



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión de calidad educativa y relación interpersonal en la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTORES:

Br. Paredes Ordóñez César Augusto

Br. Lindao Santos Lorena Soraya

ASESOR:

Mg. Karl Frederick Torres Mirez

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2019

PÁGINA DEL JURADO

DEDICATORIA

A Yesenia González Castillo, mi esposa, brazo derecho, compañera y ayuda idónea. Gracias a ella y logrado alcanzar mis metas y objetivos. A Ivonne Ordoñez, mi madre quien incondicionalmente me ha brindado su apoyo y amor.

Lic. Paredes Ordóñez César Augusto

Para la memoria de mis inolvidables padres Esmeralda y Benito, por quienes soy lo que soy. Para mis amados hijos Cristhian e Isaac por su apoyo y comprensión incondicional, razones de mi vida. A todos mis hermanos que siempre me apoyaron con su cariño, para ellos.

Lic. Lindao Santos Lorena Soraya

AGRADECIMIENTO

Muchas personas colaboraron con esta investigación. La Lic. Patricia Moran Robles abrió las puertas de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”. El Mg. Karl F. Torres Mírez quien apoyó con el diseño y análisis estadístico. A ellos y a más, mil gracias.

Lic. Paredes Ordóñez César Augusto

A Dios Todopoderoso por la vida y la razón. A la Universidad de Pos grado CÉSAR VALLEJO de Piura, Perú, a su Rector, a sus autoridades y en especial a la Facultad de Administración Educativa. Al Ministerio de Educación y Gobierno del Ecuador. A los mediadores pedagógicos y profesores que nos transmitieron su sabiduría. A mi Asesor de Tesis, Mg. Karl F. Torres Mírez quien gracias a sus asesorías y consejos para el diseño de la presente tesis. A ellos y a más, mil gracias.

Lic. Lindao Santos Lorena Soraya

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Lindao Santos Lorena Soraya portadora de la DNI. 0914629530, y Paredes Ordóñez César Augusto portador de la DNI 0912907771, estudiantes del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada "Gestión de calidad educativa y relación interpersonal en la Escuela de Educación Básica "Luis Salomón Céspedes Parra" Recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador, 2017".

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 plagada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, 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 lo 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 sus 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 Cesar Vallejo.

Piura, febrero de 2018


Paredes Ordóñez César Augusto
DNI: 0912907771


Lindao Santos Lorena Soraya
DNI: 0914629530

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras.....	xi
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	18
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Variables, operacionalización.....	19
2.3. Población, muestra y muestreo	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
2.5. Métodos de análisis de datos	21
2.6. Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN	63
V. CONCLUSIONES	64
VI. RECOMENDACIONES.....	65
VII. REFERENCIAS	66
ANEXOS	72
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	72

Anexo 2. Autorización de la Institución	73
Anexo 3. Validación del Instrumento	74
Anexo 4. Instrumento	78
Anexo 5. Certificado de la aplicación de la encuesta	80
Anexo 6. Tablas de Frecuencias	81
Anexo 7. Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	93
Anexo 8. Reporte de similitud (%)	94
Anexo 9. Autorización de la versión final de tesis	95
Anexo 10. Autorización de publicación de tesis.....	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Influencia de la gestión de calidad educativa en la relación interpersonal de los docentes.....	23
Tabla 2: Pruebas de Chi-cuadrado de la influencia de la gestión de calidad educativa en la relación interpersonal de los docentes.....	24
Tabla 3: Influencia de la Gestión institucional en la relación interpersonal	25
Tabla 4: Influencia de los principios de calidad en la relación interpersonal de los docentes.	26
Tabla 5: Influencia de la Organización administrativa en la relación interpersonal de los docentes.....	27
Tabla 6. Sexo de los docentes participantes	81
Tabla 7: Programación Curricular de la Institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de alumnos	81
Tabla 8: Cumplimiento de las capacidades y actitudes previstas en la programación curricular anual	81
Tabla 9: Fortalecimiento permanentemente las capacidades pedagógicas de los docentes.....	82
Tabla 10: Empleo de métodos de enseñanza adecuados al nivel de los alumnos	82
Tabla 11: Uso de los recursos didácticos y tecnológicos que posee la institución	82
Tabla 12: Capacitación o seminario relacionado al uso de las TIC'S en la educación	83
Tabla 13: Adecuada cultura organizacional en la institución educativa	83
Tabla 14: Disponibilidad de recursos pedagógicos.....	83
Tabla 15: Iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los alumnos	84
Tabla 16: Monitoreo constante del desempeño docente	84

Tabla 17: Desarrolla en sus alumnos la claridad, sencillez y coherencia	84
Tabla 18: Desarrolla al máximo las capacidades los docentes	85
Tabla 19: Compromiso con la gestión calidad.....	85
Tabla 20: Elabora un presupuesto para la distribución de los recursos económicos	85
Tabla 21: Establece prioridades económicas	86
Tabla 22: Planifica las programaciones curriculares con todo el personal docente.....	86
Tabla 23: Planifica y ejecuta acciones para la administración de los recursos de la institución	86
Tabla 24: Conversa en equipos, para mejorar el aprendizaje en la institución educativa.....	87
Tabla 25: Establece relaciones de cooperación entre docentes.....	87
Tabla 26: Considera la opinión de todos los docentes en las decisiones que toma el equipo administrativo.....	87
Tabla 27: Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación para los alumnos	87
Tabla 28: Buena relación de docente a docente.....	88
Tabla 29: Buena relación entre los docentes y el equipo administrativo	88
Tabla 30: Cumplimiento de las responsabilidades que desempeña cada docente	88
Tabla 31: Interés por los derechos que tiene cada persona que integra al personal administrativo y docente del plantel.....	89
Tabla 32: Espíritu de compañerismo entre docentes	89
Tabla 33: Espíritu de compañerismo entre el equipo administrativo y docente	89
Tabla 34: Existe un entorno laborar saludable.....	90

Tabla 35: Ambiente de trabajo es seguro y saludable.....	90
Tabla 36: Respeta el tiempo de cada actividad en el horario de clases	90
Tabla 37: Acceso a los recursos didácticos y tecnológicos que dispone el plantel	91
Tabla 38: Buena relación de comunicación entre el equipo administrativo y los docentes del plantel.....	91
Tabla 39: Buena comunicación entre los docentes	91
Tabla 40: Maneja los conflictos que se presentan entre los docentes y el cuerpo administrativo	92
Tabla 41: Procura mantener un buen clima laboral	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Sexo de los docentes participantes	28
Figura 2: Programación Curricular de la Institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de alumnos	29
Figura 3: Cumplimiento de las capacidades y actitudes previstas en la programación curricular anual	30
Figura 4: Fortalecimiento permanentemente de las capacidades pedagógicas de los docentes Fuente: Elaboración propia	31
Figura 5: Empleo de métodos de enseñanza adecuados al nivel de los alumnos. Fuente: Elaboración propia	32
Figura 6: Uso de los recursos didácticos y tecnológicos que posee la institución. Fuente: Elaboración propia	33
Figura 7: Capacitación o seminario relacionado al uso de las TIC'S en la educación. Fuente: Elaboración propia	34
Figura 8: Adecuada cultura organizacional en la institución educativa.	35
Figura 9: Disponibilidad de recursos pedagógicos	36
Figura 10: Iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los alumnos	37
Figura 11: Monitoreo constante del desempeño docente.....	38
Figura 12: Desarrolla en sus alumnos la claridad, sencillez y coherencia.....	39
Figura 13: Desarrolla al máximo las capacidades los docentes.	40
Figura 14: Compromiso con la gestión calidad	41
Figura 15: Elabora un presupuesto para la distribución de los recursos económicos.....	42

Figura 16: Establece prioridades económicas.....	43
Figura 17: Planifica las programaciones curriculares con todo el personal docente.	44
Figura 18: Planifica y ejecuta acciones para la administración de los recursos de la institución. Fuente: Elaboración propia	45
Figura 19: Conversa en equipos, para mejorar el aprendizaje en la institución educativa.	46
Figura 20: Establece relaciones de cooperación entre docentes.	47
Figura 21: Considera la opinión de todos los docentes en las decisiones que toma el equipo administrativo.....	48
Figura 22: Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación para los alumnos. Fuente: Elaboración propia	49
Figura 23: Buena relación de docente a docente.	50
Figura 24: Buena relación entre los docentes y el equipo administrativo.	51
Figura 25: Cumplimiento de las responsabilidades que desempeña cada docente.....	52
Figura 26: Interés por los derechos que tiene cada persona que integra al personal administrativo y docente del plantel.	53
Figura 27: Espíritu de compañerismo entre docentes.	54
Figura 28: Espíritu de compañerismo entre el equipo administrativo y docente.....	55
Figura 29: Existe un entorno laboral saludable	56
Figura 30: Ambiente de trabajo es seguro y saludable.	57
Figura 31: Respeta el tiempo de cada actividad en el horario de clases.	58
Figura 32: Acceso a los recursos didácticos y tecnológicos que dispone el plantel. Fuente: Elaboración propia	59

Figura 33: Buena relación de comunicación entre el equipo administrativo y los docentes del plantel..... 60

Figura 34: Buena comunicación entre los docentes..... 61

Figura 35: Maneja los conflictos que se presentan entre los docentes y el cuerpo administrativo

Fuente: Elaboración propia 62

RESUMEN

En esta investigación se procedió a determinar la influencia de la gestión de calidad en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador, 2017. Se planteó con sustento empírico y una metodología cuantitativa, de nivel correlacional causal. Se usó la técnica de la encuesta con el instrumento cuestionario sobre la Gestión de Calidad y la Relación Interpersonal, ambos ya validados, y sometidos a pruebas de confiabilidad. Se aplicó a 11 docentes de los cuales 10 son de sexo femenino y uno de sexo masculino. La variable Gestión de Calidad se dimensionó desde la Gestión Institucional, Principios de Calidad y Organización Administrativa en 9 indicadores en total. La variable Relación Interpersonal se dimensionó en Cultura Organizacional, Normas de convivencia e Interacción social con 9 indicadores en total. Se partió de la hipótesis de que existe influencia de la Gestión de Calidad educativa en la Relación Interpersonal de los docentes, lo cual se comprobó con una gran influencia siendo muy significativa dentro del plantel educativo estudiado puesto que se justifica ya que los docentes para alcanzar la programación curricular y el cumplimiento del mismo deben colaborar entre sí generando una buena relación de compañerismo lo cual indica una buena gestión de calidad dentro del establecimiento.

Palabras claves: Gestión educativa, Calidad, relaciones interpersonales, planificación curricular.

ABSTRACT

In this research, the influence of quality management on the interpersonal relationship of teachers of the School of Basic Education "Luis Salomon Céspedes Parra" enclosure Inés Maria parish Lorenzo de Garaicoa province of Guayas - Ecuador, 2017 was considered. With empirical support and a quantitative methodology, of causal correlational level. The survey technique was used with the questionnaire tool on Quality Management and Interpersonal Relationship, both already validated, and subjected to reliability tests. It was applied to 11 teachers, of which 10 are female and one male. The Quality Management variable was dimensioned from the Institutional Management, Principles of Quality and Administrative Organization in 9 indicators in total. The variable Interpersonal Relationship was dimensioned in Organizational Culture, Rules of Coexistence and Social Interaction with 9 indicators in total. It was hypothesized that there is an influence of Educational Quality Management on the Interpersonal Relationship of teachers, which was found to have a great influence, being very significant within the educational establishment studied since it is justified as teachers to achieve the curricular programming and the fulfillment of the same one must collaborate between if generating a good relation of companionship which indicates a good management of quality within the establishment.

Keywords: Educational management, Quality, interpersonal relations, curricular planning.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo global es tanto un proceso como una condición según la mayoría de los análisis de la economía política contemporánea, y se logra a través de estrategias de convergencia con los modelos y estrategias exitosas que se sostienen como objetos de emulación e imitación. La UNESCO (2015) indica que las escuelas necesitan líderes con una visión para mejorar el ambiente de aprendizaje de la escuela dentro de un sistema de gestión basada en la escuela que funcione bien. Implica establecer las instrucciones de la escuela con respecto a los estudiantes, el desarrollo del maestro. La administración efectiva impacta la motivación, el compromiso y el éxito de los estudiantes y maestros al: facilitar el liderazgo escolar que sea apropiado para el contexto y las necesidades únicas de la comunidad escolar, desarrollar e implementar planes de mejora escolar, establecer sistemas de evaluación docentes justos y efectivos, estructurar las aulas y escuelas de acuerdo con las necesidades escolares, creando alianzas con la comunidad y asegurando que existan marcos para apoyar las funciones de otros departamentos y personal escolar.

Se debe considerar que nivel latinoamericano, cada país a atravesando diversos cambios en diversos contextos tales como político, social y económico, lo cual influye en la educación desde nivel básico hasta superior. (FABYS, 2008) Se debe reflexionar en ofrecer una formación de calidad considerando que el rendimiento de los estudiantes pueden verse afectados por la planificación y la práctica docente esporádica puesto que al comparar los promedios obtenidos.

En el Ecuador se avanzado progresivamente en mejorar la calidad educativa así como reducir el analfabetismo en el país. Por lo cual, Zhunio (2016, pág. 1) explica que la educación ecuatoriana ha enfrentado muchos desafíos en el propósito de responder a las demandas sociales. La preparación y liderazgo de los gerentes de la escuela: los gerentes de la escuela pueden contribuir positivamente a la efectividad de la escuela cuando estén preparados y puedan usar un amplio conocimiento de liderazgo para resolver problemas complejos basados en la escuela y generar confianza a través de relaciones de trabajo con el personal de la escuela, padres, estudiantes la comunidad. Los gerentes pueden tener estilos de gestión diferentes y superpuestos que incluyen liderazgo instructivo, transformacional y distribuido, con cada estilo influyendo en los resultados de los estudiantes y en cómo los maestros responden al liderazgo.

Basados en criterios pedagógicos a una problemática bastante crítica que se evidencia en los resultados de los niveles de aprendizaje en los estudiantes de la Escuela de Educación Básica Fiscal Completa Luis Salomón Céspedes Parra; con el pasar de los años los estudiantes que han sido promovidos en los diversos niveles y subniveles de la jornada matutina, reflejan un bajo rendimiento académico, además de carencias en su capacidad de retención de información en todas las asignaturas, lo cual puede originarse debido a que sus progenitores solo terminaron la primaria y se dedican al cultivo, cosecha y comercialización de productos agrícolas.

Segovia, (2016), expresa que la misión educativa en la presente institución sufre falencias muy notables al no contar con planificación, dirección y programación de los temarios educativos, así como también se refleja una escasa comunicación entre los maestros responsables de solucionar los problemas que se presentan dentro del plantel educativo. Entre los aspectos más notorios que pueden afectar la calidad educativa.

Como trabajos previos se cita a nivel internacional a Suzana Vlašić (2016), en su investigación “Gestión de la calidad en la educación”, expresaron que la formación es cada vez más importante para quienes participan en ella directa o indirectamente. El acceso a la educación y la educación de calidad deben considerarse como necesidades y derechos mutuamente dependientes e indivisibles. Esto se logra principalmente mediante el desarrollo de la creatividad, los valores cívicos y democráticos, así como el conocimiento, las habilidades y las habilidades necesarias para la vida cotidiana y profesional. La educación básica no es suficiente ni completa y, por lo tanto, debe considerarse solo como una base para el aprendizaje que debe utilizarse durante toda la vida. El aprendizaje permanente para todos se ha convertido en uno de los pilares del desarrollo. La eficiencia y el éxito de la educación no solo dependen de la cantidad, sino también de la calidad.

Zandvliet, (2014) reúne investigación recientes sobre las relaciones interpersonales en la educación desde una variedad de perspectivas, incluida la investigación en Europa, América del Norte y Australia. El trabajo demuestra claramente que las relaciones positivas entre maestros y estudiantes pueden contribuir al aprendizaje de los estudiantes en salones de clases de varios tipos. Los entornos de aprendizaje productivo se caracterizan por interacciones de apoyo y cálidas en toda la clase: profesor-alumno y alumno-alumno. De manera similar, en el nivel

escolar, el aprendizaje de los maestros prospera cuando hay interrelaciones positivas y de tutoría entre colegas profesionales. El trabajo investigativo comenzó con una serie de presentaciones formativas en la segunda Conferencia Internacional sobre Relaciones Interpersonales en la Educación celebrada en Vancouver, Canadá, un evento que incluyó, entre otros, discursos de David Berliner, Andrew Martin y Mieke Brekelmans. La colaboración adicional y la revisión por pares del equipo editorial dieron como resultado la recopilación de la investigación original que comprende su investigación. Demuestra cómo se pueden desarrollar y mantener relaciones constructivas de entorno de aprendizaje en una variedad de entornos. Las contribuciones de los capítulos provienen de una variedad de campos que incluyen psicología educativa y social, investigación sobre la eficacia de maestros y escuelas, estudios de comunicación y lenguaje y una variedad de campos relacionados. Juntos, cubren la importante influencia de las relaciones de los maestros con estudiantes individuales, las relaciones entre compañeros y las relaciones entre los maestros y sus colegas profesionales.

