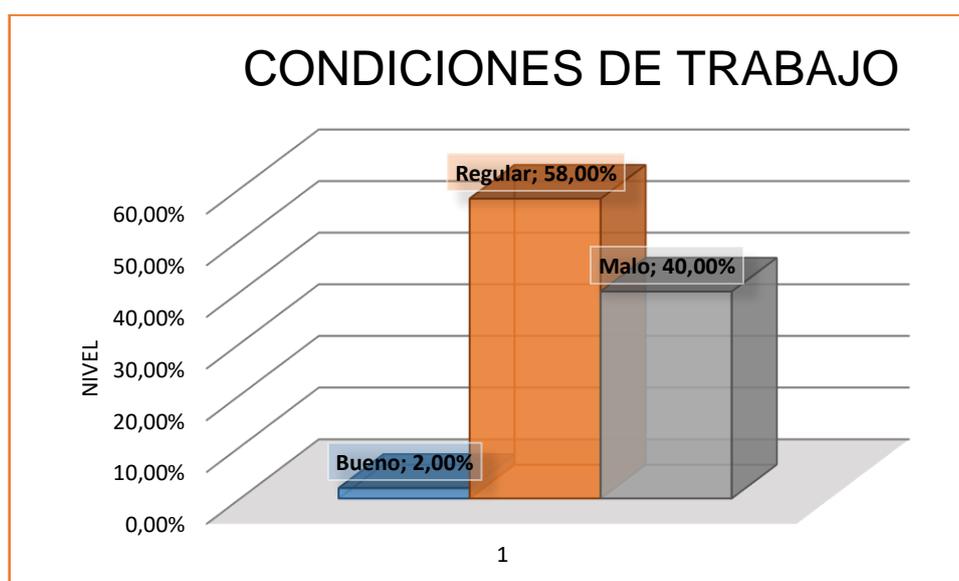


Gráfico 9 Nivel de percepción de la dimensión condiciones de trabajo.

Deducción: del cuadro 19 y la ilustración 9, se nota que 20 (que contempla el 40 por ciento) de los pedagogos sintieron que la administración para la Calidad en correspondencia con la perspectiva 2. Condiciones de trabajo es contrario, el 29 (que contempla el 58 por ciento) de los instructores vieron que la coordinación de la Calidad es pasable, entre tanto que el 1 (que contempla el 2 por ciento) de los preceptores declaran que la dirección de la Calidad conforma a la perspectiva 2. Condiciones de trabajo es excelente en un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Tabla 20

Nivel de percepción de la dimensión Reconocimiento laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Bueno	1	2.00%	2.00%
	Regular	11	22.00%	24.00%
	Malo	38	76.00%	100.00%
	Total	50	100.00%	100.00%

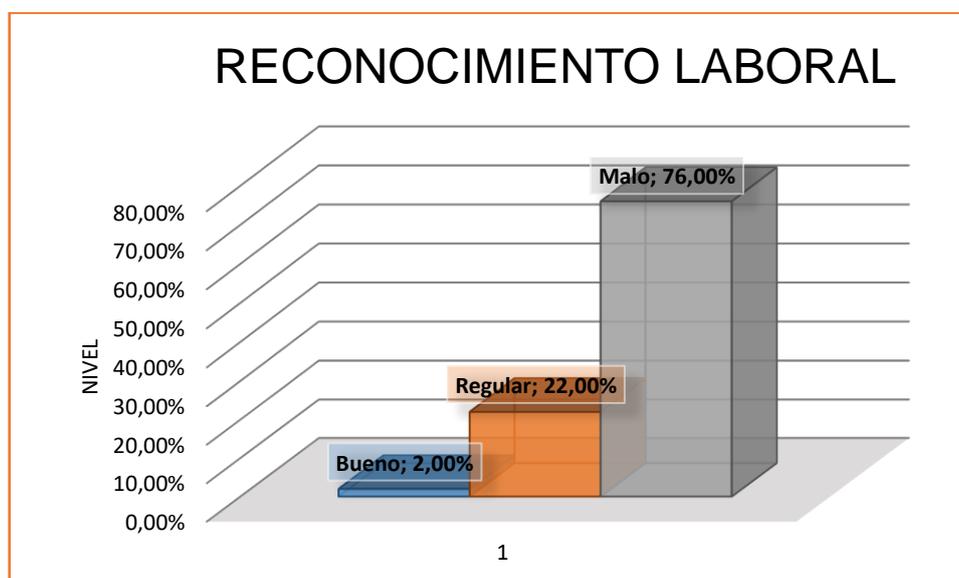


Gráfico 10 Nivel de percepción de la dimensión reconocimiento laboral.

Análisis: del cuadro 20 y la ilustración 10, se contempla que 38 (que contempla el 76 por ciento) de los catedráticos captaron que las gestiones para la calidad en relación a la perspectiva 3 Reconocimiento laboral es adverso, el 11 (que contempla el 22 por ciento) de los agentes pedagógicos notaron que la administración de calidad en relación a la perspectiva 3 Reconocimiento laboral es pasable, entretanto que el 1 (que contempla el 2 por ciento) de los educadores informan que la coordinación para la calidad en relación a la perspectiva 3 Reconocimiento laboral es aceptable en un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Tabla 21

Nivel de percepción de la dimensión Beneficios económicos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Bueno	1	2.00%	2.00%
	Regular	31	62.00%	64.00%
	Malo	18	36.00%	100.00%
	Total	50	100.00%	100.00%

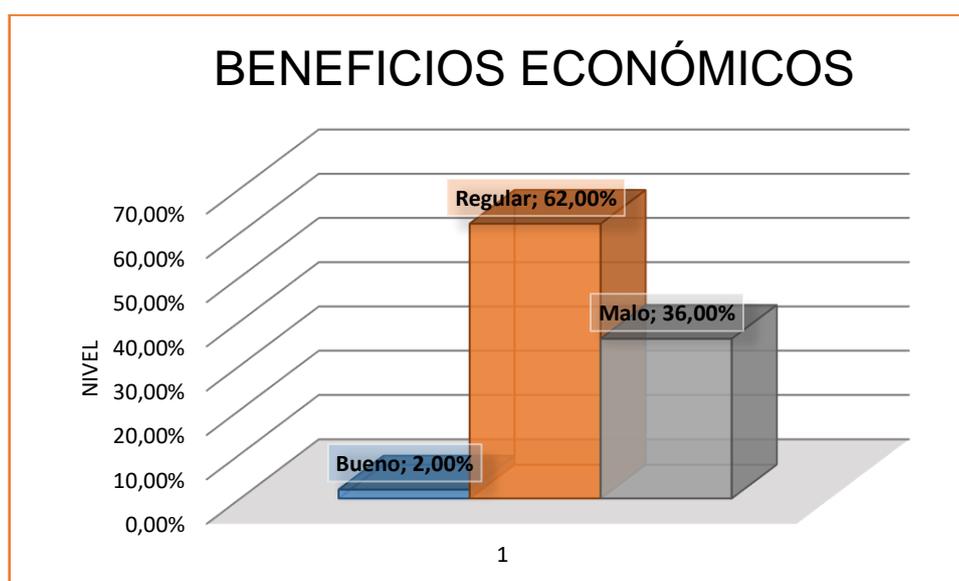


Gráfico 11 Nivel de percepción de la dimensión beneficios económicos.

Comentario: del cuadro 21 y la ilustración 11, se percata que 18 (que contempla el 36 por ciento) de los maestros se dieron cuenta que las directrices para la calidad en relación a la perspectiva 4: Beneficios económicos es mala, el 31 (que contempla el 62 por ciento) de los pedagogos advirtieron que la administración para la calidad en relación a la perspectiva 4: Beneficios económicos es aceptable, a su vez, que el 1 (que contempla el 2 por ciento) de los instructores apuntan que las gestiones para la calidad en relación a la perspectiva 4: Beneficios económicos es favorable en un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Verificación de las hipótesis

Hipótesis primaria

Ho: El clima institucional no se vincula con las gestiones para la Calidad de los preceptores de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

HI: El clima institucional se asocia con las directrices para la Calidad de los catedráticos de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Grado de sentido:

El grado en el sentido teórico es $\beta = 0,04$

Que pertenece a un grado de confianza del 96 por ciento.

Norma de disposición:

El valor de sentido “q” es inferior que β , declinar HO

El valor de sentido “q” no es bajo que β , desestimar HO

De acuerdo al nexo de las variables clima institucional y administración de la Calidad, se detallan a continuación los siguientes resultados:

Tabla 22

Grado de correlación entre clima organizacional y la Gestión de Calidad

		Clima Organizacional	Gestión de Calidad
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación sig. (bilateral)	0,556
			1,000
			0,000
	N.	50	50
Gestión de Calidad	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación sig. (bilateral)	0,556
			1,000
			0,000
	N.	50	50

Veredicto estadístico

Puesto que $Q = 0,000$ es mínimo que $0,05$ se denegar la H_0 .

Hay pruebas aptas que certifican que la variable clima institucional posee un nexo efectivo media (Coeficiente de Spearman = $0,556$) y representativo ($Q = 0,000 < 0,05$) con la varianza coordinación para la calidad de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Prueba de hipótesis determinadas de la investigación

Hipótesis particular 1: Autorrealización

H_0 : La autorrealización no se enlaza con las gestiones para la calidad de los maestros y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

H_1 : La autorrealización se une con la administración de la calidad de los formadores y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Tabla 23

Grado de correlación entre la dimensión autorrealización y la Gestión de Calidad.

		Autorrealización	Gestión de Calidad
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación sig. (bilateral)	0,448
			1,000
			0,001
		N.	50
	Gestión de Calidad	Coeficiente de correlación sig. (bilateral)	0,448
			1,000
			0,001
		N.	50

Veredicto estadístico

Ya que $Q = 0,001$ es inferior que $0,05$ se negar la H_0 .