Opić, (2016), como parte del proyecto científico titulado "El currículo de las competencias sociales y las relaciones en la escuela", el objetivo de este trabajo es examinar la calidad de socialización entre profesores y alumnos. En una muestra de 432 maestros de 20 ciudades, 35 escuelas primarias en la República de Croacia y 432 alumnos, se confirmó que existe una diferencia en la evaluación de la calidad de sus relaciones interpersonales. Si bien la calidad general de las relaciones interpersonales entre alumnos y maestros se encuentra en un nivel moderadamente satisfactorio, los alumnos aún evalúan la calidad de las relaciones interpersonales más bajas que sus maestros. En vista de la dimensional latente, se utilizó una estructura de cuestionario de factores (14 variables; tipo ordinal) y se determinaron dos componentes principales (subescalas): apoyo e interacción didáctica y tratamiento físico y verbal aproximado. Como parte del borrador diferencial de nuestra investigación, no se establecieron diferencias de género (entre maestros y maestras) en la evaluación de la calidad de las relaciones interpersonales con los alumnos. El análisis de correlación confirmó una baja significativa negativa entre los años de servicio y la subes cala de tratamiento verbal y físico aproximado ($Rho = -0.101$). En vista de la subes cala del tratamiento físico y verbal aproximado entre alumnos y maestros, tales resultados en una correlación negativa implican que los maestros mayores, a diferencia de sus colegas más jóvenes, usan más castigos corporales en las escuelas,

tratan a los alumnos de manera grosera, usan palabras desagradables y maleducadas, y llaman a los alumnos insultando nombres.

Bolaños (2015), su tesis titulada “Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos, donde su objetivo general fue describir la incidencia que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos. Utilizo como instrumento dos cuestionarios, su muestra fue de 53 maestros. En conclusión se destacó el conflicto interpersonal es una consecuencia inevitable de la interacción humana. Las escuelas no son inmunes a esto y pueden tener efectos nocivos en el medio ambiente y en el éxito escolar. De todos los conflictos que pueden existir en una escuela, aquellos entre directores y maestros pueden ser los más debilitantes. El conflicto interpersonal entre directores y maestros puede dañar severamente el clima escolar, erosionar una buena cultura escolar y eventualmente afectar el rendimiento estudiantil. La gestión eficaz de los conflictos interpersonales es importante para garantizar que el tiempo limitado y los escasos recursos disponibles para las escuelas no se absorban en la resolución de conflictos interpersonales destructivos.

Graffe (2012), su investigación titulada “Gestión educativa para la transformación de la escuela”, tenía como objetivo general describir la relación entre variables. Para la recolección de datos utilizo la ficha bibliográfica. En la mayoría de las escuelas, gran parte del tiempo del director se dedica a abordar conflictos interpersonales entre directores y personal. La mayoría de los conflictos en las escuelas se abordan mediante el uso de procedimientos tradicionales de queja, que en lugar de eliminar las condiciones que causaron el conflicto, sin compromiso, deja a una de las partes sintiéndose molesta.

Salinas (2013), en su trabajo de titulación “la calidad de la comisión pedagógica y su relación con la práctica docente”, se planteó como objetivo determinar similitudes entre las variables. La muestra estuvo conformada por 15 participantes del nivel secundario. El cuestionario fue diseñado para investigar los factores que contribuyen al conflicto interpersonal entre los directores y los maestros en las escuelas secundarias de las Bermudas. El estudio identifica estrategias de gestión para resolver conflictos interpersonales en las escuelas, ilustra los aspectos destructivos y productivos de los conflictos interpersonales y explora el impacto de los factores

éticos que influyen en la elección de los programas de resolución de conflictos. Este documento discute los hallazgos que ayudarán a los directores a identificar y manejar conflictos interpersonales dentro de sus escuelas, proporcionar información sobre formas de manejar conflictos de manera más constructiva, y suministrar consideraciones para la formulación de políticas.

Rojas y González (2015), en su trabajo de titulación sobre las “Habilidad de administración educativa para innovar la convivencia, como objetivo general plantearon diseñar una estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia. El método de investigación fue cualitativo. En conclusión, muchos conflictos son creados por factores que incluyen género, estatus socioeconómico, anticultural y tensiones raciales. Ciertos entornos sirven como fuentes de conflicto. La mala comunicación, la competencia, las ideas opuestas y las percepciones sobre el éxito y los fracasos personales y los objetivos incompatibles generan conflictos. La gestión en la convivencia ofrece un enfoque integral a la educación en y a través del conflicto, y muestra gran preocupación sobre las metodologías y la actitud del profesor como entrenador.

Rentería y Quintero (2009), en su investigación acerca del “diseño de una práctica de administración educativa para mejorar las fases de convivencia escolar”. La muestra fue de 102 estudiantes, en quienes se aplicó la encuesta, instrumento para recolectar información. Concluyen que el proyecto también muestra debilidades y contradicciones. Entre ellos, hay que señalar que la intervención es a menudo limitado en tiempo: el tiempo de entrenamiento es demasiado corto para lograr resultados transformadores y no siempre ha sido una oportunidad para trabajar con la misma escuela.

Con respecto a las teorías relacionadas al tema, se expresan las siguientes:

La gestión de la calidad “es una forma diferente de organizar los esfuerzos de las personas, con el de armonizar sus esfuerzos de tal manera que no solo hagan con entusiasmo las tareas asignadas, sino que también participen en la mejora de cómo se realiza el trabajo.

En la (Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2014, pág. 1). La gestión de la calidad introduce cambios significativos en la relación entre quienes administran y quienes realizan el trabajo, por ello Matorera (2016) explicó que: En los métodos convencionales de

gestión, la gestión se considera un privilegio y la mano de obra a menudo se trata como un producto. En el ámbito académico la educación gerencial alienta a las personas a ingresar a la gerencia sin experimentar realmente "la vida en las trincheras", con el resultado de que no solo no entienden lo que sucede allí sino que tienen poca empatía por las personas que deben enfrentar los problemas que surgen cuando los sistemas y procedimientos son simplemente inadecuado para la realidad del educativa y administrativa (pág. 32).

A pesar de las diferencias, cuando se adaptan adecuadamente, la gestión de la calidad puede marcar una diferencia tan grande en la educación como en la industria. Se puede mejorar la educación, aumentar la productividad de los maestros, los maestros y los estudiantes encuentran mayor alegría en su trabajo y es probable que los estudiantes que se van dejando contribuyan positivamente a su sociedad, todo ello mediante la gestión institucional, organización administrativa y mediante los principios de calidad (Hayward, 2015, pág. 26).

Gallardo, (2011, pág. 38), indica que la calidad educativa es un entorno inmediato para lograr esto, funciona en cognitivo, afectivo, aspectos morales y políticos, desarrollando contenido que transmite conceptos, enseña procedimientos y alienta actitudes a favor de la paz. La educación es un elemento integral para todo nuestro trabajo. Esto incluye nuestros programas de educación formal, que buscan mejorar la vida de los niños que viven en la pobreza extrema de manera sostenible. Nuestro enfoque con la educación es aumentar el acceso a la educación, mejorar el bienestar del niño a través de entornos de aprendizaje seguro y alentador, y proporcionar una educación de calidad.

Según la Universidad Nacional Autónoma de México (2011), el significado de una educación de calidad es uno de los más citados en las reformas y políticas educativas contemporáneas tanto en los países desarrollados como en los menos industrializados. Una mirada cuidadosa a los argumentos sobre la calidad y los grupos que los defienden sugiere la existencia de al menos tres corrientes principales, cada una apoyando sus propios supuestos y persiguiendo diferentes objetivos. Las políticas educativas débiles son aquellas que emanan de grupos que están fuera de las estructuras oficiales del gobierno. Aquí, la calidad se discute no tanto en función de la evaluación eficiente de los estudiantes masculinos y femeninos, pero en inversiones más grandes, como mejorar la infraestructura de las escuelas y mejores salarios para los maestros.

Martínez, (2007), considera que es importante señalar que, si bien se defiende la calidad de la educación, ya sea basada en la competitividad económica o en la solidaridad, los esfuerzos para mejorar la calidad de ciertos grupos desfavorecidos han demostrado ser ineficaces. La educación para una cultura incluye medidas para alentar a todas las personas a tener acceso a la educación, promover la educación en transformación de conflictos, revisar la incorporación de educación para la paz en planes de estudio y libros de texto, promover creación de capacidad a nivel universitario. En la práctica, la calidad se define de manera simple: se mide mediante pruebas estandarizadas, ya sea que se construyan a nivel nacional o como parte de los esfuerzos de comparación internacional. El rendimiento de los estudiantes se usa cada vez más como una herramienta para la responsabilidad escolar. Sin embargo, las pruebas estandarizadas consideran el desempeño de los estudiantes masculinos y femeninos solo al final del proceso, sin considerar el comienzo.

Según lo afirma la Organización Internacional de Estandarización (ISO) (2016), la calidad de la educación rara vez se define como un factor que moviliza a los estudiantes para una sociedad mejor y más justa. En consecuencia, el contenido escolar actual no se cuestiona ni modifica para abordar cuestiones de género, ciudadanía intercultural e inclusiva. La educación es desigual no solo en términos de clase y etnia, sino también en términos de género. Si la educación es para promover el bien común y si las mujeres son un agente esencial de cambio, entonces se debe considerar la educación de adultos, especialmente la alfabetización. Si las escuelas no abordan estos problemas, no se puede esperar el desarrollo de mentes abiertas que sean propensas a la transformación en estudiantes masculinos y femeninos y, posteriormente, ciudadanos adultos. Estas contribuciones feministas teóricas no parecen haber llegado a muchos líderes y equipos de trabajo en agencias internacionales de desarrollo.

Camisón, Cruz, González, (2006, p. 50), actualmente se están implementando dos medidas importantes para mejorar la calidad educativa, con la expectativa de afectar indirectamente, pero efectivamente, el funcionamiento de las escuelas y, en consecuencia, el desempeño de los estudiantes: descentralización y privatización. Si bien los mecanismos que promueven la mejora de la calidad aún no se han teorizado, se supone que la proximidad de la comunidad escolar generará una mayor supervisión y una mayor identificación con la escuela. Considerando lo anterior se entiende que la gestión de calidad permite dirigir de manera sistemática una

organización, en este caso a la institución educativa de manera ordenada y estratégica proyectándose a brindar una educación de calidad. (p. 3)

Para Arias (2008), las encuestas de estudiantes son una de las muchas medidas de calidad educativa en muchos países. La importancia de la voz del estudiante y el uso de medidas de experiencia del estudiante como parte de la evaluación del desempeño requieren que las universidades desarrollen políticas a nivel institucional para las encuestas de los estudiantes que son parte de la estrategia institucional y el marco de calidad. Si no se implementa dicho marco, puede resultar en el uso de diferentes tipos de encuestas no planificadas que carecen de un seguimiento y monitoreo sistemáticos de los resultados. La ausencia de un enfoque sistemático podría aumentar la fatiga de la encuesta y la coordinación deficiente de la recopilación de datos, análisis e informes; esfuerzos fallidos para cerrar el círculo de los resultados; mala participación de estudiantes y personal; y una falta de excelencia gratificante y reconocimiento de mejoras.

Si bien la mayoría está de acuerdo en que se debe gastar dinero en bibliotecas de recursos, existe el peligro de que las consideraciones de la necesidad del cliente y los resultados de calidad puedan verse afectados por prácticas comerciales poco comprensivas. Los administradores de dinero que basan su práctica en modelos presupuestarios o comerciales específicos son a menudo los que cierran servicios, reducen el número de personal, reducen los horarios de apertura y ven disminuir el número de sus clientes. Hay una conexión entre estos factores. El crecimiento de los bienes comunes de aprendizaje en las universidades, por ejemplo, indica una clara necesidad del cliente. Como profesionales de la biblioteca, debemos revisar nuestros marcos de gestión en todos los niveles y responder a la necesidad con urgencia. Cerrar los servicios y horarios de la biblioteca no es la reacción apropiada. (Heras, Arana, Camisón, Casadesús, & Martiarena, 2008, pág. 15).

Las pruebas y evaluaciones educativas también se han utilizado como una herramienta crítica de reforma educativa. Los encargados de formular políticas educativas pueden implementar reformas en algunos países mediante la introducción de cambios en el plan de estudios obligatorio. Sin embargo, en muchos países, los cambios curriculares solos son relativamente ineficaces sin ser reforzados por otros mecanismos de cambio. (Prieto, 2011, pág. 8)

La idea de que PISA es el estándar de oro mundial para la calidad educativa se ha establecido firmemente. Como estándar para la calidad educativa, PISA ahora atrae la atención de los líderes políticos mundiales, expertos de los medios y el público en general, así como de investigadores educativos. Las posiciones en el ranking PISA se han equiparado con la calidad educativa de las naciones. Como tales países que han producido puntajes PISA altos han sido automáticamente aceptados como de mejor calidad educativa y aquellos con puntajes más bajos de menor calidad. Los gobiernos, los líderes educativos y el sector educativo en países con bajo rendimiento o un declive han sido criticados, mientras que los sistemas educativos de alto rendimiento han sido idolatrados. Converger (1992) citado por Herrera (2008).

Según Moreno, Peris, González, (2001) citados por Herrera (2008), las pruebas educativas a gran escala y con mandato externo se utilizan no solo para controlar el rendimiento de los estudiantes, sino también para aprovechar la reforma educativa. Las pruebas utilizadas para las funciones de monitoreo y rendición de cuentas se basan en una base tecnológica impresionante. La capacidad de estas pruebas para obtener puntajes confiables que sean comparables año tras año y tengan niveles aceptables de validez.

Cabe señalar que en su mayoría, la teoría en cuanto a la gestión de calidad se ha desarrollado en cuanto al ámbito empresarial de donde se dirigen todas las aportaciones al ámbito escolar para mejorar la calidad educativa. El acceso a la educación es importante, pero igual de importante es aprender conocimientos y habilidades básicas en el aula. Muchos niños de todo el mundo no saben leer, a pesar de haber asistido a la escuela durante varios años. En general, asegurar una educación de alta calidad es un desafío considerable, particularmente para países con recursos limitados, donde los sistemas educativos no pueden funcionar normalmente. (Rojas D, 2003)

Un enfoque insuficiente en la calidad y el aprendizaje contribuyó a lo que ahora se conoce como una crisis de aprendizaje global. Un mayor número de niños que nunca asiste a la escuela hoy, pero muchos no aprenden habilidades básicas durante su escolaridad. Además de garantizar que se garantice la escolarización de todos los niños, es vital que las escuelas ofrezcan educación de alta calidad. Este es un gran desafío en muchos países en desarrollo. Si los padres sienten que la

escuela tiene poco que ofrecer que sea relevante para ellos, su motivación para enviar a sus hijos a la escuela disminuirá. (Chiavenato, 2000, p. 108).

Un día escolar caracterizado por malos resultados de aprendizaje afecta principalmente a muchos escolares pobres y marginados. La élite adinerada de los países relevantes puede permitirse pagar una educación de alta calidad en escuelas privadas. Al invertir en educación de alta calidad, cada niño puede tener la oportunidad de aprender y desarrollarse. Una de las bases del desarrollo económico y la lucha contra la pobreza es que todos los niños tienen la oportunidad de asistir a buenas escuelas. La investigación también indica que garantizar una educación de alta calidad es uno de los instrumentos más efectivos para garantizar la democracia y el buen gobierno en un país. (Torres, 2015, párr. 5)

La educación de calidad es impartida por buenos maestros, habilitada por buenos procesos de enseñanza y aprendizaje y facilitada por un ambiente de aprendizaje propicio. El desafío de lograr una educación de calidad es encontrar el equilibrio entre los altos ideales y las realidades básicas. Una implicación crítica de los resultados de la investigación es que los formuladores de políticas deben apelar a los ideales de los profesionales para impulsar el cambio. (De Miguel, 1995, p. 29-51)

La educación de calidad significa enseñar no solo hechos, sino también cómo determinar esos hechos. Implica el pensamiento crítico, aprender a trabajar con otros y trabajar de forma independiente, una amplia gama de temas. La educación de calidad garantiza cómo enfrentar las realidades de la vida aplicando las cosas que los alumnos aprenden en su vida académica. Este aprendizaje ayuda a equipar a los estudiantes para ejercer sus derechos y superar los obstáculos en su camino para vivir la vida que elijan. (Zuñiga, 2014, pág. 3)

La educación de calidad no significa necesariamente obtener calificaciones más altas en los exámenes públicos. Cuando un estudiante no adquiere las habilidades sociales pero obtiene una calificación alta en el examen, no habla de educación de calidad. Habla de un conjunto de habilidades necesarias en nuestra vida individual, académica y social, y el logro académico es solo una parte de ese conjunto de habilidades. (Orozco, Olaya, & Villate, 2009, pág. 161)

Además, según Séneca (2003, pág. 2), La calidad se puede mejorar a través de medidas que afectan a todos los estudiantes, o medidas que ayudan a los más desfavorecidos al brindar estas formas especiales de asistencia. Esto nos lleva al tema de la equidad. Si bien la calidad está vinculada a algún indicador de resultados razonables, la inclusión de contribuciones e indicadores de proceso crea una superposición de estos dos términos. Desde esta perspectiva, la calidad educativa es un concepto integral, que requiere una definición más allá del rendimiento cognitivo, que incluye valores y prácticas que transforman las nociones de género en la sociedad. La calidad, entonces, cubriría cuatro componentes: igualdad de trato entre el maestro y el maestro para niños y niñas en el aula, de modo que sus expectativas y prácticas consideren que cada estudiante y estudiante merece una buena enseñanza.

Los especialistas en currículum deben trabajar para evaluar más a fondo que se pueden lograr dentro del plazo establecido para dar tiempo a que tenga lugar un aprendizaje significativo y evitar presiones indebidas sobre maestros y alumnos. Las prácticas escolares que promueven el desarrollo de personalidades seguras, autoestima y respeto por las actitudes democráticas en la escuela y en la sociedad. Es crucial incorporar estos elementos en la definición de calidad, de lo contrario se perderá el espacio para tratar el contenido y la práctica. La educación es un sector que tiene pocos partidarios y muchos militantes en ocasiones. Es un sector que experimenta momentos de gran discurso y períodos prolongados de abandono. El desafío de la globalización obliga a muchos gobiernos a discutir la competitividad económica en lugar de la justicia social y la equidad. (Hernández & Gutiérrez, 2012, pág. 3)

Las definiciones de calidad deben ampliarse para incluir las necesidades y condiciones de los estudiantes mayores. Además, el concepto de calidad debe ampliarse para incluir ganancias personales en el camino, que van más allá de la lectura y las matemáticas. Si la calidad en los países pobres se mide con pruebas estandarizadas, los recursos financieros se asignarán más a la industria de producción de pruebas que a mejorar la educación. Será vital dar forma a la educación para que el contenido curricular. (Carvallo, 2012, pág. 11)

La medición de calidad no solo debe centrarse en los resultados, sino también reflejar las contribuciones y los procesos que conducen a esos resultados. La evaluación de la calidad debe ir más allá de los indicadores cuantitativos de las pruebas estandarizadas, también explorando

expresiones más cualitativas de los procesos democráticos, incluida la observación de prácticas menos polarizadas desde una perspectiva de género tanto en la escuela como en la sociedad. (Pascual, 2006, pág. 46).

En Ecuador, se ha centrado sus procesos de cambio en proyectos focalizados a sectores considerados vulnerables y en una reforma curricular nacional en la que se han incluido cambios en los contenidos de las asignaturas, producción de materiales educativos y capacitación docente. (Robalino & Crespo, 2010, pág. 14)

Hoy, la propuesta de Ecuador, es tener una amplia medida de calidad integrando a: maestros, estudiantes e infraestructura; implementando proyectos de innovación pedagógica; planes de implementación curricular adaptados a los resultados de los aprendizajes con una evaluación continua del currículo educativo. (Ministerio de Educación, 2015, pág. 2)

En resumen, una relación interpersonal es una asociación o relación fuerte o cercana entre dos o más personas que puede durar desde un breve período de tiempo hasta uno continuo. Esto puede extenderse de la familia a los amigos, a los compañeros de trabajo, a los vecinos o clubes y así sucesivamente. Puede ser una relación en cualquier contexto o situación. (Zupiria, 2001, pág. 9)

Según Montes (2003, pág. 159), las habilidades de relación interpersonal se refieren a la capacidad de establecer una buena relación con las personas que tienen intereses y objetivos similares a los nuestros. En un lugar de trabajo, las habilidades de relación interpersonal nos permiten compartir un vínculo especial con nuestros compañeros de trabajo para mantener la confianza y los sentimientos positivos entre nosotros.

Las habilidades de relación interpersonal en el lugar de trabajo permiten una mejor comprensión entre los empleados, así como una comunicación más efectiva. Para las personas que pasan, en promedio, de siete a ocho horas de su día en el trabajo, es irracional creer que pueden trabajar solas. Por lo tanto, todos deberíamos tener relaciones interpersonales saludables en el trabajo para poder tener un ambiente amigable. (Martín, 2008, pág. 4)

En el ámbito educativo, los maestros, al mantener buenas relaciones con sus compañeros, los animan a lograr un acercamiento, lo que resultará en una armonía en el trabajo y esto contribuirá

a la tolerancia y el desarrollo educativo de toda la escuela donde se incluye el aprendizaje del estudiante (Aguilar, 2008, pág. 5).

Existen numerosas teorías y concepciones que buscan explicar cómo las relaciones interpersonales pueden ayudar a la organización de los docentes. Van, et al. (2015, pág. 36) Indican que se ha sugerido que las interacciones sociales enseñan a los docentes y cuerpo administrativo sobre sí mismos y sobre lo que se necesita para encajar con un grupo en particular en la escuela o el aula. Además, desarrollan creencias, orientaciones y valores que son consistentes con su entorno relacional. De esta manera, la relación en el dominio académico enseña creencias, orientaciones y valores necesarios para funcionar de manera efectiva en entornos laborales y académicos. Estas creencias luego funcionan para dirigir el comportamiento en forma de mejora de la meta, persistencia y autorregulación.

A través de relaciones positivas, los estudiantes no solo aprenden que las creencias particulares son útiles para funcionar en la escuela y en el aula, sino que también internalizan las creencias valoradas por otras personas significativas, como maestros y padres. En el contexto académico, por ejemplo, las buenas relaciones de los un maestro en particular tienen una buena probabilidad de llevar a internalizar algunas de las creencias y valores de cada docente en el cuerpo administrativo (Williams & Burden, 2014, pág. 156). Es importante destacar que la relación también es un importante proceso de sistema propio en sí mismo. Por ejemplo, las relaciones positivas tienen una función energizante en el yo, trabajando para activar el estado de ánimo positivo y afecto. Esta energía obtenida de las relaciones interpersonales positivas proporciona un camino importante para la motivación y el compromiso.

El rol de las relaciones interpersonales positivas tiene muchos beneficios. Las relaciones interpersonales positivas se han propuesto como un amortiguador contra el estrés y el riesgo, la ayuda instrumental para tareas, el apoyo emocional en la vida diaria, la compañía en actividades compartidas y una base para el desarrollo social y emocional.

Martin, (2014) menciona que las relaciones interpersonales son positivas, así como la motivación, el compromiso y el logro de los estudiantes por medio de influencias en otros procesos propios relevantes para los resultados académicos. (pág. 24)

Las relaciones interpersonales también pueden servir como una lente útil a través de la cual comprender diversas teorías sobre la motivación para el logro. Por lo tanto, la relación según Martin (2012), se “puede proporcionar una herramienta útil con la que ver y comprender el comportamiento humano y abordar cualquier problema de motivación y compromiso que pueda estar relacionado con los docentes y el área administrativa”. Por ejemplo, el ajuste y las dificultades de adaptación en la escuela se han interpretado en términos de la incapacidad del entorno de aprendizaje para satisfacer la necesidad de pertenencia de las personas.

Debido a que “la relación se adapta centralmente a la interconexión de las dimensiones de interacción social, cultura organizacional y normas de convivencia, por implicación, el reconocimiento de la relación en estos términos exige que los programas educativos también reconozcan esta interconexión” (Pianta, 2012, pág. 232). En consecuencia, el concepto de relación puede proporcionar el ímpetu para que los programas educativos se adapten a "todo el ser" y su lugar en el contexto académico relacional. En términos más generales, dado que las relaciones positivas pueden considerarse como resultados humanos valiosos por derecho propio, son útiles para comprender mejor el funcionamiento humano en forma más amplia.

La cultura organizacional, según Schrodts (2012, pág. 189), implica una colectividad. Las organizaciones son entidades simbólicas, porque funcionan siguiendo modelos implícitos en las mentes de sus miembros, lo que interferirá en la satisfacción de los involucrados y, en consecuencia, en el desempeño de la empresa. La cultura es un producto histórico de un grupo, afecta las interpretaciones y guía los comportamientos. La cultura organizacional es una red de significados que fluye dentro y fuera del espacio organizacional, siendo simultáneamente ambigua, contradictoria, complementaria, diversa y análoga, mostrando la homogeneidad y heterogeneidad organizacional.

Martín, (2008), por otra parte, Tsai, (2011) explica que, la cultura organizacional es vista como un sistema de símbolos y significados, compartidos en el contexto organizacional, de manera que los individuos definen su entorno, expresan sus creencias y emiten juicios. El significado se refiere a la forma en que se entiende un objeto o expresión / discurso. Symbol condensa un conjunto de significados en un objeto específico y lo anuncia de manera compacta (pág. 98).

Las Normas de convivencia según Filings (2019), el ser humano es un animal social. Trabajar de forma aislada hace que una persona sea propensa al estrés y comienza a encontrar su trabajo monótono. Por lo tanto, las relaciones interpersonales brindan a los empleados la oportunidad de establecer relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo, desarrollando en ellos un sentido de alegría y satisfacción. La convivencia es un estado en el que dos o más grupos viven juntos respetando sus diferencias y resolviendo sus conflictos de manera no violenta.

Cualquier toma de decisiones importante dentro de una organización se basa en la lluvia de ideas de sus empleados para encontrar las mejores ideas y estrategias. Sin embargo, esto requiere una plataforma tal que cada individuo tenga la libertad y la igualdad de oportunidades para expresar sus puntos de vista y opiniones. Dicha comunicación efectiva es mejor cuando los empleados tienen asociaciones cercanas entre sí que permiten una comunicación efectiva, así como algunos comentarios honestos. (My Lawyer, 2019).

Si bien normas de convivencia que gobiernan la conducta de cada docente deben reflejar el tipo de trabajo que realiza y las condiciones bajo las cuales se realiza, hay algunas reglas básicas que verá una y otra vez, por ello pueden optar por tener un conjunto simple de normas conformado por una lista de conducta generalmente aceptada, o pueden decidir tener reglas y políticas de trabajo muy detalladas que aborden conductas específicas.

Para McIntosh, (2018), “el apoyo social y la interacción social son uno de los factores más importantes para predecir la salud física y el bienestar de todos, desde la infancia hasta los adultos mayores. Aunque la interacción social es compleja, creo que es vital para la salud humana, tanto mental como físicamente. También podría ayudar a lidiar con el estrés y los cambios importantes en la vida, como un divorcio, redundancia, mudanza, etc. Está comprobado que las personas solitarias sufren con mayor frecuencia problemas cardiovasculares, estrés y depresión. Saber que somos valorados por los demás es un factor psicológico importante para ayudarnos a olvidar los aspectos negativos de nuestras vidas y para pensar de manera más positiva sobre nuestro entorno (Van, Creemers, Rossel, & Aelterman, 2015).

Las estructuras sociales y las culturas se basan en las interacciones sociales. Al interactuar unos con otros, las personas diseñan reglas, instituciones y sistemas dentro de los cuales buscan vivir.

Los símbolos se utilizan para comunicar las expectativas de una sociedad determinada a aquellos que son nuevos en ella, ya sea niños o forasteros. A través de este amplio esquema de desarrollo social, uno ve cómo la interacción social se encuentra en su núcleo. El apoyo social no solo ayuda a mejorar el bienestar de una persona, sino que también afecta el sistema inmunitario, donde la falta de interacción social puede conducir negativamente a los primeros signos de depresión y ansiedad. (McIntosh, 2018).

En el marco educativo las escuelas deben proporcionar calidad educacional en bases a las nuevas tendencias administrativas, debido a que tienen un rol de gran importancia en cuanto a la formación de ciudadanos capaces de convivir y aportar al desarrollo del país. En otro ámbito, el análisis de la gestión administrativa y la calidad educativa contribuirán a que el área directiva del plantel cuente con elementos necesarios para la organización y dinamización de la gestión, donde todos los miembros de la organización contribuyan a la mejora de la calidad educativa desarrollando una cultura de desarrollo institucional progresivo. Por un lado la institución educativa como producto social, logrará aplicar medidas de gestión de calidad con la finalidad de suplir las necesidades y exigencias de los estudiantes así como de sus representantes, con una educación de calidad. En el entorno laboral la comunicación y las relaciones interpersonales entre los docentes y el cuerpo administrativo mejorando así una gestión educativa que oriente a la armonía dentro de la institución. En un plano práctico, nos ayudara a conocer la directrices para el diseño y aplicación de estrategias para el fortalecimiento administrativo y mejorar la gestión en la calidad educativa y la relación interpersonal del cuerpo docente y administrativo, promoviendo un ambiente laboral agradable y de desarrollo para generar una educación que mejore el rendimiento de los educandos, hasta conducirlos a un pleno aprendizaje y desarrollo de sus capacidades intelectuales.

La formulación del problema se propuso de la siguiente manera:

¿Cuál es la influencia de la gestión de calidad en la relación interpersonal de los docentes en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador 2017?

La hipótesis general:

H1: Existe influencia de la gestión de calidad educativa en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de la escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador 2017

H0: No existe influencia de la gestión de calidad educativa en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de la escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador 2017 Las hipótesis específicas:

Existe influencia de la Gestión institucional en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”.

Existe la influencia de los principios de calidad en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”.

Existe influencia de la Organización administrativa en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”.

El objetivo general:

Determinar la influencia de la gestión de calidad educativa en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador, 2017.

Y los objetivos específicos:

Determinar la influencia de la Gestión institucional en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”.

Determinar la influencia de los principios de calidad en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”.

Determinar la influencia de la Organización administrativa en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Conforme al tipo de investigación, la presente investigación reúne las condiciones metodológicas necesarias para ser determinada en un diseño empírico no experimental transaccional mediante un enfoque cualitativo de nivel descriptivo-correlacional porque: Analiza el nivel de gestión de calidad educativa en el personal admirativo y cuerpo docente de la institución. Describe las características de la relación interpersonal entre el personal administrativo y docentes. Evalúa la influencia de la gestión institucional, los principios de calidad y a la organización administrativa.

Para Hernández, Fernández, Baptista (2016) definen la investigación no experimental como aquella “que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 149).

Todo este planteamiento, representa el sustento empírico y numérico que permite llegar a las conclusiones del trabajo de investigación. Puesto que el nivel de alcance de la investigación correlacional-transaccional, por la cual se logró identificar las variables independientes y dependientes, debido a que se busca como principal evidencia de la influencia que genera la gestión de calidad educativa en las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela de la escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador 2017.

Además de determinar si hay influencia de la gestión institucional, los principios de calidad y la organización administrativa en la relación interpersonal de los docentes de la unidad educativa antes mencionada.