Hay demostraciones pertinentes que certifican que la perspectiva autorrealización posee un nexo efectivo débil (Coeficiente de Spearman = $0,448$) y representativo ($Q = 0,001 < 0,05$) con la perspectiva autorrealización de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Hipótesis particular 2: Involucramiento

HO: El involucramiento no se refiere con las directrices para la calidad de los educadores y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas

HI: El involucramiento se asocia con la administración para la calidad de los instructores y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Tabla 24

Grado de correlación entre la dimensión involucramiento y la Gestión de Calidad.

		Involucramiento	Gestión de Calidad
Rho de Spearman	Involucramiento	Coeficiente de correlación sig. (bilateral)	0,452
			1,000
			0,001
	N.	50	50
Gestión de Calidad	Gestión de Calidad	Coeficiente de correlación sig. (bilateral)	0,452
			1,000
		0,001	
	N.	50	50

Veredicto estadístico

Dado que $Q = 0,001$ es pequeño que $0,05$ es contraria a HO.

Hay una seguridad pertinente que certifican que la perspectiva involucramiento posee un nexos efectivo débil (Coeficiente de Spearman = 0,452) y representativo ($Q = 0,001 < 0,05$) con la varianza administración de calidad de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Hipótesis particular 3: Monitoreo

HO: El monitoreo no se vincula con la coordinación de calidad de los pedagogos y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

HI: El monitoreo se enlaza con la coordinación de calidad de los agentes pedagógicos y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Tabla 25

Grado de correlación entre la dimensión monitoreo y la Gestión de Calidad.

		Involucramiento	Gestión de Calidad
Rho de Spearman	Monitoreo	Coeficiente de correlación sig. (bilateral)	0,533
			1,000
			0,001
	N.	50	50
Gestión de Calidad	Gestión de Calidad	Coeficiente de correlación sig. (bilateral)	0,533
			1,000
		0,000	
	N.	50	50

Veredicto estadístico

A causa de que $Q = 0,000$ es bajo que $0,05$ se resiste la HO.

Hay un convencimiento pertinente que certifica que la perspectiva monitoreo posee un nexo efectivo débil (Coeficiente de Spearman = 0,533) y representativo ($Q = 0,000 < 0,05$) con la varianza administración de calidad de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Hipótesis particular 4: Comunicación

HO: La comunicación no se une con las directrices de calidad de los educadores y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

HI: La comunicación se conecta con las directrices de calidad de los maestros y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Tabla 26

Grado de correlación entre la dimensión comunicación y la Gestión de Calidad.

		Comunicación	Gestión de Calidad
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación sig. (bilateral)	0,526
			1,000
	Gestión de Calidad	Coeficiente de correlación sig. (bilateral)	0,000
			1,000
	N.	50	50

Veredicto estadístico

Por causa de que $Q = 0,000$ está por debajo que $0,05$ se desestima la HO.

Es evidente la convicción suficiente que certifican que la perspectiva comunicación posee un nexo efectivo débil (Coeficiente de Spearman = $0,526$) y representativo ($Q = 0,000 < 0,05$) con la varianza administración de calidad de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Hipótesis particular 5: Motivación

HO: La motivación no se incumbe con las gestiones para la de calidad de los pedagogos y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas

HI: La motivación se corresponde con las gestiones para la calidad del instructor y la nómina de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Tabla 27

Grado de correlación entre la dimensión motivación y la gestión de calidad.

		Motivación	Gestión de Calidad
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación sig. (bilateral)	0,637
			1,000
	Gestión de Calidad	Coeficiente de correlación sig. (bilateral)	0,637
			1,000
	N.	50	50

Veredicto estadístico

En vista de que $Q = 0,000$ está debajo que $0,05$ se declina la HO.

Hay una certeza pertinente que certifican que la perspectiva motivación posee un nexo efectivo media (Coeficiente de Spearman = $0,637$) y representativo ($Q = 0,000 < 0,05$) con la varianza directrices para la calidad de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

IV. DISCUSIÓN

Para los números expuestos en las variantes problemática investigativa, señala que existe evidencias pertinentes que certifican que la variable clima institucional posee un nexo efectivo media (Coeficiente de Spearman = 0,556) y representativo ($Q= 0,000 < 0,05$) con la varianza administración de calidad de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas, en aquel momento se puede expresar que variable clima institucional no es un punto preponderante en la coordinación de calidad.

Acerca de la perspectiva autorrealización de acuerdo a los números expuestos posee un nexo efectivo débil de (Coeficiente de Spearman = 0,448), en tal razón, no influye en la asociación de clima institucional y gestiones para la calidad por este motivo se debe tomar en consideración otros aspectos como son: enseñanzas, cursos de renovación de conocimientos y creación con el propósito de estimular al personal pedagógico y superior con el objetivo de tener un clima armónico y ameno para la ejecución de prontitudes y así alcanzar las metas trazadas, por este motivo en esta discusión se reconsidera diversas alternativas metodologías para aumentar los nexos entre el personal académico y los directivos que trabajan en un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Según, los números expuestos en relación a la perspectiva involucramiento se puede manifestar que hay un nexo positivo débil con un (Coeficiente de Spearman = 0,453) y representativo ($Q= 0,001 < 0,04$) en consideración a la variante satisfacción, es decir, se deben encontrar diversos aspectos que verdaderamente incidan en la administración de calidad. Por otra parte, Muñoz (2015).

Por otra parte, se estudia que hay demostraciones pertinentes que certifican que la perspectiva monitoreo posee un nexo efectivo débil (Coeficiente de Spearman = 0,54) y representativo ($Q= 0,000 < 0,04$) con la varianza coordinación para la calidad de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

En cuanto a la perspectiva de comunicación se puede decir que hay seguridad pertinente que certifican que posee un nexo efectivo débil (Coeficiente de Spearman = 0,526) y representativo ($Q= 0,000 < 0,05$) con la varianza administración de calidad de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas. A su vez, Freire.

Para concluir, acerca de la perspectiva motivación se puede decir hay un convencimiento pertinente que certifican que posee un nexo efectivo media (Coeficiente de Spearman = 0,637) y representativo ($Q= 0,000 < 0,05$) con la varianza directrices para la calidad de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas. Sobre la misma variable Freire.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Hay una convicción pertinente que certifica que la variable clima institucional posee un nexo efectivo medio (Coeficiente de Spearman = 0,556) y representativo ($Q = 0,000 < 0,05$) con la varianza gestiones para la calidad de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Segunda:

Hay una certidumbre pertinente que certifica que la perspectiva autorrealización de la variable clima institucional, posee un nexo efectivo débil (Coeficiente de Spearman = 0,448) y representativo ($Q = 0,001 < 0,05$) con la perspectiva autorrealización de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Tercera:

Existe la certeza pertinente que certifica que la perspectiva involucramiento de la variable clima institucional posee un nexo efectivo débil (Coeficiente de Spearman = 0,452) y representativo ($Q = 0,001 < 0,05$) con la varianza administración de calidad de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Cuarta:

Existe la demostración pertinente que certifica que la perspectiva monitoreo posee un nexo efectivo débil (Coeficiente de Spearman = 0,533) y representativo ($Q = 0,000 < 0,05$) con la varianza coordinación para la calidad de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Quinta:

Existe la seguridad pertinente que certifica que la perspectiva comunicación de la variable clima institucional posee un nexo efectivo débil (Coeficiente de Spearman = 0,556) y representativo ($Q = 0,000 < 0,05$) con la varianza gestiones para la calidad de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

Sexta:

Existe el convencimiento pertinente que certifica que la perspectiva motivación posee un nexo efectivo medio (Coeficiente de Spearman = 0,637) y representativo ($Q = 0,000$)

< 0,05) con la varianza directrices de calidad de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas.

VI. RECOMENDACIONES

Primero:

Se recomienda a al departamento de coordinación del Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas examinar las gestiones para la calidad de los catedráticos a fin de reconocer los aspectos que influyan concretamente en esta variable, tomando en cuenta que según los números expuestos hay un nexo positivo medio en las variables clima institucional y administración de la calidad, por tal razón, el rectorado debe encontrar diversas disyuntivas o métodos en relación a la creación de grupos y de reubicación a los docentes.

Segundo:

Tomando en cuenta la perspectiva autorrealización de la variable clima institucional de un Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas, se enfatiza a los directivos ejecutar actividades de capacitaciones constantemente con el propósito de, concientizar al personal formativo y directivo a fin de que facilite el refuerzo y valoración profesional y de esta forma estén orgullosos que se refleje en su labor en relación a los estatutos organizacionales.

Tercero:

Se encomienda a los directivos del Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas, ejecutar actividades de coaching o liderazgo con el fiel propósito de implicar a los catedráticos y directivos a colaborar y ser parte en las acciones que se den para mejorar todo el ambiente institucional.

Cuarto:

Se recomienda al Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas. Realizar un sistema de control y evaluación del post y del pro de las metas propuestas, para conocer si el agente pedagógico obtuvo pertinentemente efectos de estas actividades que se reflejen hasta en el salón de clases, a esto se le de ejecutar un examen después de terminar las asignaciones, dado que, en los números expuestos, de evidencio que hay un nexo efectivo débil.

Quinto:

Se recomienda a los directivos del Establecimiento Educativo Fisco Técnico en Guayas, impulsar la comunicación aplicada, con fluidez e invariable con el personal pedagógico y directivo con el propósito de aumentar el volumen de información comunicacional mediante comunicados enviados por e-mail y notas escritas, a fin de lograr planificar con antelación las labores del establecimiento educativo.

Sexto:

Se recomienda a los directivos organizar agendas de unión por ejemplo reuniones quincenales con el fin objetivo de evidenciar las dudas surgidas en este programa y perfeccionar a mediano plazo.

Séptimo:

Se sugiere a otros nuevos investigadores considerar estas variables con respecto a la solución de problemas en diferentes instituciones y para nuevos trabajos investigativos que se relacionen en este contexto.

REFERENCIAS

Anastas, (2016). Observation. En R. M. Grinnell y Y. A. Unrau (Eds.). *Social work: Research and evaluation. Quantitative and qualitative approaches* (7a. ed. pp. 213-230). Nueva York: Oxford University Press.

Apaza Miranda, M. (2018). *Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno SA Perú*, 2015.

Byrnes, M. y. (1995). Unas notas sobre la adaptación del Malcolm Baldrige a la Educación.

Brunet, L. (2014). *La influencia y el estilo de la gestión sobre el clima organizacional*.

César Camisón; Sonia Cruz; Tomás González. (2006). *Gestión de la calidad: Conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Madrid: Pearson Educación S.A.

Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de administración* (8° edición ed.). México: MC Graw Hill.

Corvalán, J. (2018). *El fundamento epistemológico común del análisis estructural y de la antropología cognitiva*. Cinta de moebio, (63), 391-405. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-554X2018000300391&script=sci_arttext

Crespín Meza A. (2016). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao. Universidad San Ignacio de Loyola* Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_Cresp%ADn_Clima-organizacional-seg%BAAn-la-percepci%B3n-de-los-docentes-de-una-instituci%B3n-educativa-de-la-Regi%B3n-Callao.pdf

Díaz, S. (2013). *Influencia del clima organizacional en el rendimiento del personal de la empresa Mannucci Diesels S.a.c. en el año 2012*. Tesis para obtener el Título de Licenciada en Trabajo Social. Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5133/DIAZ%20SANCHEZ%20SHEYLA%20ELIZABET%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Federico Atehortúa Hurtado, Ramón Bustamante Vélez, Jorge Calderón López. (2005). *Gestión y auditoría de la calidad para organizaciones públicas*. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.

Fernández, (2017) *Metodología de la Investigación* 5º Edición México.

Galgano, A. (1993). *Calidad Total*. Madrid: Díaz de Santos.

Gamarra, (2016). *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas*. Disponible en <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5650>

Gavoor, M. (1996). *El servicio al cliente como motor de la mejora interna*. San Sebastián.

Gómez, Piñeiro, (2008) *características de la gestión de calidad*.

Gómez, J., & Anais, C. (2018). *Propiedades psicométricas del Cuestionario de adicción a internet (TAI) en estudiantes de secundaria de un centro educativo nacional de Tumbes, 2018*.

Graus, M. E. G. (2018). *Estadística aplicada a la investigación educativa*. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 5(2).

Hernández, R. (2014), *Metodología de la Investigación* 6º Edición –México

Ishikawa, K. (1997). *¿Qué es el control total de calidad? La modalidad Japonesa*. Bogotá: Grupo editorial Norma.

Lamoyi, C. (2017). *Clima Organizacional en las Escuelas Secundarias Técnicas y Generales del Estado de Tabasco*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://ri.uaq.mx/xmlui/handle/123456789/4578>

Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. New York: Harper and Row. (Versión española: *La Teoría del Campo en la Ciencia Social*. Buenos Aires: Paidós, 1979).

Lewin. (1975). *La teoría en el Campo y la ciencia social*. Nueva York: Harper.

Likert, R. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill

Lillo, E. S., & Tarrida, A. C. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23.

Liwin, G. Y. (1968). *Clima organizacional Buenas Tareas* (Busones ed.). Boston, Estados Unidos: Harvard.

Manuel Zúñiga&César Zapata. (2008). *Calidad 360°*. SF

Muñoz, G. (2015). *Estrés laboral y factores ergonómicos como determinantes de dolor musculoesquelético en diversas zonas corporales*. Trabajo libre presentado en el Tercer Foro de las Américas sobre Factores Psicosociales. Cuernavaca: Red de Investigadores sobre Factores Psicosociales en el Trabajo.

Palma, S. (2014). *Escala de clima laboral* (1º Edición ed.). Lima | Protocolo de las Relaciones Públicas (Edición Morata ed.). (2010). Madrid.

Páramo, P. (2016). *Tres enfoques relacionados con el clima organizacional*. Recuperado de: http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/3719/1/13225_2.pdf?cv=1

Ramón Pérez; Francisco López Rupérez; MaDolores Peralta Ortiz; Pero Municipio Fernández. (2004). *Hacia una educación de calidad: Gestión, Instrumentos y Evaluación*. España: Narcea S.A. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?hl=en&lr=&id=161VeDeHUcIC&oi=fnd&pg=PA9&dq=calidad+de+la+educacion%2Bconcepto&ots=5-6jzBb7EZ&sig=oDTipPQFyXpjv1v_wvB5YqUCM#v=onepage&q=calidad%20de%20la%20educacion%2Bconcepto&f=false

REYNA, D. (2017). *Calidad Educativa y clima Institucional*. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos-pdf2/calidad-educativa-clima-institucional/calidad-educativa-clima-institucional.shtml>

Rivera Porras, D. A., Rincón Vera, J. E., & Flórez Gamboa, S. R. (2018). *Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE*.

Robbins, S. (2016). *Diagnostico Organizacional México*. 13ª Edición Editorial. MC Graw Hill.

Rousseau, D. (1989). *Psychological and implied contracts in organizations*. Employee Responsibilities and Rights Journal. 2, pp. 121-139. Recuperado de <http://link.springer.com/article/10.1007%2FBF01384942#page-1>

Salazar, N. L. V., Martínez, C. P. B., & Quezada, V. L. B. (2018). *Análisis de clima organizacional para establecer estrategias que mejoren la efectividad en Súper Centro Comercial el Mirador*. Red Internacional de Investigadores en Competitividad, 8(1).

Sánchez, w. (. (2012). *Influencia del clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Cholona*. Honduras.

Sánchez, W. (2018). *Influencia del clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Cholona*. Honduras.

Tucker, T. (2004). *La Economía de Estados Unidos y la Política del TLC*. Chorlavi: Foro El TLC y la Agricultura, SIPAE/CESA/Ayuda para Acción, agosto, 26-28.

Vic, U. d. (2010). *Ingeniería de Organización Industrial*. Uvic guía del estudiante 2010-2011, 67.

Vidal, R. G., Raga, L. G., & Martín, R. L. (2019). Percepciones sobre la escuela democrática en Argentina y España. *Educação e Pesquisa*, 45.

Williams, M., Tutty, L. y Grinnell (2016). Writing quantitative proposals and reports. En R. M. Grinnell y Y. A. Unrau (Eds.). *Social work: Research and evaluation. Quantitative and qualitative approaches* (7a. ed., pp. 372-384). Nueva York: Oxford University Press.

ANEXOS

ANEXO 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA CALIDAD EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL – 2019

AUTOR: ING. HENRY RICHARD GONZÁLEZ GARZÓN

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la Gestión de la Calidad de los docentes y trabajadores de una Unidad Educativa de Guayaquil - 2019?</p> <p>2 Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre la autorrealización y la Gestión de la Calidad en los docentes y trabajadores de una Unidad Educativa de Guayaquil - 2019?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento y la Gestión de la Calidad los docentes y trabajadores de una Unidad Educativa de Guayaquil - 2019?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre el monitoreo y la Gestión de la Calidad de los docentes y trabajadores de una Unidad Educativa de Guayaquil - 2019?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>1. El objetivo general de esta investigación es: Determinar en qué medida el programa de clima Organizacional mejorará significativamente la gestión de calidad de la unidad educativa del Guayas.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Realizar un programa de clima organizacional ayudará a cumplir con eficacia las metas y objetivos previstos para el programa educativo.</p> <p>2. Desarrollar un programa de clima organizacional ayudará a emplear eficientemente los recursos, en la gestión de calidad de la Unidad Educativa.</p> <p>3. Elaborar un programa de clima organizacional ayudará a concientizar la responsabilidad individual de los docentes del área técnica.</p> <p>4. Efectuar un programa de clima organizacional, mejorará significativamente el proceso de comunicación entre las</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>¿Existe relación entre el clima organizacional y la Gestión de la Calidad de los docentes y trabajadores de una Unidad Educativa de Guayaquil - 2019?</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe relación entre la autorrealización y la Gestión de la Calidad de los docentes y trabajadores de una Unidad Educativa de Guayaquil - 2019</p> <p>2. Existe una relación entre el involucramiento y la Gestión de la Calidad los docentes y trabajadores de una Unidad Educativa de Guayaquil - 2019.</p> <p>3. Existe una relación entre el monitoreo y la Gestión de la Calidad los docentes y trabajadores de una Unidad Educativa de Guayaquil - 2019.</p>	Variable 1 : Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	
			<p>1. Autorrealización</p> <p>2. Involucramiento</p> <p>3. Monitoreo</p> <p>4. comunicación</p>	<p>Desarrollo personal</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Compromiso Organización Participación</p> <p>Apoyo orientación</p> <p>Evaluaciones de trabajo</p> <p>Fluidez</p> <p>Claridad</p> <p>Coherencia</p>	<p>1, 2,3,4,5</p> <p>6,7,8,9</p> <p>10,11,12</p>	<p>Nunca</p> <p>Casi Nunca</p> <p>Algunas veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>	