2.2. Variables, operacionalización

• Variable independiente

Gestión de la calidad

• Variable dependiente

Relación interpersonal

Operacionalización de la variable

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	TECNICAS E INSTRUMENTO	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
V1.- Gestión de calidad (Hayward, 2015, pág. 26).	D1 Gestión institucional	1.- Programación curricular	Técnica: Encuesta	01, 02	Siempre
		2.- Capacidades pedagógicas		03, 04	
		3.- Recursos didácticos y tecnológicos		05, 06	Casi siempre
	D2 Principios de calidad	1.- Cultura organizacional		07, 08	
		2.- Nivel de aprendizaje		09	
		3.- Participación personal		10, 11	
	D3 Organización administrativa	1.- Recursos Humanos		12, 13	Casi nunca
		2.- Recursos financieros		14, 15	
		3.- Planificación de estrategias administrativas		Instrumentos: Cuestionario Revisión documental Ficha bibliográfica	16, 17
	V2.- Relación interpersonal (Pianta, 2012, pág. 232)	D1 Cultura organizacional	1.- Estructura social		18, 19
2.- Inclusión social			20, 21		
3.- Convivencia			22, 23		Casi siempre
D2 Normas de convivencia		1.- Deberes y derechos		24, 25	
		2.- Espíritu de compañerismo		26, 27	
		3.- Hábitos de trabajo		28, 29	
D3 Interacción social		1.- Acceso y permanencia		30, 31	Casi nunca
		2.- Capacidad de comunicación		32, 33	
		3.- Manejo de conflictos		34, 35	

2.3.Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por los 10 maestros que integran el cuerpo administrativo y docente de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Encuesta: se aplicó este método para recolectar datos por medio de un cuestionario estructurado basado en las variables de la investigación, y de esta manera comprobar las hipótesis establecidas con respecto a si la gestión de calidad influye en las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas

Revisión Documental: Se utiliza esta técnica para obtener datos de las Normas, libros, Tesis, manuales, reglamentos, directivas y presupuestos relacionados con el tema de investigación.

Instrumento

Cuestionario: Es un instrumento adaptado a la realidad de una institución educativa para que sea contestada por la población seleccionada. Es de utilidad para reconocer las áreas críticas y las fortalezas con las que se cuenta. Asimismo, mide el grado de gestión de la calidad que se va a estudiar.

Ficha bibliográfica: Instrumento que se utiliza para recopilar datos de las Normas Legales, administrativas, libros, revistas, periódicos y trabajos de Investigación relacionados con las variables: gestión educativa y calidad de la educación.

Validez

Sabiendo que la validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir. Así como lo manifiestan Ary y Jacobs (1989, p. 203). La validez se ocupa del grado en que un instrumento mide lo que se supone que está midiendo. Se procederá a someter

a la opinión de expertos para aprobar su validez y aplicabilidad. Se procedió a someter a la opinión de la Lic. Maricela Ochoa Calle y la Lic. Jessenia Gonzales Castillo, ambas Magister en Gerencia Educativa, expertas en el ámbito para aprobar su validez y aplicabilidad.

Confiabilidad

La Lic. Maricela Ochoa Calle y la Lic. Jessenia Gonzales Castillo, ambas Magister en Gerencia Educativa, evaluaron el instrumento a ser utilizado verificando que las variables tengan relación con los indicadores y las dimensiones, y a su vez estas tengan coherencia con las preguntas formuladas.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el presente proyecto de investigación, se utilizó el método estadístico para analizar cada una de las variables se utilizó el programa SPSS V.22, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contratación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica, mediante la prueba de X^2 de Pearson (Prueba de Chi Cuadrado).

Prueba de hipótesis: la hipótesis se establece una relación entre dos o más variables para explicar y; si es posible, predecir probalísticamente propiedades, causas y consecuencias de un problema.

Nivel de Significación: Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

Prueba de X^2 de Pearson: Es una prueba no paramétrica que mide la discrepancia entre una distribución observada y otra teórica, indicando en qué medida las diferencias existentes entre ambas, de haberlas, se deben al azar en el contraste de hipótesis.

Técnica de Software: Se utilizará el paquete estadístico IBM SPSS 22.0, para validar, procesar y contrastar la hipótesis, para obtener los resultados de la investigación.

2.6.Aspectos éticos

Es importante para este proyecto mantener la veracidad de los datos, es por ello que se hizo uso de normas APA para el desarrollo teórico, con su debida referencia ion de autores. Los instrumentos fueron validados por expertos y dirigidos por asesores que verificaron la confidencialidad de la información, por su parte, la información se encontró bajo amparo estricto e integridad de la autora del proyecto respetando la privacidad los participantes.

III. RESULTADOS

Tabla 1: Influencia de la gestión de calidad educativa en la relación interpersonal de los docentes

		Gestión de Calidad	Relaciones interpersonales entre los docentes
Gestión de Calidad	Correlación de Pearson	1	,931**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	11	11
Relaciones interpersonales entre los docentes	Correlación de Pearson	,931**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	11	11

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

Apreciaciones:

- En la Tabla 1 se aprecia el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson entre la variable gestión de calidad y la relación interpersonal de los docentes sobre 11 participantes estudiados.
- La R de Pearson obtenido es de 0,931, lo cual nos indica que existe una gran relación entre las variables estudiadas
- El p valor o Sig. (bilateral) obtenido que resulto cero (0), se compara con el parámetro de SPSS (5% = 0.05).
- Al tener en esta comparación menos a 0.01 se acepta la hipótesis alternativa:
H1: Existe influencia de la gestión de calidad educativa en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador 2017.
- Al ser cero (0) el p valor o Sig. (bilateral) obtenido, la correlación es significativa.

Tabla 2: Pruebas de Chi-cuadrado de la influencia de la gestión de calidad educativa en la relación interpersonal de los docentes

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	20,625 ^a	9	,014
Razón de verosimilitud	21,209	9	,012
N de casos válidos	11		

a. 16 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

Apreciaciones:

- En la Tabla 2 se aprecia el cálculo de Chi-cuadrado de la influencia de la gestión de calidad educativa en la relación interpersonal de los docentes sobre 11 participantes estudiados.
- El Chi-cuadrado de Pearson obtenido es de 20,625^a, donde se ha esperado un recuento menor que 5 y el recuento mínimo es de 0.18
- El p valor o Sig. asintótica (2 caras) obtenido es $0.014 < 0.05$. se rechaza la hipótesis nula: H0: No existe influencia de la gestión de calidad educativa en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador 2017.
- El Chi-cuadrado permite comprobar con un menor grado de error el rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto indica que si existe influencia de la gestión de calidad educativa en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador 2017.

Tabla 3: Influencia de la Gestión institucional en la relación interpersonal

		Gestión institucional	Relación interpersonal
Gestión institucional	Correlación de Pearson	1	,737**
	Sig. (bilateral)		,010
	N	11	11
Relación interpersonal	Correlación de Pearson	,737**	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	11	11

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

Apreciaciones:

- En la Tabla 3 se aprecia el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión presencia de la gestión institucional en la relación interpersonal sobre 11 participantes estudiados.
- La R de Pearson obtenido es de 0,737, con lo cual se comprueba que existe influencia de la gestión institucional en la relación interpersonal de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”
- El p valor o Sig. (bilateral) obtenido que resulto 0.01, se compara con el parámetro de SPSS (5% = 0.05).
- Al ser 0.01 el p valor o Sig. (bilateral) obtenido, la correlación es significativa. Estos describe que los cambios que se den en la gestión institucional del plantel se mostrara cada vez más en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”.

Tabla 4: Influencia de los principios de calidad en la relación interpersonal de los docentes.

		Principios de calidad	Relación interpersonal
Principios de calidad	Correlación de Pearson	1	,678*
	Sig. (bilateral)		,022
	N	11	11
Relación interpersonal	Correlación de Pearson	,678*	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	11	11

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

Apreciaciones:

- En la Tabla 4 se aprecia el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión principios de calidad en la relación interpersonal de los docentes sobre 11 participantes estudiados.
- La R de Pearson obtenido es de 0,678, con lo cual se analiza que los principios de calidad influyen en la relación interpersonal de los docentes. Esta relación interpersonal en los docentes se da al momento de desarrollar las capacidades de los docentes por medio de los principios de calidad aplicados a la educación.
- El p valor o Sig. (bilateral) obtenido que resulto 0.022, se compara con el parámetro de SPSS (5% = 0.05).
- Al ser 0.022 el p valor o Sig. (bilateral) obtenido, la correlación es significativa. Estos describe que hay una influencia de los principios de calidad en la relación interpersonal de los docentes que se da al momento de realizar esta labor, con lo cual es fundamental entender que las relaciones interpersonales va a ser mejor entre docentes a medida que se pican los principios de calidad para la mejora de la educación en el plantel educativo.

Tabla 5: Influencia de la Organización administrativa en la relación interpersonal de los docentes

		Organización administrativa	Relación interpersonal
Organización administrativa	Correlación de Pearson	1	,923**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	11	11
Relación interpersonal	Correlación de Pearson	,923**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	11	11

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

Apreciaciones:

- En la Tabla 5 se aprecia el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión organización administrativa en la relación interpersonal sobre 11 participantes estudiados.
- La R de Pearson obtenido es de 0,923, con lo cual evidencia una influencia de aspecto positivo en cuanto a la organización administrativa en la relación interpersonal de los docentes.
- El p valor o Sig. (bilateral) obtenido que resulto cero (0), se compara con el parámetro de SPSS (5% = 0.05).
- Al ser 0 el p valor o Sig. (bilateral) obtenido, la correlación es significativa. Se examina que hay un efecto positivo en la relación de estas dos dimensiones, ya que la R de Pearson obtenido es positivo (0,923), lo cual da a entender que entre más se eleve la organización administrativa se evidenciara mejoras en la relaciones interpersonales entre los docentes del plantel.

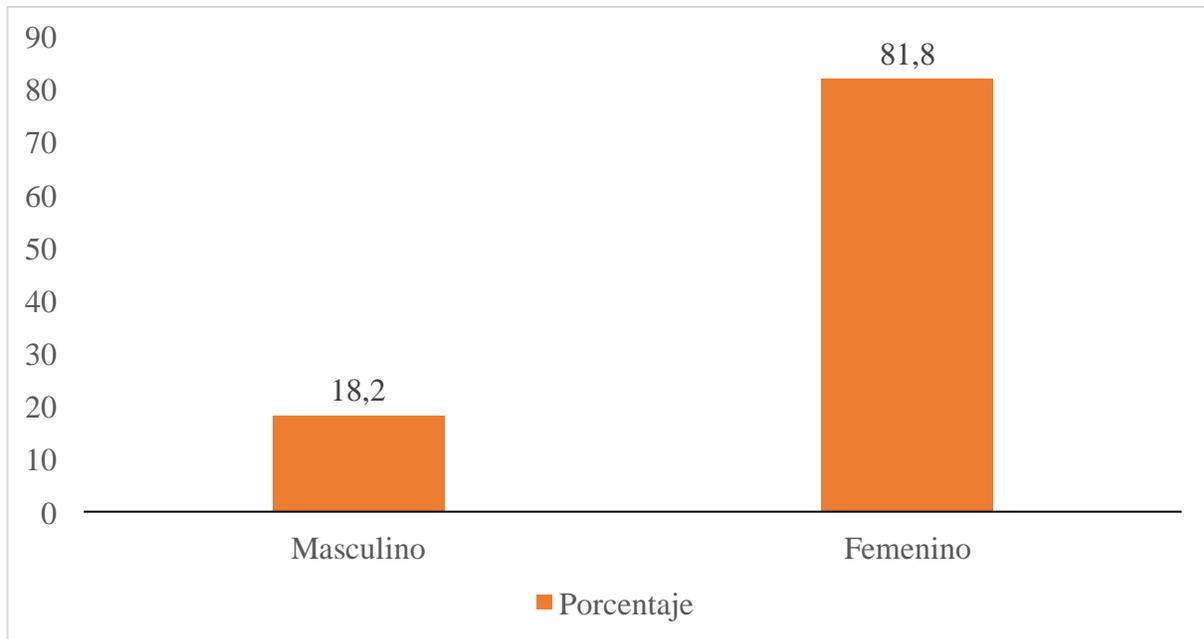


Figura 1: Sexo de los docentes participantes

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 1 se aprecia la distribución por sexo de la población en estudio, en este caso de los docentes de la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 81,8 % de los docentes del plantel son de sexo femenino y el 18,2% son de sexo masculino.

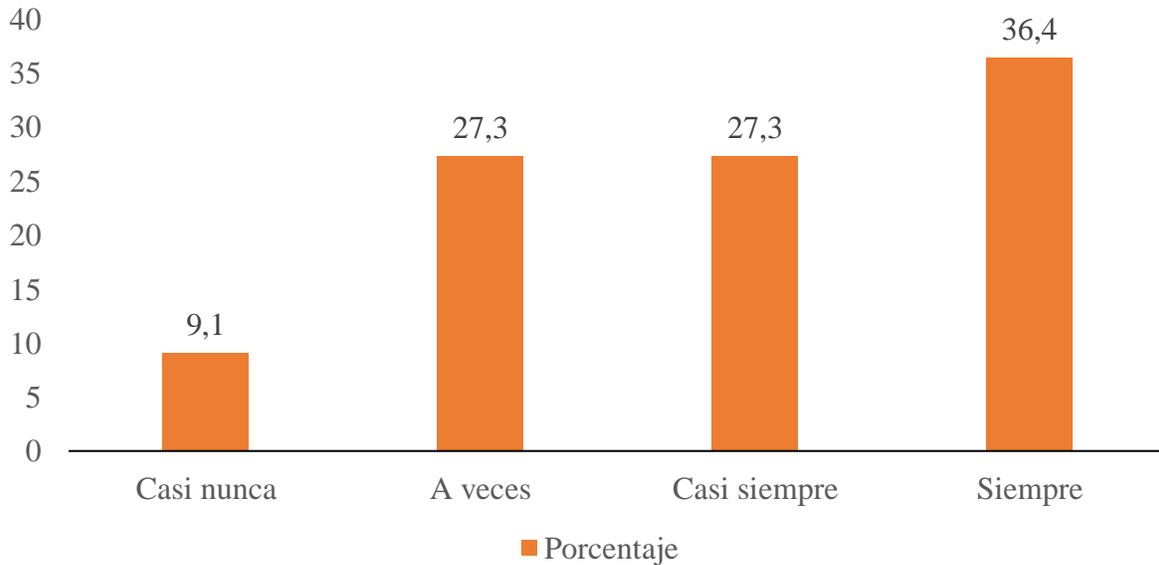


Figura 2: Programación Curricular de la Institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de alumnos

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 2 se aprecia la opinión de los encuestados sobre la Programación Curricular de la Institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de los alumnos de la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 36.4% de los encuestados indicaron que siempre se realiza la Programación Curricular de la Institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de alumnos, el 27.3% indicaron que es casi siempre y en un mismo porcentaje los docentes indicaron que se lo realiza a veces y con un 9.1% expresaron que casi nunca se lo realiza.

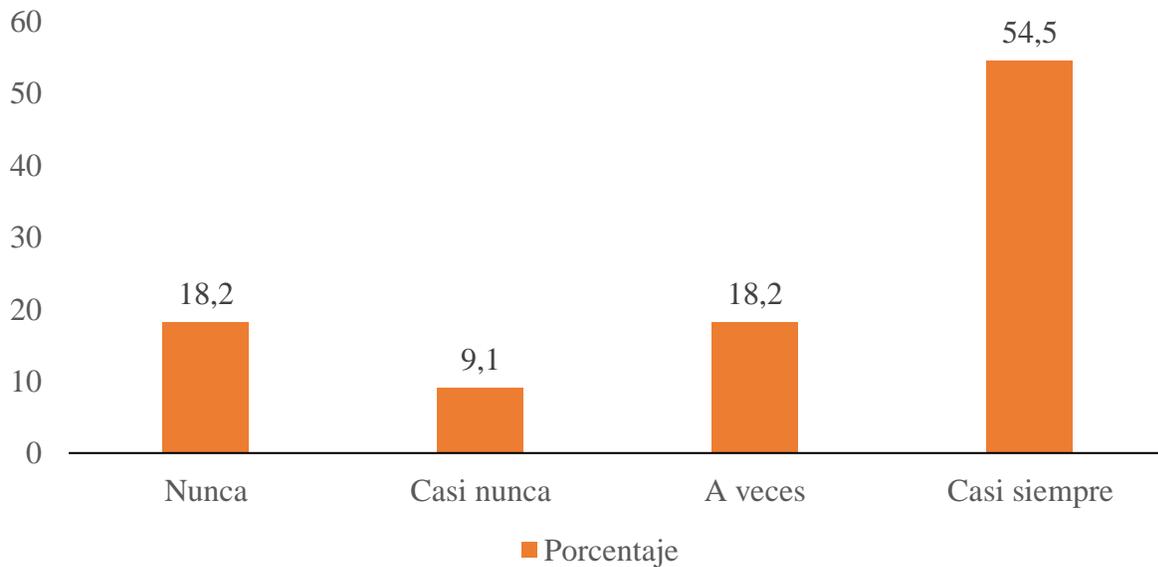


Figura 3: Cumplimiento de las capacidades y actitudes previstas en la programación curricular anual

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 3 se aprecia la opinión de los encuestados sobre el cumplimiento de las capacidades y actitudes previstas en la programación curricular anual de la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 54,5% de los encuestados manifestaron que casi siempre se da cumplimiento de las capacidades y actitudes previstas en la programación curricular anual, en un mismo porcentaje el 18,2% indico que se lo hace a veces y el otro grupo indico que nunca lo hacen, y con el 9,1% los docentes que indican que casi nunca se da cumplimiento a la programación curricular anual.