<p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y con la Gestión de la Calidad de los docentes y trabajadores de una Unidad Educativa de Guayaquil - 2019?</p>	<p>diferentes jornadas en el uso de los laboratorios</p>	<p>4. Existe relación entre comunicación con la Gestión de la Calidad de los docentes y trabajadores de una Unidad Educativa de Guayaquil - 2019.</p>	<p>Variable 2 : Gestión de la Calidad</p>			
			<p>Dimensiones</p>	<p>indicadores</p>	<p>ítems</p>	<p>Niveles</p>
			<p>1. Significación de tareas.</p>	<p>Disposición al trabajo Logra con esfuerzo Realización de las actividades Equidad y aporte mental</p>	<p>1,2,3,4</p>	
			<p>2 Condiciones de trabajo</p>	<p>Evaluación del trabajo Disponibilidad de elementos materiales actividad laboral amena</p>	<p>5,6,7,8</p>	
			<p>3 Reconocimiento Personal y social</p>	<p>Tendencia evaluativa Conocimiento a su esfuerzo Logros y resultado</p>	<p>9,10,11,12</p>	<p>Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre</p>
			<p>4 Beneficio económico</p>	<p>Remunerativos Incentivos económicos por su esfuerzo</p>	<p>13,14,15, 16</p>	

Tipo y diseño de investigación	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipo: sustantiva aplicada</p> <p>De nivel: Descriptivo correlaciona</p> <p>De enfoque: Cuantitativo</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Es de tipo no experimental transversal</p> <p>MÉTODO: el método que se utiliza es hipotético deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: la población está conformada por las 50 personas entre docentes y personal administrativo TIPO DE MUESTRA:</p> <p>Censal</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra está tomada por toda la población de 50 personas.</p>	<p>Variable 1: clima organizacional Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario AUTOR: ING. HENRY RICHARD GONZÁLEZ GARZÓN</p> <p>Año: 2019</p> <p>Ámbito de Aplicación: individual</p> <p>Forma de Administración: individual de 10 a 15 minutos</p>	<p>DESCRIPTIVA</p> <p>-Tablas descriptivas figuras estadísticas</p> <p>- Diagramas de Barras</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Coefficiente de correlación Spearman</p>

ANEXO: 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado amigo, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información acerca del clima organizacional y la Gestión de la Calidad de una Unidad Educativa de Guayaquil - 2019 donde usted labora, es de carácter ANÓNIMO, agradeceré mucho seleccionar sólo una opción y marcar con un “X” en una de las alternativas presentadas. Escala

5. siempre	4 casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca
------------	----------------	------------	---------------	----------

Variable: Clima organizacional

Nº	Ítems	Escala de valores				
		5	4	3	2	1
1	Tengo la oportunidad de poder progresar en la Institución educativa.					
2	Es posible integrarme con las personas de mayor jerarquía.					
3	Las actividades que realizo permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.					
4	Me siento comprometido con la institución Educativa.					
5	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones					
6	El director se involucra en las distintas actividades que realizamos en la Institución Educativa.					
7	Todo el personal de la Institución Educativa cooperamos para facilitar las actividades.					
8	Todo el personal de la Institución tenemos el apoyo incondicional de sus superiores.					
9	La Institución Educativa nos permite que las actividades se hagan en forma global para que resulte más práctico					
10	El director supervisa constantemente los logros que realizamos en la Institución.					
11	Me consideran como factor clave para la Institución Educativa					
12	El director siempre me brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presente.					
13	La institución fomenta y promueve la comunicación con todo el personal.					
14	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la Institución					
15	La comunicación es constante entre nosotros los trabajadores y el director.					
16	Existen suficientes canales de comunicación en la Institución Educativa.					
17	La Institución orienta y supervisa constantemente el desarrollo de mis labores.					
18	Existe una relación armoniosa. En los grupos de trabajo que realizamos					
19	Siento que tengo una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades.					
20	La Institución Educativa me motiva para actualizarme constantemente en mi trabajo.					

ANEXO: 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN DE LA CALIDAD

Estimado amigo, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información acerca del clima organizacional y la Gestión de la Calidad de una Unidad Educativa de Guayaquil - 2019 donde usted labora.

El presente cuestionario es de carácter ANÓNIMO, agradeceré mucho seleccionar sólo una opción y marcar con un “X” en una de las alternativas presentadas Escala

5. siempre	4 casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca
------------	----------------	------------	---------------	----------

Variable: Gestión de la Calidad

Nº	Ítems	Escala de valores				
		5	4	3	2	1
1	La labor que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
2	Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía.					
3	La labor que realizo es importante para la formación de personas.					
4	Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.					
5	En el ambiente físico en el que trabajo me siento cómodo.					
6	Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades.					
7	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mi labor.					
8	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.					
9	Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.					
10	Recibo buen trato por parte de la Institución Educativa.					
11	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					
12	Me siento realizado profesionalmente.					
13	. El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.					
14	Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.					
15	Realizo actividades complementarias para equilibrar su situación económica					
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					

ANEXO 3

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Autorrealización								
1	Tengo la oportunidad de poder progresar en la Institución educativa.	/		/		/		
2	Es posible integrarme con las personas de mayor jerarquía.	/		/		/		
3	Las actividades que realizo permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.	/		/		/		
4	Me siento comprometido con la Institución Educativa.	/		/		/		
5	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones.	/		/		/		
Involucramiento								
6	El director se involucra en las distintas actividades que realizamos en la Institución Educativa.	/		/		/		
7	Todo el personal de la Institución Educativa cooperamos para facilitar las actividades.	/		/		/		
8	Todo el personal de la Institución tenemos el apoyo incondicional de sus superiores.	/		/		/		
9	La Institución Educativa nos permite que las actividades se hagan en forma global para que resulte más práctico.	/		/		/		
Monitoreo								
10	El director supervisa constantemente los logros que realizamos en la Institución.	/		/		/		
11	Me consideran como factor clave para la Institución Educativa.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El director siempre me brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presente.	/		/		/		
Comunicación								
13	La institución fomenta y promueve la comunicación con todo el personal.	/		/		/		
14	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la Institución.	/		/		/		
15	La comunicación es constante entre nosotros los trabajadores y el director.	/		/		/		
16	Existen suficientes canales de comunicación en la Institución Educativa.	/		/		/		
Motivación								
17	La institución orienta y supervisa constantemente el desarrollo de mis labores.	/		/		/		
18	Existe una relación armoniosa. En los grupos de trabajo que realizamos	/		/		/		
19	Siento que tengo una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades	/		/		/		
20	La Institución Educativa me motiva para actualizarme constantemente en mi trabajo.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: _____

DNI: _____

Est: _____ de _____ de 2019.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Autorrealización							
1	Tengo la oportunidad de poder progresar en la Institución educativa.	/		/		/		
2	Es posible integrarme con las personas de mayor jerarquía.	/		/		/		
3	Las actividades que realizo permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.	/		/		/		
4	Me siento comprometido con la Institución Educativa.	/		/		/		
5	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones.	/		/		/		
	Involucramiento	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El director se involucra en las distintas actividades que realizamos en la Institución Educativa.	/		/		/		
7	Todo el personal de la Institución Educativa cooperamos para facilitar las actividades.	/		/		/		
8	Todo el personal de la Institución tenemos el apoyo incondicional de sus superiores.	/		/		/		
9	La Institución Educativa nos permite que las actividades se hagan en forma global para que resulte más práctico.	/		/		/		
	Monitoreo							
10	El director supervisa constantemente los logros que realizamos en la Institución.	/		/		/		
11	Me consideran como factor clave para la Institución Educativa.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El director siempre me brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presente.	/		/		/		
	Comunicación							
13	La institución fomenta y promueve la comunicación con todo el personal.	/		/		/		
14	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la Institución.	/		/		/		
15	La comunicación es constante entre nosotros los trabajadores y el director.	/		/		/		
16	Existen suficientes canales de comunicación en la Institución Educativa.	/		/		/		
	Motivación							
17	La institución orienta y supervisa constantemente el desarrollo de mis labores.	/		/		/		
18	Existe una relación armoniosa. En los grupos de trabajo que realizamos	/		/		/		
19	Siento que tengo una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades	/		/		/		
20	La Institución Educativa me motiva para actualizarme constantemente en mi trabajo.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: _____

DNI: _____

Est: _____ de _____ de 2019.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Autorrealización							
1	Tengo la oportunidad de poder progresar en la Institución educativa.	/		/		/		
2	Es posible integrarme con las personas de mayor jerarquía.	/		/		/		
3	Las actividades que realizo permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.	/		/		/		
4	Me siento comprometido con la Institución Educativa.	/		/		/		
5	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones.	/		/		/		
	Involucramiento							
6	El director se involucra en las distintas actividades que realizamos en la Institución Educativa.	/		/		/		
7	Todo el personal de la Institución Educativa cooperamos para facilitar las actividades.	/		/		/		
8	Todo el personal de la Institución tenemos el apoyo incondicional de sus superiores.	/		/		/		
9	La Institución Educativa nos permite que las actividades se hagan en forma global para que resulte más práctico.	/		/		/		
	Monitoreo							
10	El director supervisa constantemente los logros que realizamos en la Institución.	/		/		/		
11	Me consideran como factor clave para la Institución Educativa.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El director siempre me brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presente.	/		/		/		
	Comunicación							
13	La institución fomenta y promueve la comunicación con todo el personal.	/		/		/		
14	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la Institución.	/		/		/		
15	La comunicación es constante entre nosotros los trabajadores y el director.	/		/		/		
16	Existen suficientes canales de comunicación en la Institución Educativa.	/		/		/		
	Motivación							
17	La institución orienta y supervisa constantemente el desarrollo de mis labores.	/		/		/		
18	Existe una relación armoniosa. En los grupos de trabajo que realizamos	/		/		/		
19	Siento que tengo una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades	/		/		/		
20	La Institución Educativa me motiva para actualizarme constantemente en mi trabajo.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg:

DNI:

Est de de 2019.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

ANEXO 3
CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE LA CALIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Significación de tareas							
1	La labor que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	/		/		/		
2	Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía.	/		/		/		
3	La labor que realizo es importante para la formación de personas.	/		/		/		
4	Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.	/		/		/		
	Condiciones de trabajo							
5	El ambiente físico en el que trabajo es cómodo.	/		/		/		
6	Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades.	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	/		/		/		
8	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.	/		/		/		
9	Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.	/		/		/		
	Reconocimiento personal y social							
10	Recibo buen trato por parte de la Institución Educativa	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	/		/		/		
12	Me siento realizado profesionalmente	/		/		/		
	Beneficios económicos							
13	El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.	/		/		/		
14	Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.	/		/		/		
15	Realizo actividades complementarias para equilibrar su situación económica.	/		/		/		
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	/		/		/		

Suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg:
 DNI:.....

Especialidad del validador:.....

..... de de 2019....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Significación de tareas							
1	La labor que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	/		/		/		
2	Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía.	/		/		/		
3	La labor que realizo es importante para la formación de personas.	/		/		/		
4	Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.	/		/		/		
	Condiciones de trabajo							
5	El ambiente físico en el que trabajo es cómodo.	/		/		/		
6	Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades.	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	/		/		/		
8	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.	/		/		/		
9	Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.	/		/		/		
	Reconocimiento personal y social							
10	Recibo buen trato por parte de la Institución Educativa	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	/		/		/		
12	Me siento realizado profesionalmente	/		/		/		
	Beneficios económicos	Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	
13	El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.	/		/		/		
14	Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.	/		/		/		
15	Realizo actividades complementarias para equilibrar su situación económica.	/		/		/		
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	/		/		/		

Suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg:

DNI:

Especialidad del validador:

.....de.....de 2019....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Significación de tareas							
1	La labor que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	/		/		/		
2	Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía.	/		/		/		
3	La labor que realizo es importante para la formación de personas.	/		/		/		
4	Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.	/		/		/		
	Condiciones de trabajo							
5	El ambiente físico en el que trabajo es cómodo.	/		/		/		
6	Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades.	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	/		/		/		
8	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.	/		/		/		
9	Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.	/		/		/		
	Reconocimiento personal y social							
10	Recibo buen trato por parte de la Institución Educativa	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	/		/		/		
12	Me siento realizado profesionalmente	/		/		/		
	Beneficios económicos	Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	
13	El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.	/		/		/		
14	Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.	/		/		/		
15	Realizo actividades complementarias para equilibrar su situación económica.	/		/		/		
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	/		/		/		

Suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg:

DNI:

Especialidad del validador:

.....de.....de 2019....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

ANEXO :4
BASE DE DATOS
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

	Autorrealización					Involucramiento				Monitoreo			Comunicación				Motivación				clima organizacional	Autorrealización	Involucramiento	monitoreo	comunicación	motivación
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20						
1	3	2	5	5	2	1	4	1	4	1	5	3	4	2	5	4	2	5	2	4	64	17	10	9	15	13
2	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	80	19	16	12	14	19
3	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	83	19	16	13	16	19
4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	81	18	17	12	15	19
5	5	4	3	2	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	2	4	60	17	11	9	12	11
6	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	86	23	14	13	16	20
7	2	4	4	2	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	85	16	17	13	19	20
8	3	2	4	5	2	1	2	2	2	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	56	16	7	11	10	12
9	4	3	3	2	2	1	2	3	5	2	4	3	3	2	4	2	3	2	4	2	56	14	11	9	11	11
10	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1		45	17	14	7	4	3
11	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1		56	16	16	9	9	6
12	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2		55	16	16	9	7	7
13	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2		58	16	15	8	10	9
14	4	3	2	1	5	4	4	3	2	1	3	3	2	4	4	2	3	3	4	1	58	15	13	7	12	11
15	4	4	3	3	2	2	4	5	2	5	3	1	1	3	4	1	3	3	2	2	57	16	13	9	9	10
16	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	85	24	15	10	17	19
17	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	59	17	14	6	10	12
18	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	22	17	14	15	15
19	3	5	4	5	1	2	5	3	5	1	5	3	5	4	5	4	3	4	1	4	72	18	15	9	18	12
20	4	2	4	2	4	2	4	3	1	2	4	1	2	3	4	2	3	1	4	3	55	16	10	7	11	11
21	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	57	12	11	7	14	13
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	66	20	13	10	12	11
23	3	5	5	4	3	4	3	4	2	2	5	5	5	2	3	2	4	4	4	4	73	20	13	12	12	16
24	4	2	2	4	1	2	5	4	1	5	1	5	4	3	4	3	4	3	3	1	61	13	12	11	14	11
25	4	2	3	5	2	1	5	2	4	3	5	2	1	2	4	2	4	2	4	3	60	16	12	10	9	13
26	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	54	17	12	7	9	9
27	3	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	63	17	12	9	11	14
28	4	3	4	5	4	3	3	4	4	2	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	79	20	14	10	17	18
29	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	63	20	12	7	12	12

30	5	3	4	5	3	2	4	3	2	2	5	4	3	5	4	4	4	4	4	74	20	11	11	16	16
31	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	66	18	12	10	14	12
32	4	3	4	5	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	66	18	14	9	15	10
33	4	3	4	5	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	66	18	13	11	13	11
34	4	4	4	4	3	33	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	87	19	42	8	10	8
35	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	79	22	14	10	19	14
36	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	82	22	13	14	18	15
37	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83	25	14	12	16	16
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	90	25	20	13	16	16
39	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	92	23	18	12	20	19
40	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	4	5	4	81	22	15	11	16	17
41	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	79	21	17	10	16	15
42	3	1	5	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	3	4	4	4	2	3	62	16	12	7	16	12
43	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	82	20	18	10	18	16
44	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	77	19	17	10	15	16
45	4	3	5	5	2	4	3	3	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	77	19	15	12	15	16
46	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	62	17	14	11	10	10
47	4	3	5	5	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	57	19	9	7	11	11
48	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	74	21	14	11	13	15
49	3	2	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	3	3	3	3	4	3	3	70	18	16	11	12	13
50	4	3	3	3	5	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	60	18	10	8	12	12

ANEXO 4
BASE DE DATOS
VARIABLE: GESTIÓN DE LA CALIDAD

	Significación de tareas				Condiciones de Trabajo					Reconocimiento personal y social			Beneficios económicos				<i>Gestión de la Calidad</i>	Significación de tareas	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y social	Beneficios económicos
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16					
1	3	2	5	5	2	1	4	1	4	1	5	3	4	2	5	4	51	15	12	9	15
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	76	20	24	13	19
3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	68	19	21	12	16
4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	72	20	21	14	17
5	5	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	2	4	49	14	14	10	11
6	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	60	19	18	11	12
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	78	20	24	14	20
8	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	48	13	17	9	9
9	5	5	4	3	1	3	4	2	2	3	2	1	1	2	4	1	43	17	12	6	8
10	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	1	2	33	10	12	4	7
11	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	45	11	12	11	11
12	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	45	11	11	12	11
13	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	43	13	13	9	8
14	3	2	2	4	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	3	2	36	11	11	5	9
15	5	3	3	3	3	2	3	2	5	5	4	1	2	4	2	2	49	14	15	10	10
16	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	70	19	20	14	17
17	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	56	13	18	9	16
18	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	73	19	21	15	18
19	5	3	5	4	3	4	5	1	3	5	3	2	1	5	4	1	54	17	16	10	11
20	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	1	2	61	17	19	13	12
21	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	1	2	2	1	49	14	18	11	6
22	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	2	5	1	1	62	18	22	13	9

23	5	4	5	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	52	18	12	10	12	
24	5	2	4	4	2	4	2	3	2	3	1	5	4	3	4	5	53	15	13	9	16
25	4	3	5	5	3	5	3	3	2	4	2	5	3	5	5	1	58	17	16	11	14
26	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	57	14	17	11	15
27	5	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	5	1	2	2	3	51	16	15	12	8
28	4	3	3	5	2	3	4	3	2	3	4	3	1	2	2	2	46	15	14	10	7
29	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	1	3	4	4	56	16	17	11	12
30	4	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	4	1	3	5	1	47	14	14	9	10
31	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	55	16	16	10	13
32	4	4	5	4	3	2	4	3	3	3	3	1	2	2	3	3	49	17	15	7	10
33	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	58	17	19	12	10
34	5	5	4	5	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	2	1	51	19	13	10	9
35	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	4	3	4	5	5	5	45	4	12	10	19
36	5	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	57	15	17	11	14
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	65	16	19	10	20
38	5	2	3	3	2	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	66	13	22	13	18
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	76	20	24	13	19
40	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	64	17	20	11	16
41	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	1	66	16	25	13	12
42	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	1	5	5	1	68	20	22	14	12
43	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	1	5	5	1	68	20	23	13	12
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	1	61	16	21	12	12
45	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	5	4	1	62	17	21	13	11
46	5	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	1	1	5	4	1	54	19	17	7	11
47	5	3	5	5	2	2	3	1	2	2	3	5	1	3	2	1	45	18	10	10	7
48	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	53	17	16	6	14
49	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	1	2	2	2	50	14	19	10	7
50	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	1	2	2	2	50	14	19	10	7

ANEXO 5

NORMAS COMPLEMENTARIAS PARA REGULAR EL USO DE LOS TALLERES Y LABORATORIOS

MISIÓN:

Los talleres y laboratorios de los colegios técnicos tienen como misión ofrecer espacios con equipos, maquinaria, herramientas y materiales suficientes y en óptimas condiciones para que los alumnos y profesores realicen las prácticas contempladas en los programas de estudio, así como para las actividades que requieran el uso de equipos, maquinaria y herramientas que forman parte del proceso de aprendizaje de los alumnos, especialmente para el desarrollo de proyectos, modelos y prototipos que los alumnos diseñan a lo largo de su proceso educativo.