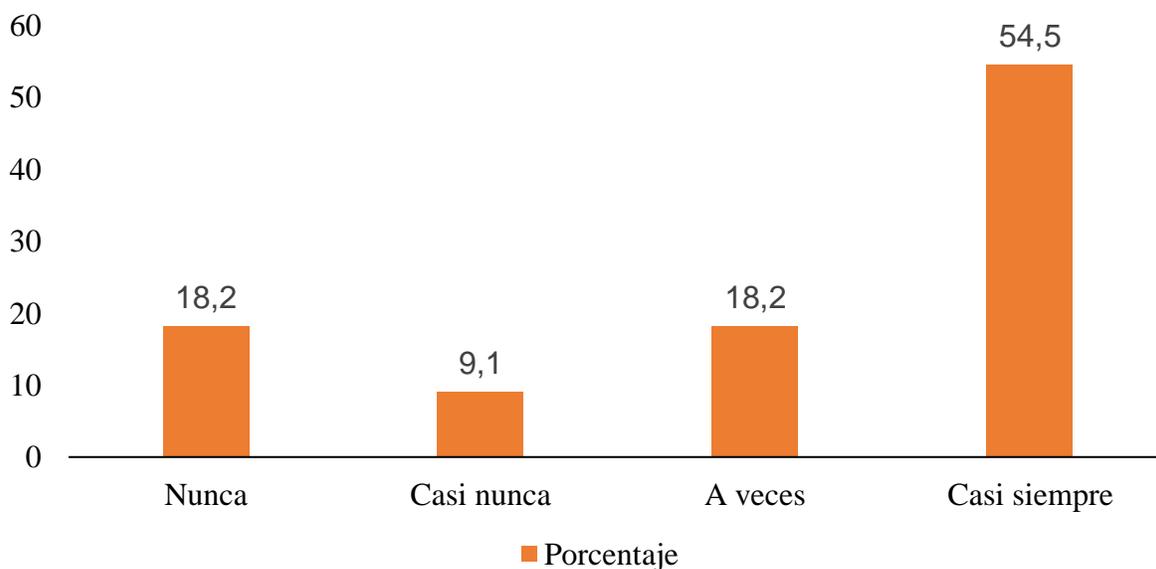


Figura 4: Fortalecimiento permanentemente de las capacidades pedagógicas de los docentes
Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 4 se aprecia la opinión de los encuestados sobre el fortalecimiento permanentemente de las capacidades pedagógicas de los docentes de la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 54,5% de los encuestados manifestaron que casi siempre se busca el fortalecimiento permanentemente de las capacidades pedagógicas de los docentes, con el 18,2% indico que se lo hace a veces, con el mismo porcentaje los docentes indicaron que nunca lo hacen, y con el 9,1% los docentes que indican que casi nunca se da fortalecimiento de las capacidades pedagógicas de los docentes.

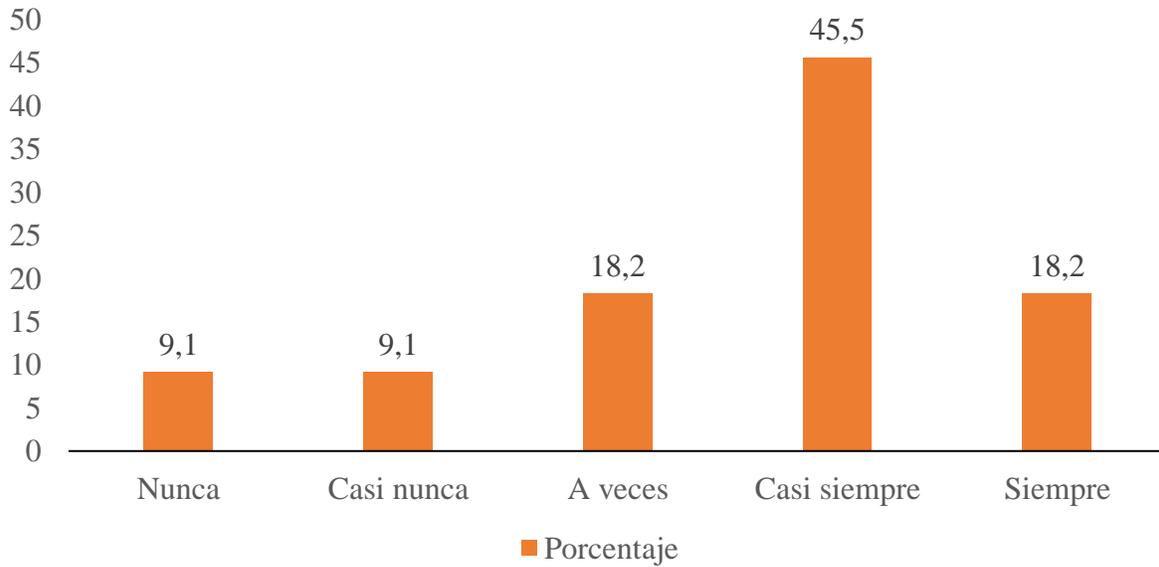


Figura 5: Empleo de métodos de enseñanza adecuados al nivel de los alumnos. **Fuente:** Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 5 se aprecia la opinión de los encuestados sobre el empleo de métodos de enseñanza adecuados al nivel de los alumnos en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 45,5% de los encuestados manifestaron que casi siempre emplean métodos de enseñanza adecuados al nivel de los alumnos, con el 18,2% indicaron que se lo hace siempre, con el mismo porcentaje los docentes indicaron que lo hacen a veces, con el 9,1% los docentes que indican que casi nunca emplean estos métodos de enseñanza, y con el mismo valor un porcentaje de los docentes expresaron que nunca lo hacen.

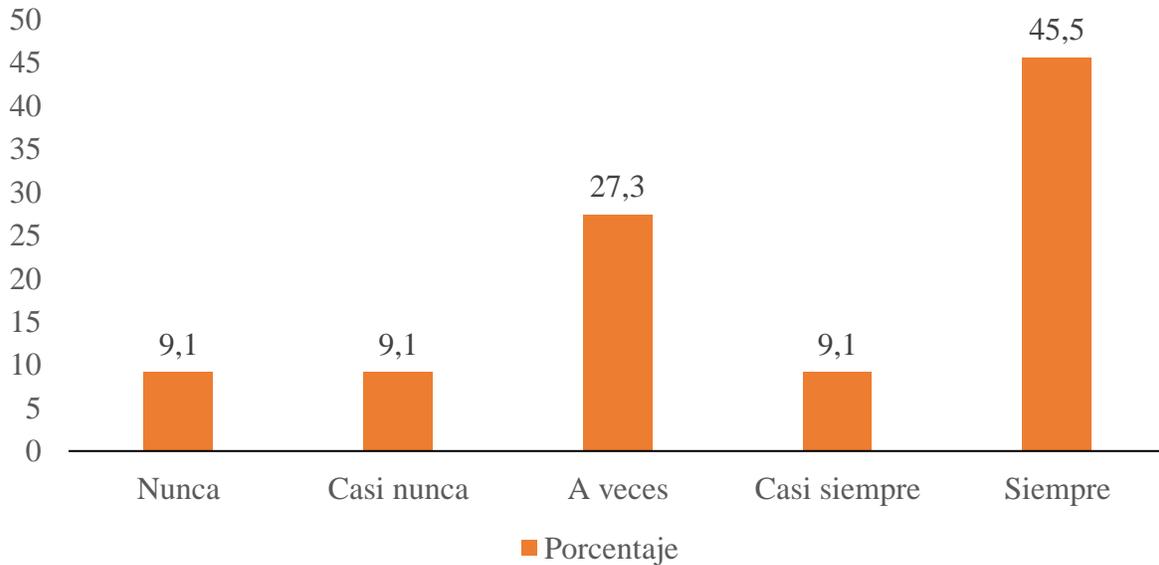


Figura 6: Uso de los recursos didácticos y tecnológicos que posee la institución. **Fuente:** Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 6 se aprecia la opinión de los encuestados sobre el uso de los recursos didácticos y tecnológicos que posee la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 45,5% de los encuestados manifestaron que siempre hacen uso de los recursos didácticos y tecnológicos que posee la institución, el 27.3% indico que se lo hace a veces, el 9,1% los docentes que indican que casi siempre se da cumplimiento a la programación curricular anual, con el mismo valor un porcentaje de los docente expresaron que casi nunca lo hacen, y también el 9.1% indico que nunca lo hace.

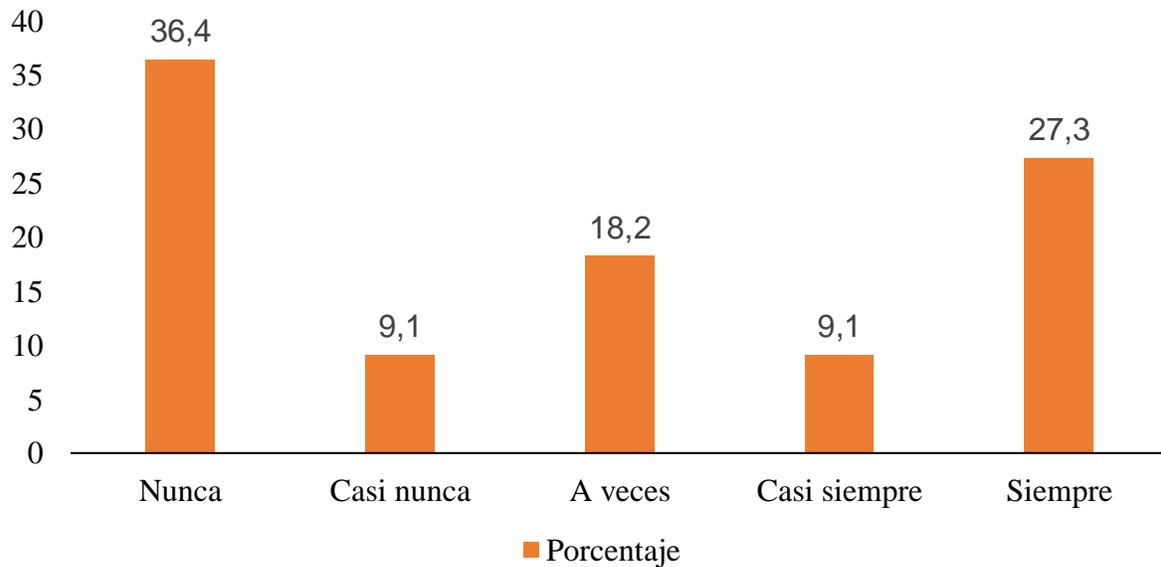


Figura 7: Capacitación o seminario relacionado al uso de las TIC'S en la educación. **Fuente:** Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 7 se aprecia la opinión de los encuestados sobre la capacitación o seminario relacionado al uso de las TIC'S en la educación en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 36.4% de los encuestados manifestaron que nunca reciben capacitación o seminarios relacionado al uso de las TIC'S en la educación, el 27.3% indico que siempre tienen capacitaciones, el 18.2% de los docentes indicaron que a veces, y con el 9,1% los docentes que indican que casi siempre y si como también el 9.1% indica que casi siempre se reciben capacitaciones.

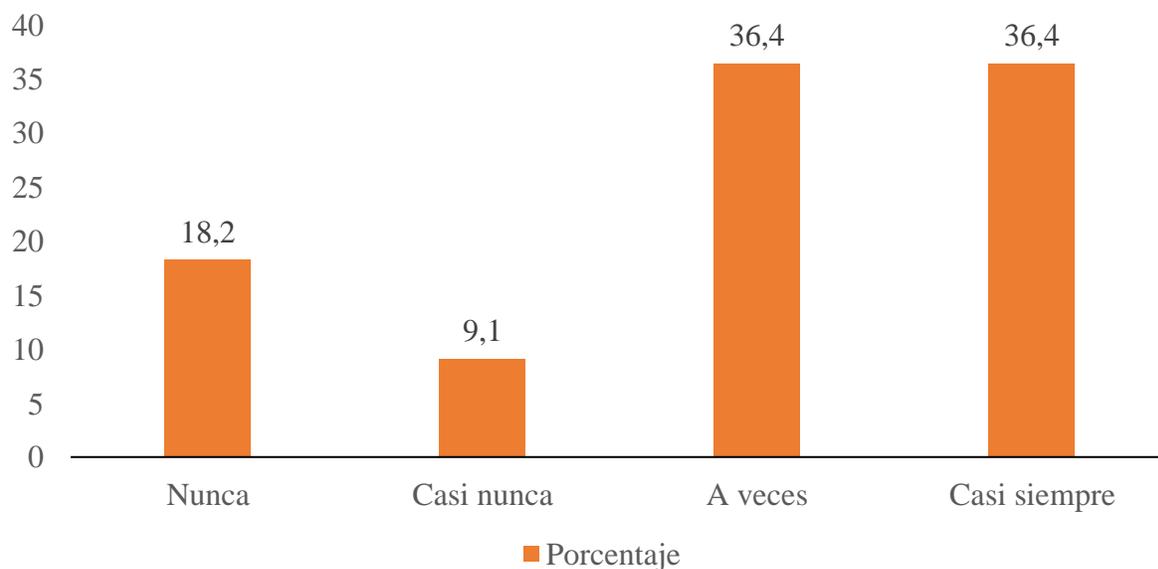


Figura 8: Adecuada cultura organizacional en la institución educativa.

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 8 se aprecia la opinión de los encuestados sobre la adecuada cultura organizacional en la institución educativa en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 36.4% de los encuestados manifestaron que casi siempre se da una adecuada cultura organizacional en la institución educativa, así mismo un 36.4% indicaron que se lo hace a veces, el 18.2% los docentes indicaron que nunca lo hacen, y con el 9,1% los docentes que indican que casi nunca se da una adecuada cultura organizacional.

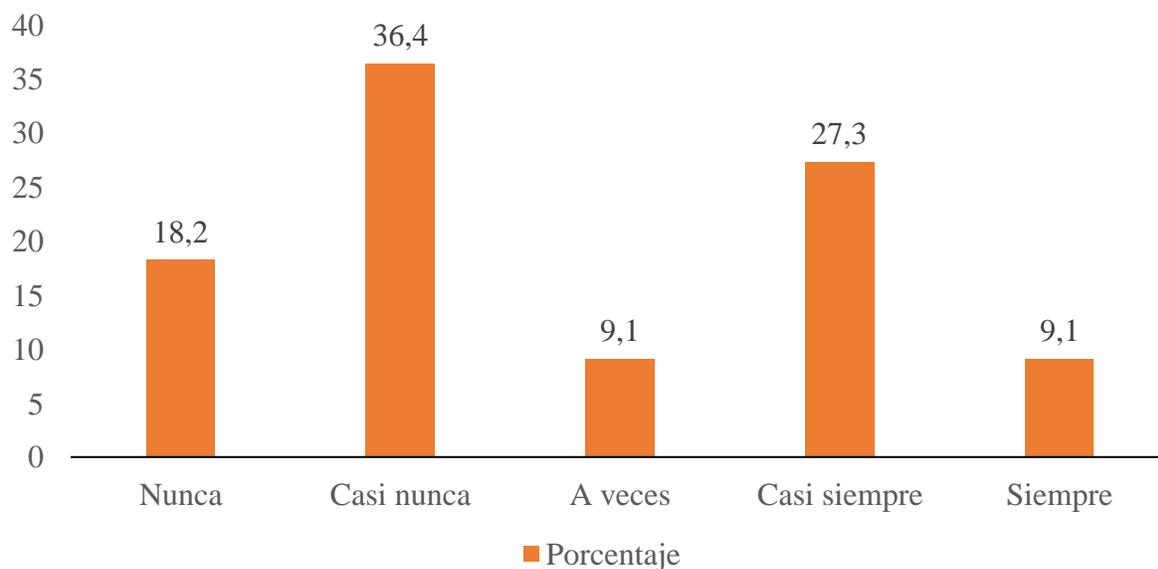


Figura 9: Disponibilidad de recursos pedagógicos

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 9 se aprecia la opinión de los encuestados sobre la disponibilidad de recursos pedagógicos en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 36.4% de los encuestados manifestaron que casi nunca hay disponibilidad de recursos pedagógicos, el 27.3% indicó que están disponibles casi siempre, 18.2 los docentes indicaron que nunca están disponibles, con el 9,1% los docentes que indican que siempre están disponibles y con el 9.1% también manifiestan que es a veces que están disponibles.