CONSIDERANDO:

Que, el art. 350 de la constitución de la República del Ecuador, manifiesta que el sistema De educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional

Con visión científica y humanística; la investigación científica y tecnológica;

Innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; las

Construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los

objetivos del régimen de desarrollo.

Que, el art. 79 del reglamento del régimen académico del sistema nacional de educación

De educación superior, establece que: “la investigación e innovación constituyen,

unciones esenciales de las instituciones educativas superior, por lo que en cada

Institución deben existir políticas, normativas y líneas de investigación que la Fomenten y regulen” Que, es necesario regular y reglamentar el uso de las instalaciones y

de los equipos que se Encuentran en los talleres y laboratorios, de manera que sean adecuadamente

Preservados y que sirvan en los objetivos de formación profesional.

- I. Que la unidad educativa fiscal técnica de Guayaquil tiene infraestructura para talleres de electricidad, automatismo, así como para laboratorios de cómputo. Estas unidades son auxiliares en la realización de prácticas en las asignaturas de materiales y procesos de fabricación, introducción al manejo de máquinas, propiedades de los materiales y procesos, sistemas y en general todos los talleres de proyectos;
- II. Que las prácticas en los talleres propician el desarrollo de competencias significativas para el manejo de máquinas, herramientas y materiales en general, favoreciendo con ello la formación integral del estudiante; y
- III. Que es necesario que los talleres y laboratorios tengan una organización y funcionamiento adecuado que permita el mejoramiento continuo del proceso de aprendizaje del estudiante;

En uso de sus atribuciones.

RESUELVE:

Expedir las siguientes:

NORMAS (reglamentos) COMPLEMENTARIAS PARA REGULAR EL USO DE LOS TALLERES y LABORATORIOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL TÉCNICA.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Las presentes normas complementarias son de observancia obligatoria para todos los usuarios de los talleres y laboratorios de la unidad educativa fiscal técnica de Guayaquil. Se consideran usuarios:

- a) Todo el personal directivo, docente, técnico y de coordinación de la unidad educativa fiscal técnica;
- b) Todos los estudiantes que estén matriculados a la unidad educativa fiscal técnica; y
- c) Todas las demás personas que hagan uso de los talleres y laboratorios con previa autorización de los directivos de la unidad educativa fiscal técnica.

Artículo 2. Los **objetivos** de las presentes normas complementarias son:

- a) El presente reglamento tiene como objetivo, definir responsabilidades y normar el uso y funcionamiento de los laboratorios y talleres de que dispone la institución. Para lograr su utilización racional en los aspectos académicos, investigativos y para garantizar un ambiente laboral sano y seguro de las personas que los utilicen y en cuanto fuera posible, en la prestación de servicios.
- b) Lograr un adecuado y máximo aprovechamiento de los equipos, herramientas, maquinaria, componentes e instalaciones de los talleres y laboratorios de la unidad educativa fiscal técnica de Guayaquil, con el fin de obtener los mejores resultados individuales y de conjunto en el aspecto educativo;
- c) Fomentar entre los alumnos el desarrollo de competencias y habilidades técnicas, profesionales, así como actitud creativa, hábitos de investigación, de planeación del trabajo y responsabilidad;
- d) Propiciar la convivencia entre alumnos de diferentes niveles y carreras con el fin de compartir e intercambiar ideas, aprender a convivir respetuosamente y fomentar la disciplina dentro de los talleres y laboratorios; y
- e) Servir de base a actividades productivas del plantel a través de la oferta de servicios y productos en vinculación con los sectores de la comunidad educativa

Artículo 3. Los talleres y laboratorios ofrecen los siguientes servicios a sus usuarios:

Taller de electricidad y automatismo:

- a) Los usuarios de los laboratorios y talleres son los docentes y las/los alumnos legalmente Matriculados en la institución y en periodo lectivo respectivo y egresados previamente autorizado por las autoridades correspondientes del plantel educativo

b) Asesoría y uso de equipos para el desarrollo de prácticas grupales establecidas en los programas de curso y proyectadas por los profesores en su plan de clase, a base de instalaciones de motores con temporizadores, relé térmicos botoneras, tableros automatizados, taladros de columna, compresor estacionario para pintura, soldadura eléctrica, segueta eléctrica, roladoras de tubos de diferentes diámetros.

c) Asesoría y uso de herramientas de mano, taladros eléctricos e inalámbricos, rotomartillos compresoras transportables, pistolas de gravedad para pintura, remachadoras pop, esmeriladoras ligeras y de asesoría y uso rudo, cortadoras de péndulo, caladoras para metal además de martillos, pinzas, llaves para tuercas de diferentes medidas

Centro de cómputo:

a) Asesoría y uso de equipos para el desarrollo de prácticas grupales programadas por los profesores en su plan de clase, a base de computadoras de escritorio, scanners, e impresoras.

b) Préstamo a alumnos y profesores del plantel de computadoras Lap top, proyectores RGB, teclados, bocinas, mouse, y cables para proyectores, para uso dentro del Campus

Universitario, avalado por el tutor en el caso de los estudiantes. Estos préstamos no podrán tener una duración mayor de 8 horas. Estos préstamos se sujetarán a lo dispuesto en los artículos 13 y 14 de estas normas.

c) Impresión en papel en diversos formatos desde carta hasta 60 x 90 cm.

d) Impresión de objetos en 3D.

e) Toma de fotografías para credencial oficial de estudiante.

Artículo 4. Los materiales y herramientas necesarios para las prácticas grupales así como para la realización de prototipos o trabajos escolares, se proporcionarán sin costo, siempre y cuando estén establecidos en el programa del curso, los profesores hayan programado las prácticas, los trabajos y/o los prototipos en su plan de clase, y hayan solicitado expresamente los materiales y herramientas al coordinador de talleres y laboratorios al principio del semestre. La entrega de materiales y herramientas necesarios para las prácticas grupales tendrán prioridad, por lo que lo necesario para la realización de prototipos o trabajos escolares quedará supeditado a la existencia en almacén y al presupuesto asignado para tal efecto en el Programa Operativo Anual del plantel. Para la realización de trabajos personales o que no forman parte de las prácticas o ejercicios programados por los profesores, no se proporcionarán materiales ni herramientas.

Artículo 5. Son responsables de exigir la aplicación de las presentes normas complementarias los directivos, el coordinador de talleres y laboratorios, los técnicos de taller, los estudiantes y los profesores que dentro de sus actividades requieran del servicio de talleres y laboratorios.

DE LA ORGANIZACIÓN

Artículo 6. En cada taller y laboratorio habrá un **técnico encargado, quien será el responsable del correcto funcionamiento del mismo**. Por ello es obligatorio que conozca el funcionamiento y manejo de las instalaciones y equipos con el fin de garantizar su operatividad. En caso de ausencia del técnico encargado, esta responsabilidad caerá en el coordinador de talleres y laboratorios del plantel o en la persona que la dirección del plantel comisione expresamente para ello.

Artículo 7. Los encargados de los talleres o las personas comisionadas para ello, serán responsables de:

- a) Llevar el control de los equipos, maquinaria, herramientas, materiales y suministros.
- b) Programar la adquisición de materiales y consumibles necesarios para las prácticas programadas.
- c) Dar el mantenimiento preventivo y correctivo que requieren los equipos, maquinaria y herramientas.
- d) Asesorar a estudiantes y profesores en el uso correcto de equipos, maquinaria, herramientas, materiales y suministros.
- e) Reportar a la coordinación de talleres y laboratorios del plantel cualquier falla de equipos, maquinaria o herramientas que no pueda resolver.
- f) Hacer la entrega y recepción de los equipos en préstamo, para lo cual deberán verificar minuciosamente el estado que guardan a la entrega y a la recepción, debiendo dejar constancia escrita de ello, y recabar la firma y garantía de quien recibe el préstamo.

Artículo 8. Las sesiones de prácticas grupales deberán ser coordinadas, supervisadas, realizadas y evaluadas única y exclusivamente por el profesor de la unidad educativa.

Artículo 9. Las sesiones de prácticas grupales solo podrán realizarse de acuerdo con el horario de la unidad académica correspondiente.

Artículo 10. El uso de talleres y laboratorios de la institución tiene como propósito Fundamental ser una herramienta del proceso enseñanza-aprendizaje por lo que su uso será Exclusivamente para fines académicos y practicas estudiantiles y dependiendo de las condiciones como instrumentos para el servicio a la comunidad

DE LA OPERACIÓN

Artículo 11. El profesor que realice una práctica grupal deberá registrarla al entrar y salir de los talleres y laboratorios en **el formato diseñado exprofeso**, recabando la firma del jefe de

grupo, asimismo deberá reportarlo en los periodos que indique la coordinación académica del plantel.

Artículo 12. Cada usuario que desee hacer uso de talleres o laboratorios fuera de las unidades académicas deberá verificar primero con los técnicos encargados correspondientes, la disponibilidad de los mismos en el entendido que las prácticas programadas en los planes de clase tienen prioridad. De llevarse a cabo estas sesiones, los usuarios deberán llenar el formato correspondiente registrando la práctica que realizarán.

Artículo 13. Para hacer uso de equipos, maquinaria o herramientas fuera de los talleres y laboratorios, en calidad de préstamo para prácticas, los usuarios deberán llenar una forma con los siguientes datos:

Alumnos: Vale de préstamo para alumnos:

- * Nombre y número de cuenta
- * Fecha y horario solicitado
- * laboratorio o taller requerido
- * Materia y nombre de la práctica
- * Descripción de los bienes a recibir, consignando el estado en que se encuentran así como el de sus componentes
- * Firma de aceptación de responsabilidad

Profesor: Vale de préstamo a profesores:

- * Nombre
- * Fecha y horario solicitado
- * taller o laboratorio que requiere
- * Descripción y cantidad del equipo que solicita
- * Descripción de los bienes a recibir, consignando el estado en que se encuentran, así como el de sus componentes
- * Firma del docente de las prácticas solicitadas aceptando su responsabilidad

Artículo 14. Los alumnos y profesores que reciban bienes en préstamo, deberán dejar con el técnico encargado una credencial vigente ya sea de profesor o de estudiante, según el caso, como garantía durante el tiempo que dure el préstamo, misma que se regresará a la entrega del equipo.