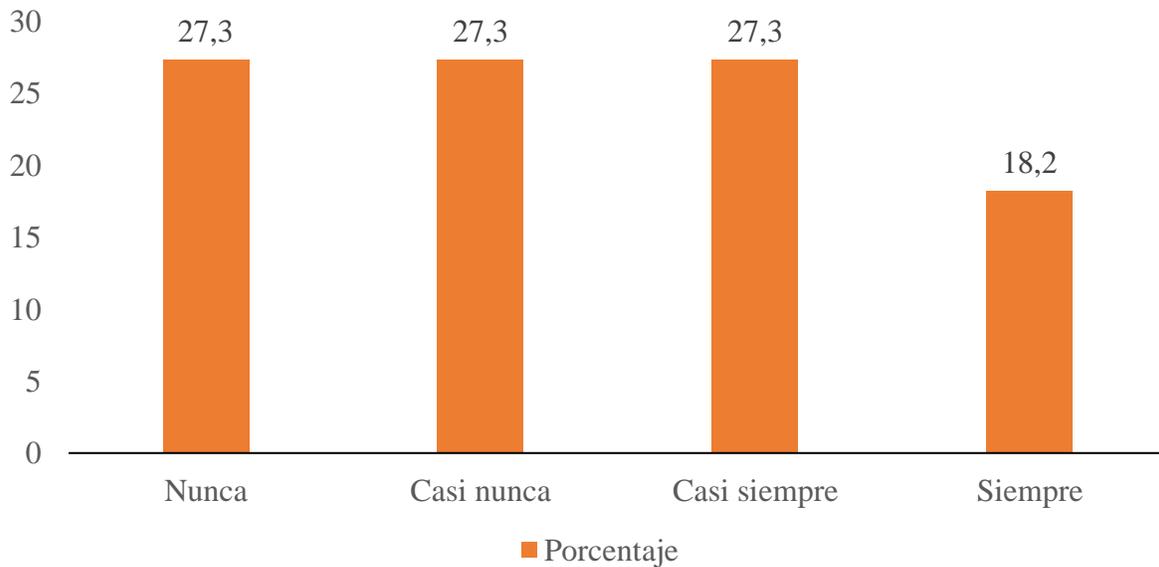


Figura 10: Iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los alumnos

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 10 se aprecia la opinión de los encuestados sobre la iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los alumnos en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- 27.3% de los encuestados manifestaron que casi siempre, con el mismo valor 27.3 casi nunca, al igual el 27.3 de los indicaron que nunca hay iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los alumnos y con el 18,2% expresan que siempre hay una iniciativa de mejorar los aprendizajes.

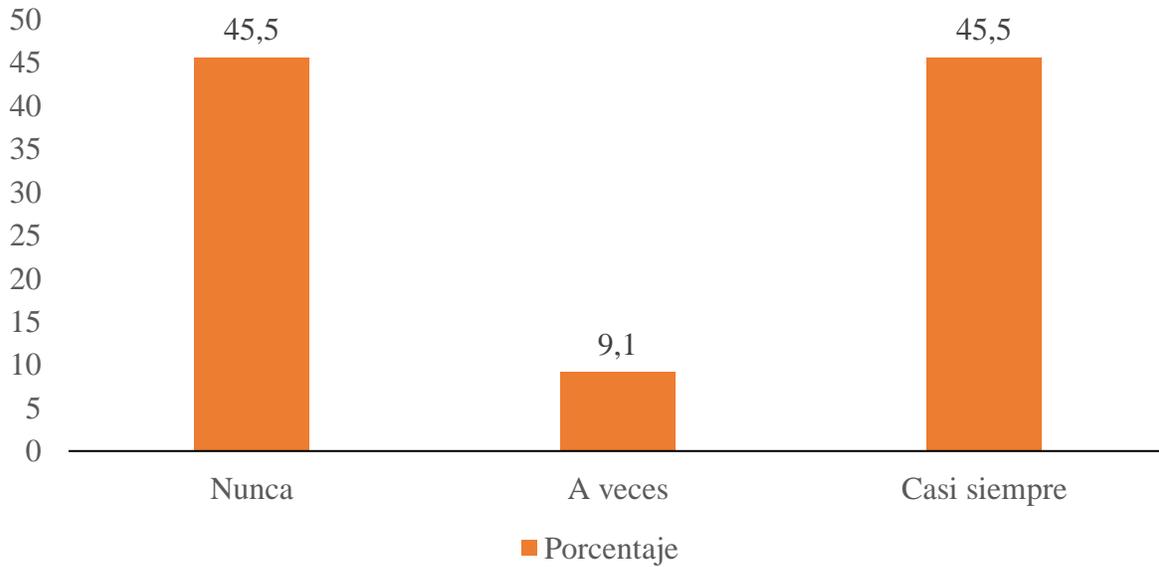


Figura 11: Monitoreo constante del desempeño docente

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 11 se aprecia la opinión de los encuestados sobre el monitoreo constante del desempeño docente en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 45,5% de los encuestados manifestaron que casi siempre se monitorea constante del desempeño docente, con el 45,5% también los docentes indicaron que nunca se da este monitoreo, y con el 9,1% los docentes que indican que a veces se realiza el monitoreo.

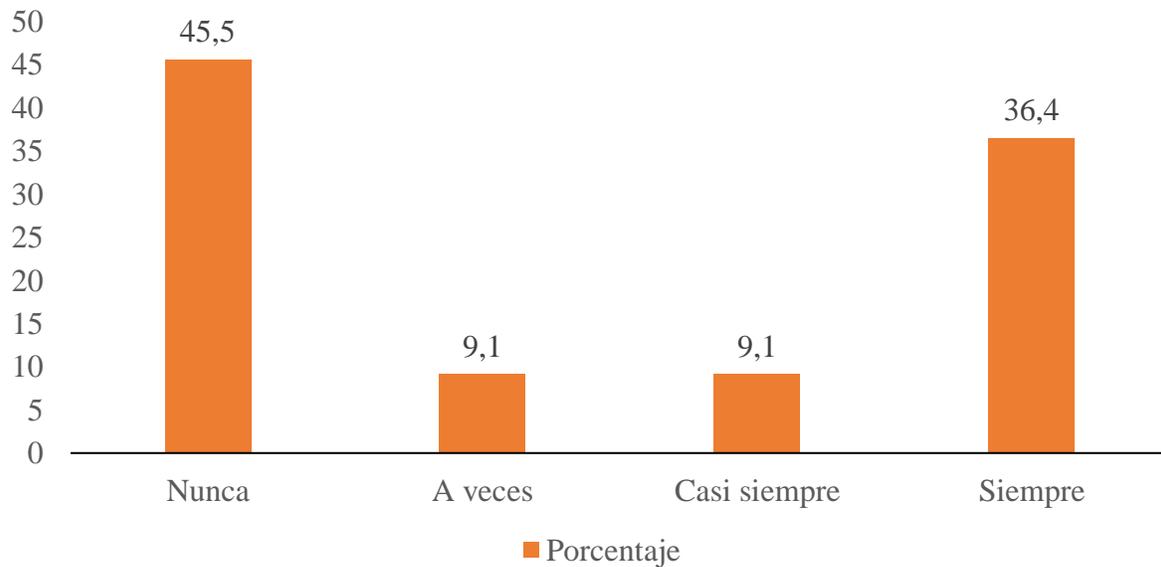


Figura 12: Desarrolla en sus alumnos la claridad, sencillez y coherencia

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 12 se aprecia la opinión de los encuestados sobre desarrollar en sus alumnos la claridad, sencillez y coherencia en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 45,5% de los encuestados manifestaron que nunca Desarrolla en sus alumnos la claridad, sencillez y coherencia, con el 36,4% indico que se lo hace siempre, con el 9,1% los docentes que indican que casi siempre y también un 9,1% lo hace a veces.

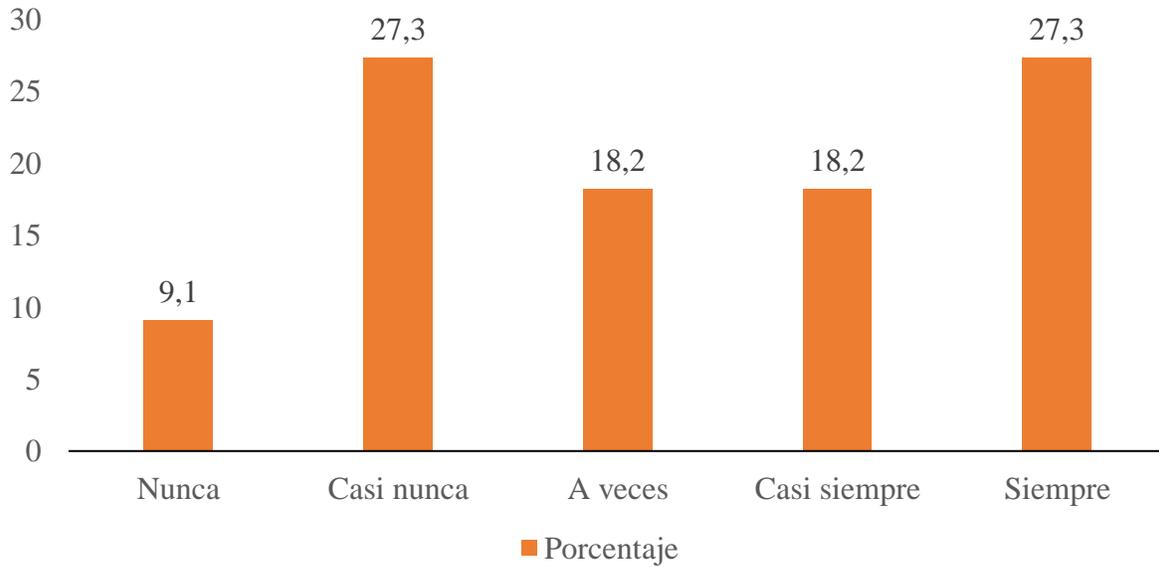


Figura 13: Desarrolla al máximo las capacidades los docentes.

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 13 se aprecia la opinión de los encuestados sobre el desarrolla al máximo de las capacidades de los docentes en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 27.3% de los encuestados manifestaron que siempre desarrollan al máximo las capacidades, al igual un 27.3 casi nunca, con el 18,2% indico que se lo hace casi siempre, con el mismo porcentaje los docentes indicaron que casi nunca lo hacen, y con el 9,1% los docentes que indican que nunca.

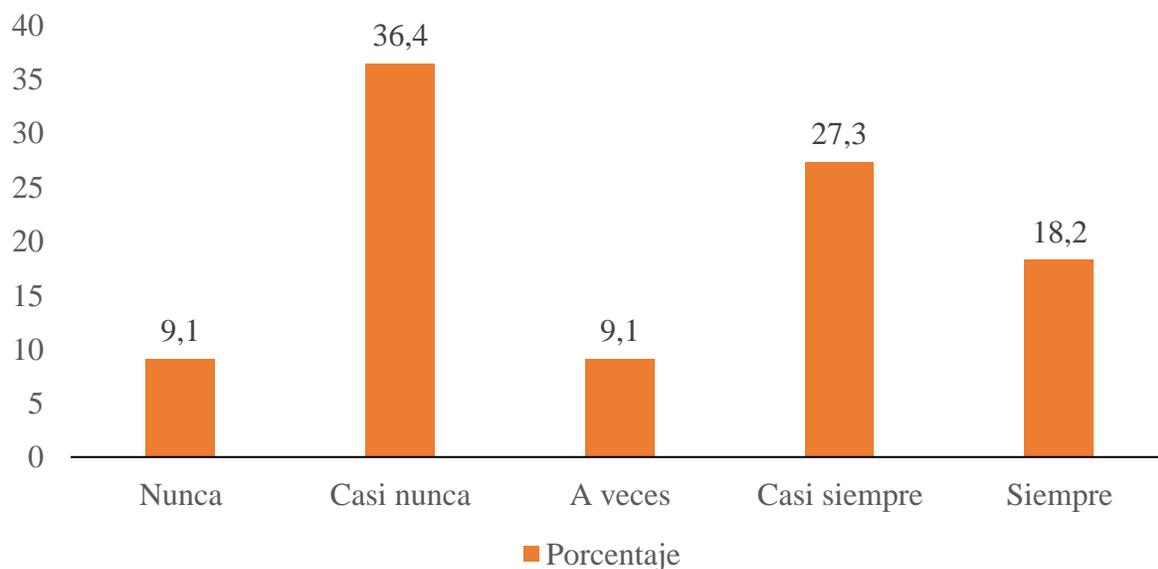


Figura 14: Compromiso con la gestión calidad

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 14 se aprecia la opinión de los encuestados sobre el Compromiso con la gestión calidad en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 36.4% de los encuestados manifestaron que casi hay compromiso con la gestión calidad, el 27.3% indicó que casi siempre, el 18.2 de los docentes indicaron que siempre, y con el 9,1% los docentes que indican que a veces y de igual manera el 9.1% nunca.

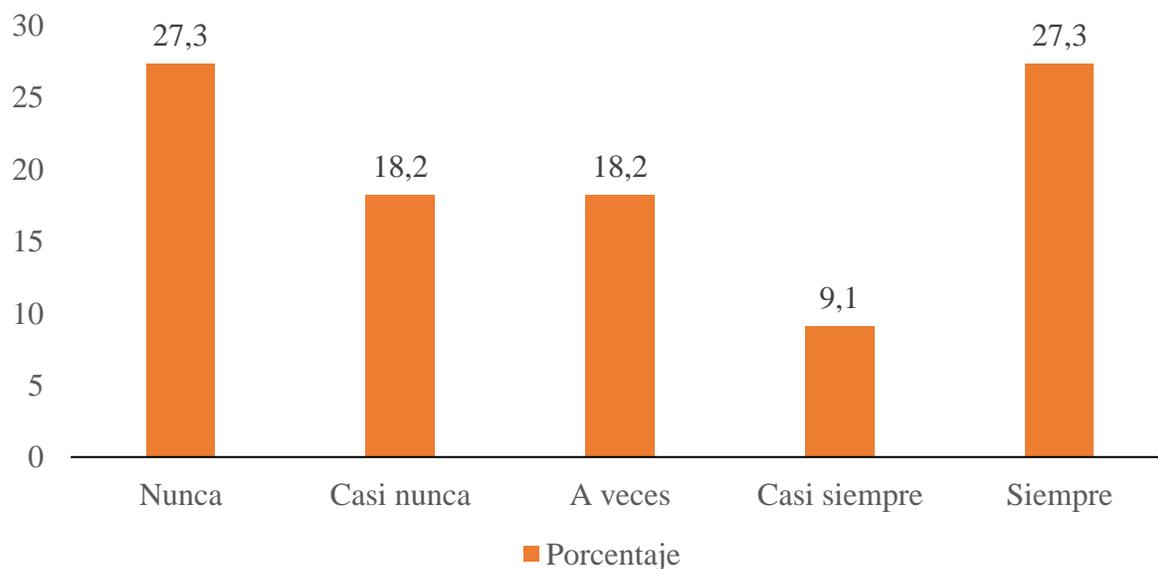


Figura 15: Elabora un presupuesto para la distribución de los recursos económicos.

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 15 se aprecia la opinión de los encuestados sobre elabore un presupuesto para la distribución de los recursos económicos en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 27.3% de los encuestados manifestaron que siempre Elabora un presupuesto para la distribución de los recursos económicos, al contrario con 27.3% también indican que no elaboran presupuestos, el 18,2% indicaron que se lo hace a veces, con el mismo porcentaje los docentes indicaron que casi nunca lo hacen, y con el 9,1% los docentes que indican que casi siempre.

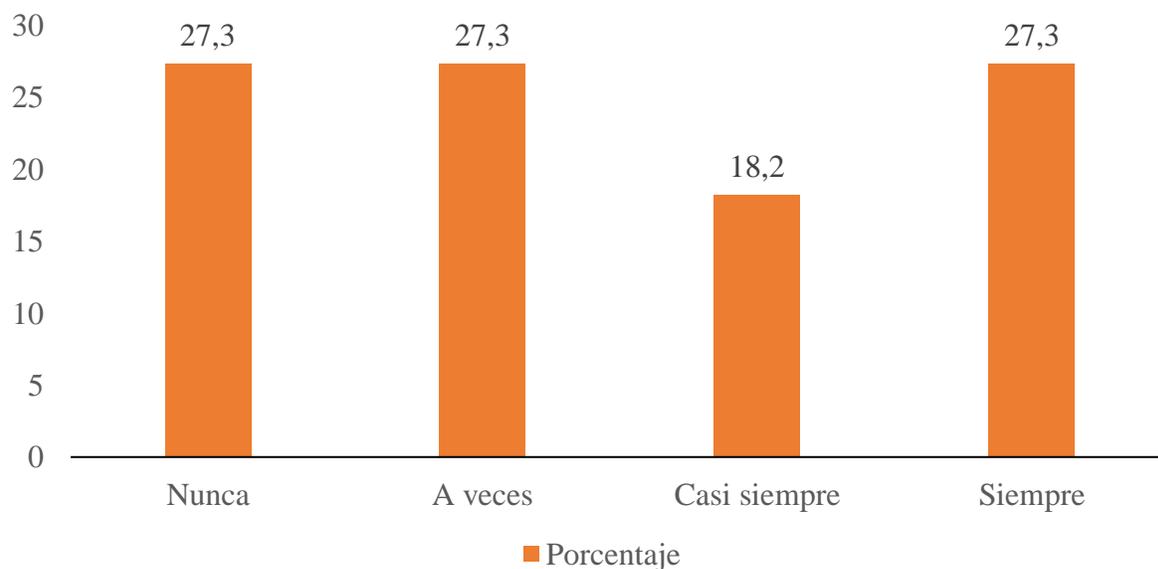


Figura 16: Establece prioridades económicas

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 16 se aprecia la opinión de los encuestados sobre establecer prioridades económicas en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 27.3% de los encuestados manifestaron que siempre se establecen prioridades económica, el 27.3% indico que se lo hace a veces, con el mismo porcentaje los docentes indicaron que nunca lo hacen, y con el 18.2% los docentes que indican que casi siempre lo hacen.

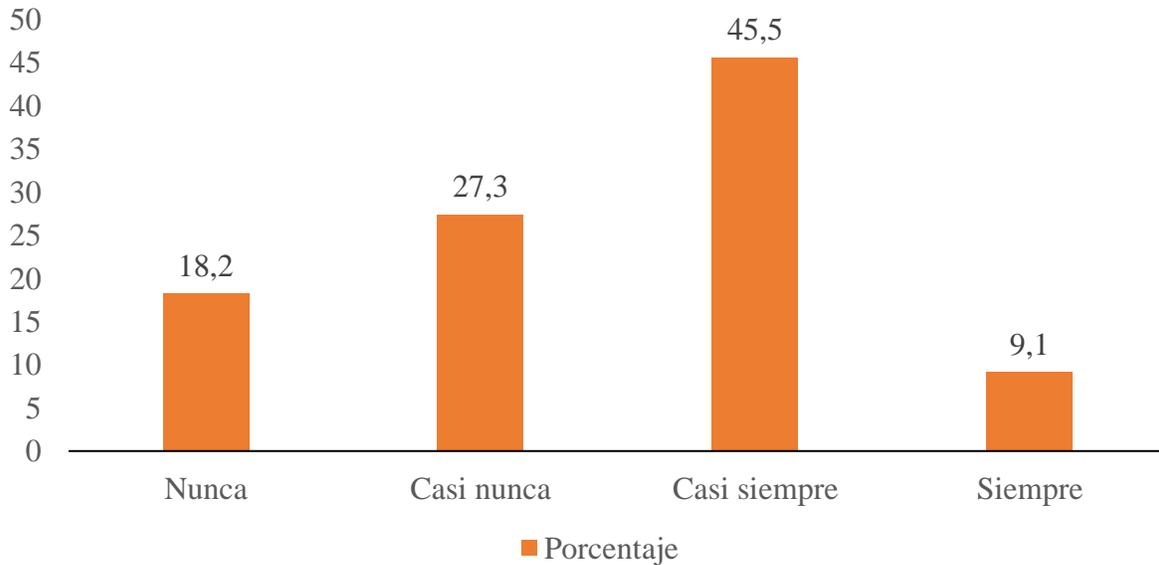


Figura 17: Planifica las programaciones curriculares con todo el personal docente.

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 17 se aprecia la opinión de los encuestados sobre planificar las programaciones curriculares con todo el personal docente en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 45,5% de los encuestados manifestaron que casi siempre se planifica las programaciones curriculares con todo el personal docente 27,3% indicaron que casi nunca, el 18,2% opinan que nunca lo hacen, y el 9,1% de los docentes manifestaron que siempre lo hacen.

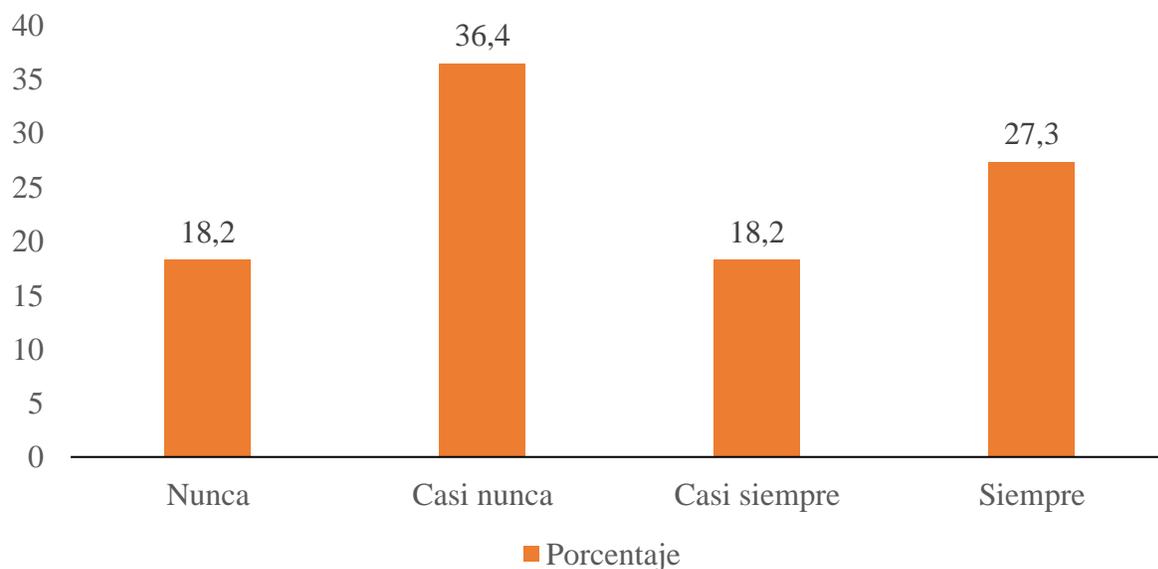


Figura 18: Planifica y ejecuta acciones para la administración de los recursos de la institución.

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 18 se aprecia la opinión de los encuestados sobre planificar y ejecutar acciones para la administración de los recursos en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 36.4% de los encuestados manifestaron que casi nunca se planifica y ejecuta acciones para la administración de los recursos de la institución, 27.3% indico que se lo hace siempre, el 18.2% indicaron casi siempre, 18.2% también indico que nunca.

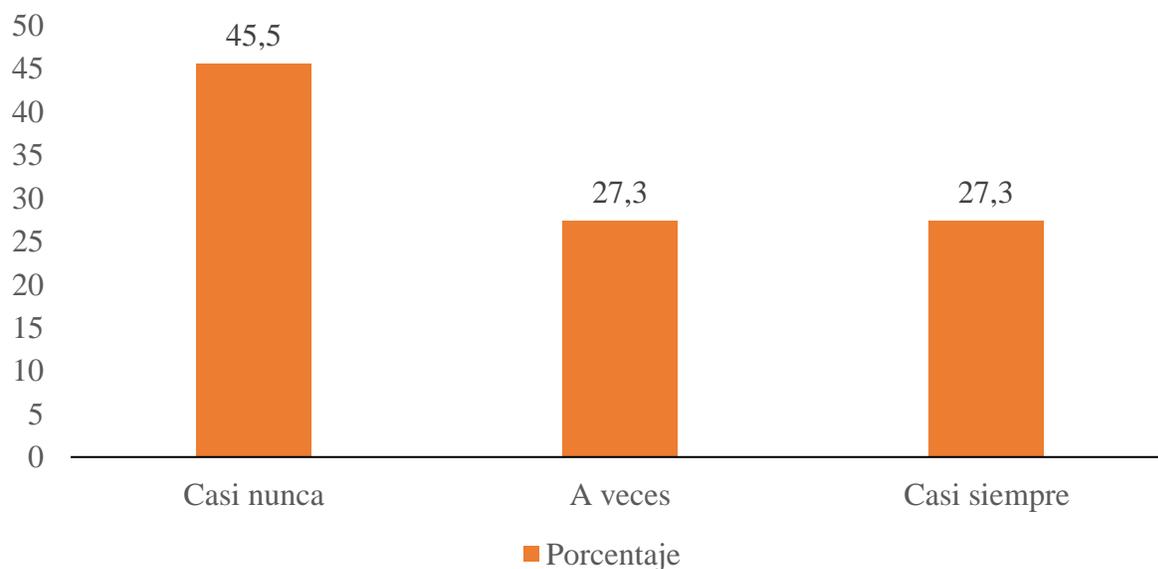


Figura 19: Conversa en equipos, para mejorar el aprendizaje en la institución educativa.

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 19 se aprecia la opinión de los encuestados sobre conversar en equipos, para mejorar el aprendizaje en la institución educativa en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 45,5% de los encuestados manifestaron que casi nunca se conversa en equipos, para mejorar el aprendizaje en la institución educativa, el 27.3% indico que se lo hace a veces, con el mismo porcentaje los docentes indicaron casi siempre.

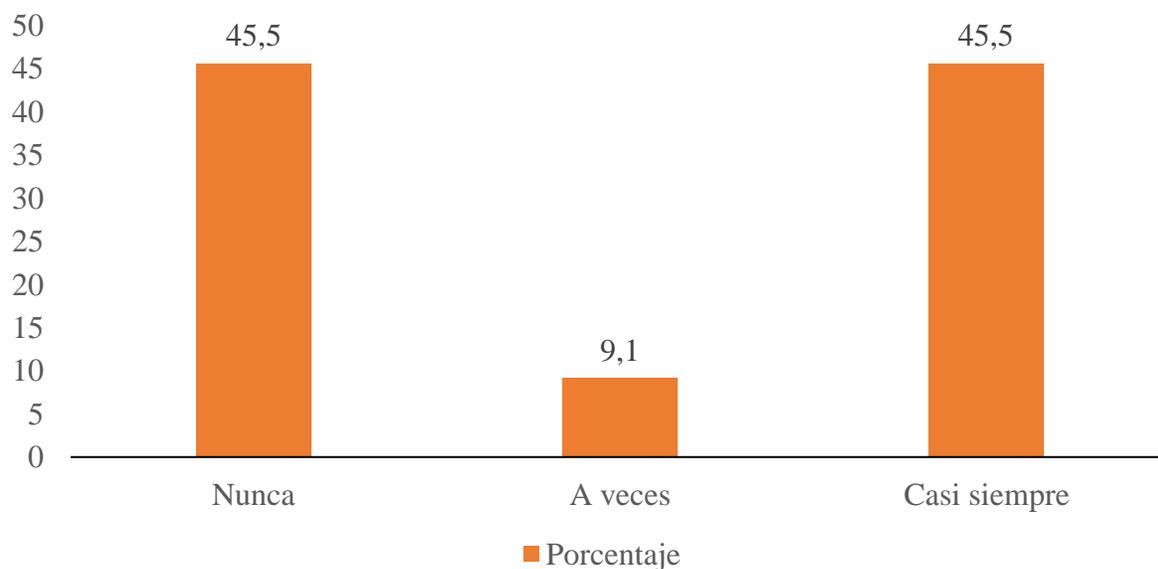


Figura 20: Establece relaciones de cooperación entre docentes.

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 20 se aprecia la opinión de los encuestados sobre establecer relaciones de cooperación entre docentes. en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 45,5% de los encuestados manifestaron que casi siempre se establece relaciones de cooperación entre docentes, del mismo modo el 45.5% de los docentes manifiestan lo contrario que nunca establecen relación de cooperación, y el 9,1% indican que a veces.

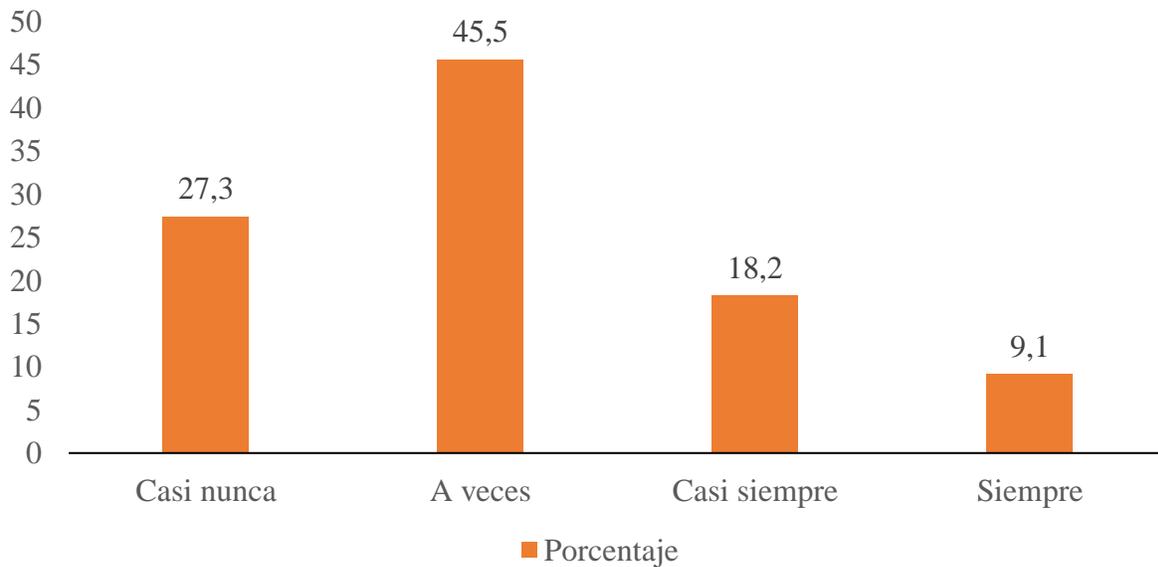


Figura 21: Considera la opinión de todos los docentes en las decisiones que toma el equipo administrativo.

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 21 se aprecia la opinión de los encuestados sobre considera la opinión de todos los docentes en las decisiones que toma el equipo administrativo en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 45,5% de los encuestados manifestaron que a veces considera la opinión de todos los docentes en las decisiones que toma el equipo administrativo, el 27.3% indico que casi nunca, el 18.2 los docentes indicaron que casi siempre, y el 9,1% los docentes indicaron siempre.

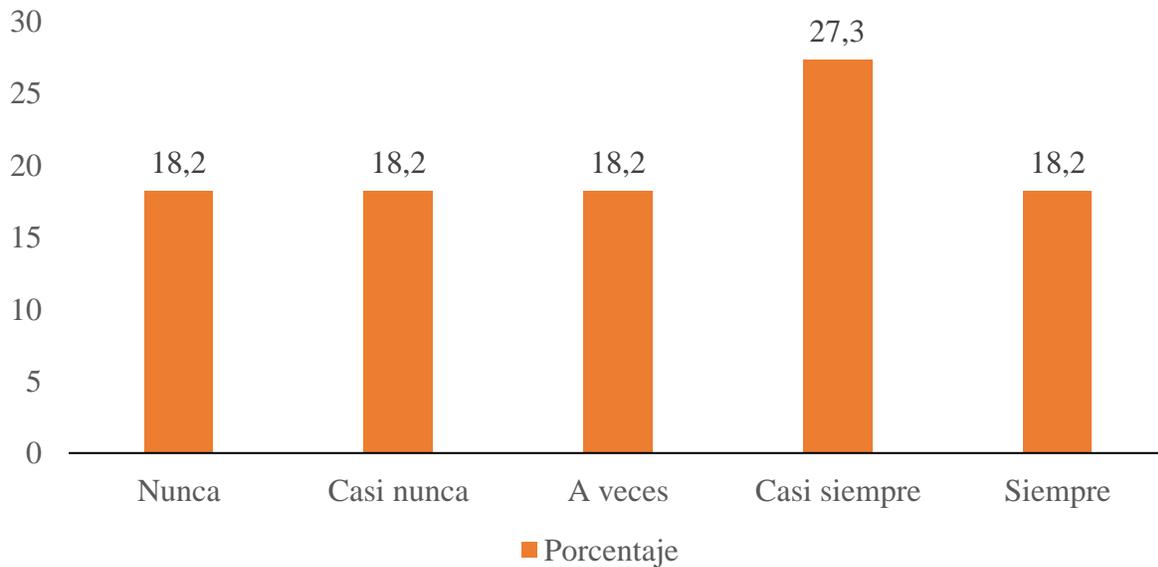


Figura 22: Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación para los alumnos. **Fuente:** Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 22 se aprecia la opinión de los encuestados sobre planifica en forma adecuada las actividades de evaluación para los alumnos en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 27.3% de los encuestados manifestaron que casi siempre se Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación para los alumnos, en una distribución del 18.2% los docentes indicaron que siempre lo hacen, con un mismo porcentaje a ves, de igual forma los docentes que indicaron que casi nunca lo hacen es el 18.2% y también indicaron que nunca lo hacen el otro 18.3% restante.