Artículo 15. En el caso de que los profesores tengan programadas en su plan de clase, prácticas de campo en las que requieran sacar equipos y herramientas fuera de las instalaciones universitarias o no se puedan devolver el mismo día del préstamo, deberán solicitar la autorización por escrito de la secretaria administrativa del plantel. En estos casos también se tendrán que llenar los vales de préstamo a que se refiere el artículo 13 de estas normas, así como dejar en garantía la credencial vigente de profesor.

Artículo 16. Está estrictamente prohibida la entrada de alumnos a los almacenes de herramientas de los talleres y laboratorios sin autorización del técnico encargado correspondiente o del coordinador de talleres y laboratorios.

Artículo 17. Es responsabilidad del usuario reportar cualquier desperfecto de equipos, máquinas, herramientas o componentes, al técnico antes de empezar a trabajar para deslindarlo de toda responsabilidad. Por ningún motivo el usuario deberá tratar de resolver un mal funcionamiento en el equipo.

Artículo 18. En caso de que el equipo presentara algún desperfecto durante la realización de la práctica y ésta sea por alguna causa ajena al usuario, como deterioro de los componentes, caducidad de los materiales, etc., el usuario deberá reportar este problema al técnico encargado o al coordinador de talleres y laboratorios para solicitar el remplazo correspondiente. En estos casos no se hará ningún cargo al usuario.

Artículo 19. En caso de que el equipo sufra algún desperfecto por causas directamente imputables al usuario, éste será responsable de liquidar el monto de su reparación o incluso la reposición total del equipo, si este no tuviera reparación. Para esto se realizaría una investigación en la que participarían el coordinador de talleres y laboratorios, el técnico encargado del taller involucrado, el profesor responsable en su caso y el usuario implicado, con el fin de deslindar responsabilidades.

Artículo 20. Es responsabilidad de los usuarios devolver en buenas condiciones los equipos y herramientas empleados, así como los materiales no utilizados, al terminar la sesión de práctica. Igualmente deberán entregar limpia y ordenada su área de trabajo. El técnico encargado del taller o laboratorio será responsable de supervisar dichas entregas.

Artículo 21. Desde que el equipo solicitado sea entregado y hasta que éste sea devuelto queda bajo la responsabilidad del usuario.

Artículo 22. Los técnicos encargados de talleres y laboratorios deberán reportar en un máximo de tres días hábiles al coordinador de talleres y laboratorios cualquier retraso u anomalía en la devolución de equipos, para que éste reclame la devolución.

Artículo 23. Si un alumno presenta un retraso en la entrega de cualquier equipo recibido en préstamo el Coordinador de Talleres y Laboratorios lo reportará a la coordinación académica del plantel y ésta le negará su derecho a inscribirse hasta que el alumno haga entrega o reposición del equipo.

Artículo 24. El coordinador de talleres y laboratorios hará entrega de constancias de no adeudo al alumno que así lo requiera para trámites administrativos siempre y cuando el estudiante no tenga ningún reporte de atraso. Dicha constancia tendrá una vigencia de 48 horas.

Artículo 25. Corresponde a la Dirección del Plantel:

- a) Verificar el cumplimiento de las presentes normas complementarias.
- b) Proveer, de acuerdo con los recursos disponibles, el equipo y materiales necesarios para el buen funcionamiento de los talleres y laboratorios.
- c) Gestionar recursos económicos ante las instancias correspondientes y programas ofrecidos por instituciones para ello, como los proyectos de programa integral de fortalecimiento institucional PIFI.
- d) Proporcionar los medios necesarios para el mantenimiento adecuado de los talleres y laboratorios.
- e) Solicitar a los profesores, estudiantes y coordinadores necesarios para que los talleres y laboratorios se encuentren en condiciones óptimas de limpieza.

Artículo 26. Corresponde a talento humano y la Coordinación de Talleres y Laboratorios:

- a) Supervisar los talleres y laboratorios periódicamente para verificar el óptimo aprovechamiento de los equipos y materiales existentes.
- b) Supervisar que las prácticas programadas se lleven a cabo.
- c) Informar a las autoridades del plantel las anomalías que se presenten en el funcionamiento de los talleres y laboratorios.
- d) Suplir a los encargados de talleres y laboratorios durante sus ausencias.
- e) Dar asesoría técnica a profesores y estudiantes sobre el uso de talleres y laboratorios.

- f) Gestionar la adquisición de suministros y materiales.
- g) Proponer a la dirección del plantel la adquisición de nuevos equipos, maquinaria o herramientas.
- h) Proponer a la dirección del plantel la incorporación de nuevos talleres o laboratorios según lo demande el proceso de aprendizaje de las diferentes carreras, con base en los acuerdos establecidos en las Actas de academias.
- i) Preparar los informes periódicos sobre el uso de talleres y laboratorios que le servirá para la captura de prácticas programadas de cada una de las materias teórico-prácticas en el sistema de la Dirección General de Educación.

Artículo 27. Corresponde a los docentes y coordinador de talleres y laboratorios:

- a) Respetar el horario de inicio y conclusión de la practica previamente establecidos.
- b) Programar en su plan de clase el número de prácticas que va a realizar en su materia durante el semestre y enterar a talento humano o coordinador de talleres y laboratorios durante la primera semana de clases.
- c) Elaborar el manual de la práctica programada donde se incluyan elementos como título de la práctica o proyecto, introducción, objetivo de la práctica, metodología, recursos materiales, descripción del desarrollo de la práctica, evaluación, bibliografía, resultados y conclusiones.
- d) Solicitar a talento humano y coordinador de talleres y laboratorios, con antelación mínima de un mes, los materiales, software y suministros que requiere en sus prácticas programadas.
- e) Cumplir invariablemente con las prácticas programadas.
- f) Permanecer dentro del taller durante el tiempo que se desarrollen sus prácticas.
- g) Dar a los alumnos las explicaciones e indicaciones necesarias, para el desarrollo de sus prácticas.
- h) Difundir y vigilar que los alumnos cumplan con las medidas de disciplina, seguridad y operación, indicados en el presente normas y los manuales de operación de los equipos.
- i) En coordinación con el jefe de área y el coordinador de talleres y laboratorios, determinar las necesidades en los talleres y solicitar los equipos y materiales requeridos o buscar el medio para obtenerlos.
- j) Organizar a los alumnos en equipos de trabajo de acuerdo con los recursos disponibles.
- k) Evaluar las prácticas realizadas.
- l) Registrar en una bitácora la información de las prácticas realizadas en el sistema de la dirección

- m) Distribuir y controlar los equipos y materiales que se requieran para el desarrollo de las prácticas.
- n) Cuidar que el número de usuarios no exceda la capacidad límite del taller o laboratorio.
- ñ) Vigilar que los alumnos, profesores y usuarios en general cumplan con las medidas de disciplina, seguridad, higiene y operación indicadas en el presente normas.
- o) Asesorar al usuario en las técnicas sobre el uso de materiales y equipos.

Artículo 28. Corresponde a los alumnos y usuarios en general:

- a) No manejar o utilizar las instalaciones, equipo o materiales sin la autorización del técnico o el profesor correspondiente.
- b) Registrarse al entrar a realizar una práctica.
- c) Dejar su mochila y/o utensilios en el lugar que se le indique para ello.
- d) Atender las instrucciones dadas por el docente o técnico del taller.
- e) En caso de tratarse de un prototipo inédito presentar planos de taller, para que el técnico pueda verificar la viabilidad de fabricación y oriente la mejor manera de llevarlo a cabo.

HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 29. Los talleres y laboratorios deberán tener salidas de emergencia y estar equipados con botiquín de primeros auxilios y extinguidores colocados en lugares visibles y accesibles. En los casos que se requiera, contarán con una regadera para situaciones de accidente.

Artículo 30. Los talleres y laboratorios deberán tener a la vista del usuario las señalizaciones sobre riesgos y prevención de accidentes necesarias para hacer un uso correcto y seguro de las instalaciones, así como hacer frente a cualquier contingencia natural que se presente, como temblores, incendios, tormentas eléctricas y huracanes.

Artículo 31. Los recipientes que contengan sustancias tóxicas, combustibles o corrosivas, deberán identificarse con un símbolo de peligro en una etiqueta visible. Asimismo, se debe tener cuidado en el uso y la forma de desechar ese tipo de sustancias químicas. Para hacerlo deberán consultar al docente o al responsable del taller.

Artículo 32. Las sesiones de práctica en los talleres y laboratorios que usen equipos y maquinaria eléctricos deberán suspenderse cuando ocurra lluvia eléctrica. De igual manera,

todas aquellas personas que trabajen con máquinas eléctricas nunca deberán hacerlo cerca de una fuente de agua.

Artículo 33. Todos los usuarios de los talleres y laboratorios deberán considerar el peligro que representa el uso de maquinaria en movimiento, cautines e instrumentos para soldar, herramientas pesadas y herramientas punzocortantes.

Artículo 34. Toda persona que permanezca en los talleres y laboratorios deberá:

a) Portar vestimenta adecuada. En el caso de los talleres ésta consistirá en: Bata reglamentaria para los talleres que implican equipo y maquinaria de alto riesgo. En los talleres de menor riesgo la bata podrá ser sustituida por mandil reglamentario, a preferencia del estudiante. Ropa y accesorios que no tengan componentes sueltos que puedan atorarse; Zapatos con suficiente protección para los pies, por lo que queda prohibido el uso de sandalias; y Cabello recogido y debidamente sujetado a fin de que no pueda ser atrapado por las máquinas.

b) Abstenerse de ingerir alimentos y bebidas, así como de fumar durante su permanencia en los talleres y laboratorios.

c) Abstenerse de tirar al suelo papeles y cualquier otro tipo de desperdicio, los cuales deberán depositarse en los recipientes destinados para tal fin.

d) Abstenerse de mantener material o equipo en tal forma que pueda obstaculizar la libre circulación o ser causa de accidentes.

e) Abstenerse de hacer bromas o juegos, pues eso implica un alto riesgo de accidente.

f) Abstenerse de utilizar dentro de las instalaciones, aparatos de radio, grabadoras y celulares

Artículo 35. Toda persona que utilice los talleres y laboratorios deberá portar obligatoriamente el equipo de protección personal (EPP) específico según el tipo de actividad:

I. Taller de electricidad y automatismo:

a) Bata reglamentaria.

b) calzado e seguridad (botas)

c) cascos de seguridad

d) protección para trabajos con escaleras en alturas (arnés)

e) protección manual (guantes)

II. Taller de metales:

- a) Bata reglamentaria.
- b) Para el uso de las soldadoras eléctricas se debe usar careta con vidrio ahumado, o careta fotosensible, guante de carnaza y peto de carnaza.
- c) Para trabajos como corte con sierra de disco, taladro, electro soldado, soldadura autógena, corte con oxi-acetileno, segueta eléctrica, esmerilado, cepillado, fresado, desbastado con pulidora, rolado de lámina o tubo y trabajos similares es obligatorio el uso de guantes de operador y gafas.
- d) Para trabajos de pintura se requiere el uso de mascarillas.

Artículo 36. En caso de accidentes graves, los docentes, los técnicos encargados de talleres y laboratorios del plantel, deberán controlar las causas del accidente, asegurarse que la atención médica del accidentado sea inmediata o reciba los primeros auxilios necesarios e informar inmediatamente a las autoridades del plantel.

CAPÍTULO V DE LA DISCIPLINA

Artículo 37. El alumno podrá abandonar los talleres durante el desarrollo de su práctica, sólo con previa autorización del docente.

Artículo 38. Los talleres y laboratorios son un área de trabajo por lo que no se deberá desempeñar ninguna actividad que no esté relacionada con éstos.

Artículo 39. La entrega de los equipos y herramientas realizada fuera del plazo establecido en el vale de préstamo correspondiente, causará una multa cuyo monto será determinado por el Consejo Técnico del plantel, de acuerdo al costo del equipo o herramienta correspondiente.

Artículo 40. En caso de presentarse indisciplina por parte de los estudiantes o incumplimiento de las presentes normas complementarias, se aplicará la sanción de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Escolar de Educación vigente.

TRANSITORIOS

Artículo único. En caso de alguna duda sobre la interpretación de las presentes normas complementarias, así como respecto de los casos no previstos en éstas, será la Dirección de

la institución junto con talento humano los docentes de Talleres y Laboratorios, y los Jefes Área los que determinen el criterio que debe prevalecer cuando el caso lo amerite.

Las presentes normas complementarias para el uso y regulación de los talleres y laboratorios de la unidad educativa técnica “Provincia de Chimborazo” fueron aprobadas por el honorable consejo ejecutivo en sesión ordinaria.

RECTOR

ANEXO 6

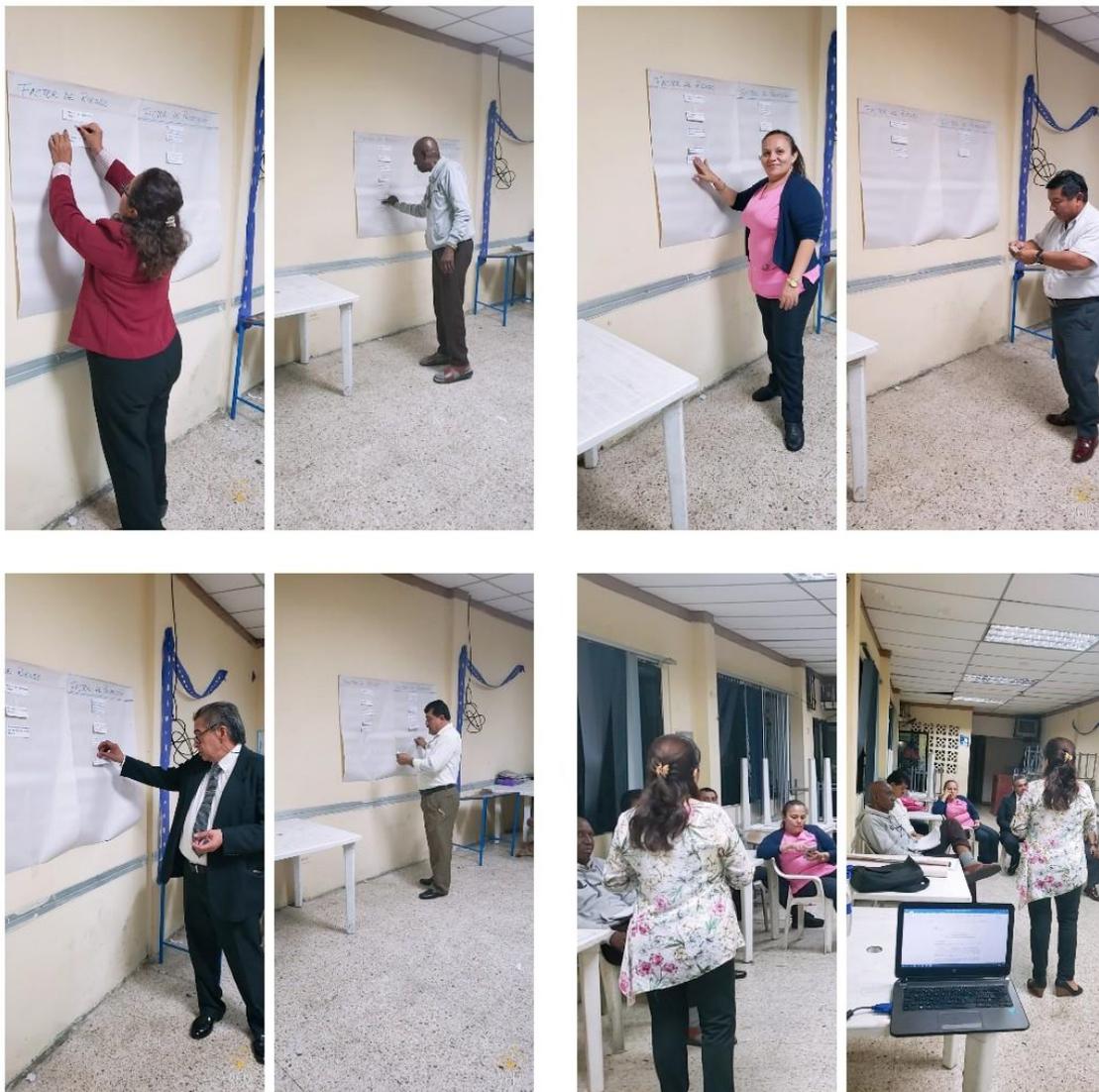
EVIDENCIAS DE LA PROPUESTA

Foto 1 Socialización 1



Elaborado por: Richard González

Foto 2 Socialización 2



Elaborado por: Richard González

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F14-PP-PR-01.04 Versión : 09 Fecha : 12-03-2020 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, César Eduardo Ulloa Parravicini; Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, revisor de la Tesis titulada:

"PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTION DE CALIDAD EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL-2019."

Del estudiante. HENRY RICHARD GONZALEZ GARZON

Constato que la investigación tiene un índice de similitud del 17 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 12 de marzo del 2020




Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini

DNI 43650898

PANTALLAZO DEL PORCENTAJE TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
ex.turnitin.com/app/carta/es/?o=1273025627&e=18&u=1088032488&rc=103&lang=es

feedback studio Programa De Clima Organizacional Para Mejorar La Gestión De La Calidad En Docentes De Una Unidad Educativa De Guayaquil - 2019

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Programa De Clima Organizacional Para Mejorar La Gestión De La Calidad En Docentes De Una Unidad Educativa De Guayaquil - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR: B⁺ Henry Richard González Garzón
ORCID: 0000-0001-7305-944X

ASESOR: Dr. César Eduardo Ulloa Paravicini
ORCID: 0000-0002-0127-157

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ
2019

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	9 %
2	Entregado a Universidad...	5 %
3	librecalidad.blogspot.c...	<1 %
4	Entregado a Universida...	<1 %
5	dispace.upa.edu.ec	<1 %
6	repositorio.uned.ac.cr	<1 %
7	www.scribd.com	<1 %
8	Entregado a Pontificia...	<1 %
9	www.odc.gov.co	<1 %
10	Entregado a Facultad L...	<1 %
11	repositorio.unsa.edu.pe	<1 %



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, HENRY RICHARD GONZALEZ GARZON identificado con DNI N° 091389744-3 egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA CALIDAD EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL - 2019 ."**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





 FIRMA

DNI: 091389744-3

FECHA: 2 de agosto del 2019

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

AUTORIZACIÓN VERSIÓN FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO MAESTRIA EN ADMIISTRACION DE LA EDUCACION

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GONZALEZ GARZON, HENRY RICHARD

INFORME TITULADO:

“Programa de clima organizacional para mejorar la gestión de la calidad en
docentes de una unidad educativa de Guayaquil-2019”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 21 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoria



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