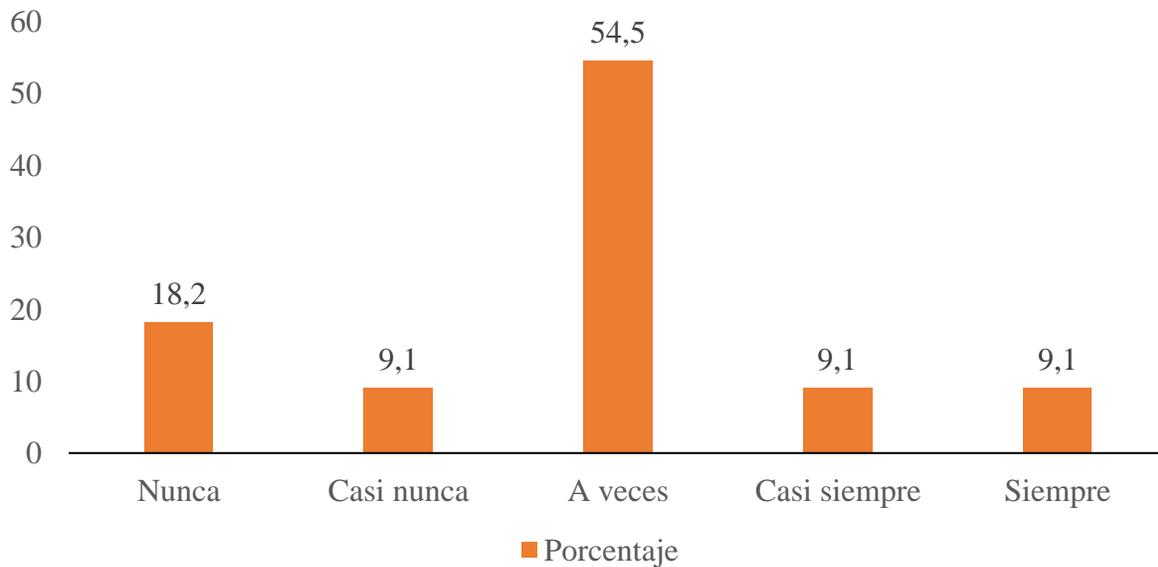


Figura 23: Buena relación de docente a docente.

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 23 se aprecia la opinión de los encuestados sobre la buena relación de docente a docente en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 54,5% de los encuestados manifestaron que a veces hay buena relación de docente a docente, el 18,2% indicó que nunca, el 9,1% los docentes indican que siempre, casi siempre y nunca hay buena relación.

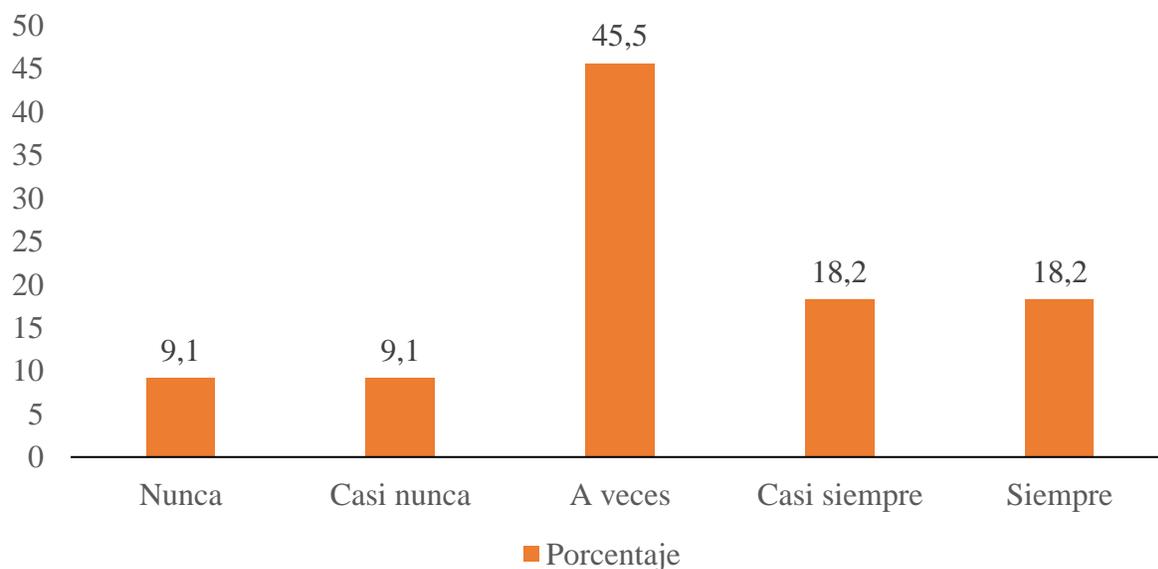


Figura 24: Buena relación entre los docentes y el equipo administrativo.

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 24 se aprecia la opinión de los encuestados sobre buena relación entre los docentes y el equipo administrativo en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 45,5% de los encuestados manifestaron que a veces hay buena relación entre los docentes y el equipo administrativo, el 18,2% indicó que siempre y casi siempre, el 9,1% los docentes opinaron que nunca y casi nunca hay buena relación.

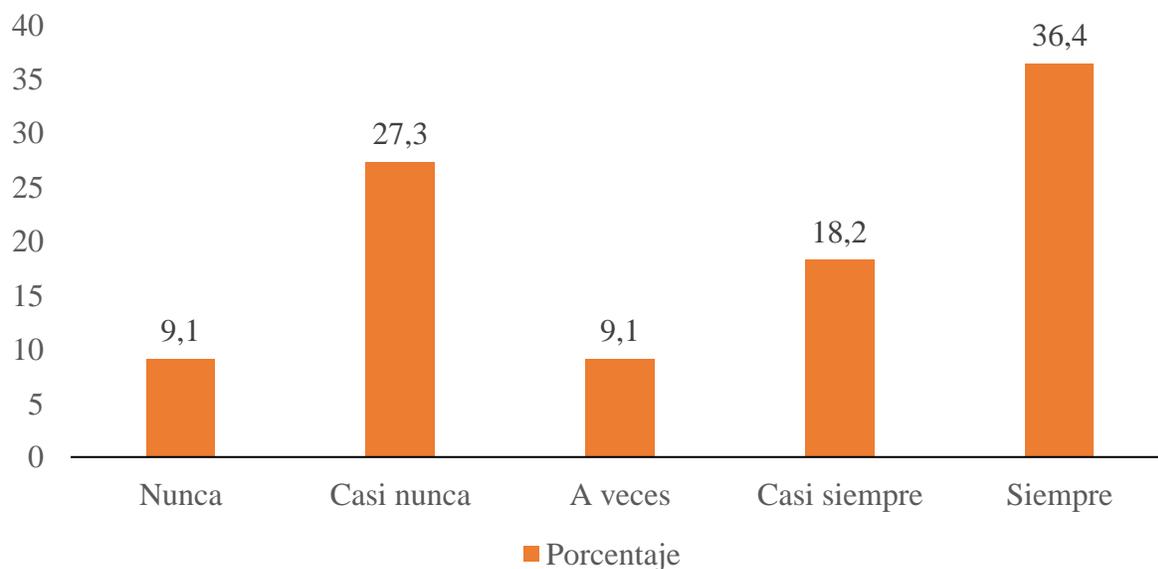


Figura 25: Cumplimiento de las responsabilidades que desempeña cada docente

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 25 se aprecia la opinión de los encuestados sobre el empleo de métodos de enseñanza adecuados al nivel de los alumnos en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 36.4% de los encuestados manifestaron que siempre hay cumplimiento de las responsabilidades que desempeña cada docente, el 27.3% indicó que casi nunca, el 18.2% casi siempre, y el 9,1% de los docentes a veces y nunca.

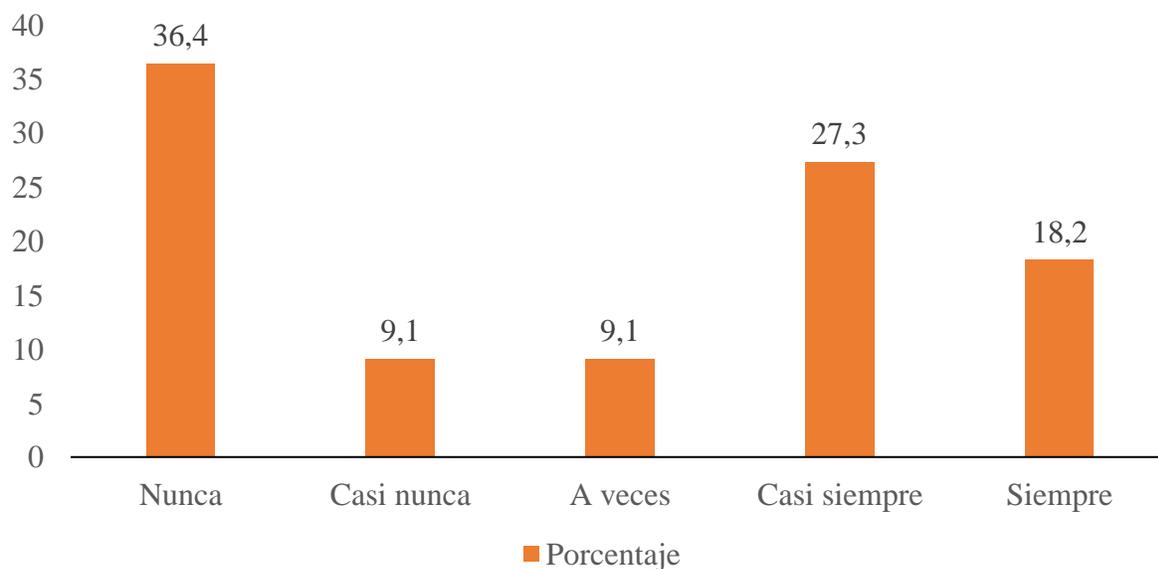


Figura 26: Interés por los derechos que tiene cada persona que integra al personal administrativo y docente del plantel.

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 26 se aprecia la opinión de los encuestados sobre interés por los derechos que tiene cada persona que integra al personal administrativo y docente en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 36.4% de los encuestados manifestaron que nunca hay interés por los derechos que tiene cada persona que integra al personal administrativo y docente del plantel, el 27.3% indicó que casi siempre, el 18.2 siempre, y el 9,1% de los docentes a veces y casi nunca.

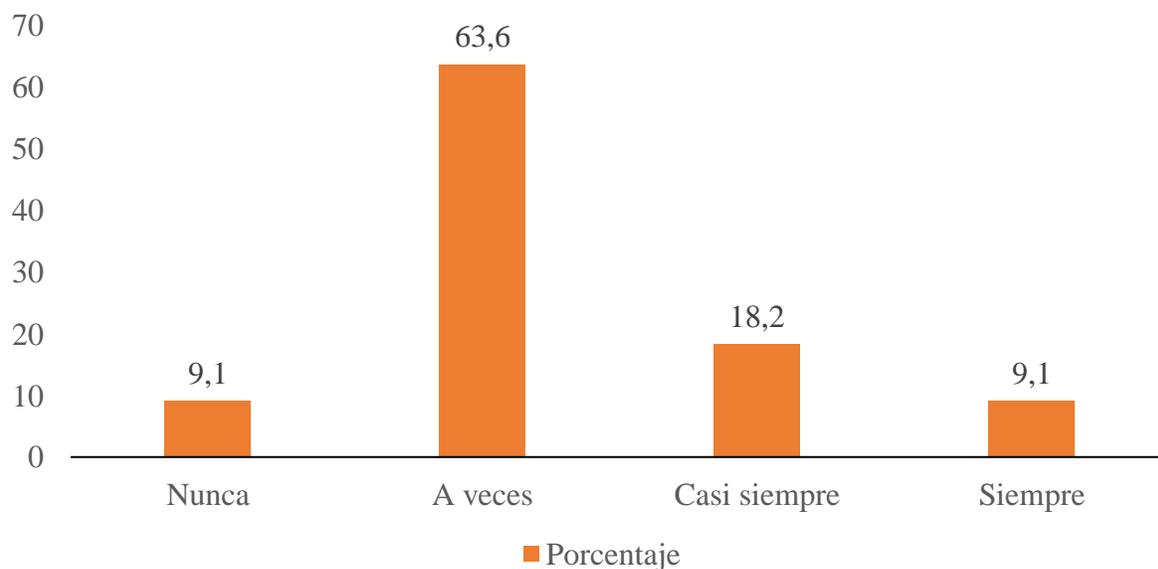


Figura 27: Espíritu de compañerismo entre docentes.

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 27 se aprecia la opinión de los encuestados sobre el espíritu de compañerismo entre docentes en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 63.6% de los encuestados manifestaron que a veces hay espíritu de compañerismo entre docentes, el 18,2% indicó que casi siempre, y el 9,1% los docentes que indican que siempre, al igual que un 9.1% indican que nunca.

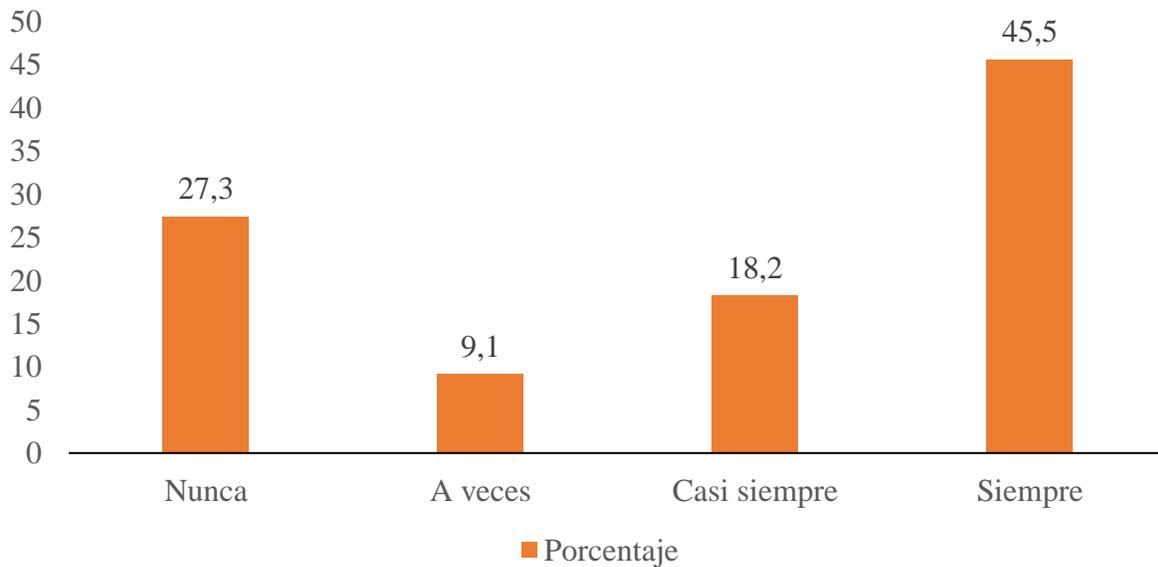


Figura 28: Espíritu de compañerismo entre el equipo administrativo y docente.

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 28 se aprecia la opinión de los encuestados sobre el espíritu de compañerismo entre el equipo administrativo y docente en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 45.5% de los encuestados manifestaron que siempre hay espíritu de compañerismo entre el equipo administrativo y docente, 27.3% indicó que nunca, el 18.2 de los docentes indicaron que casi siempre, y el 9,1% los docentes a veces.

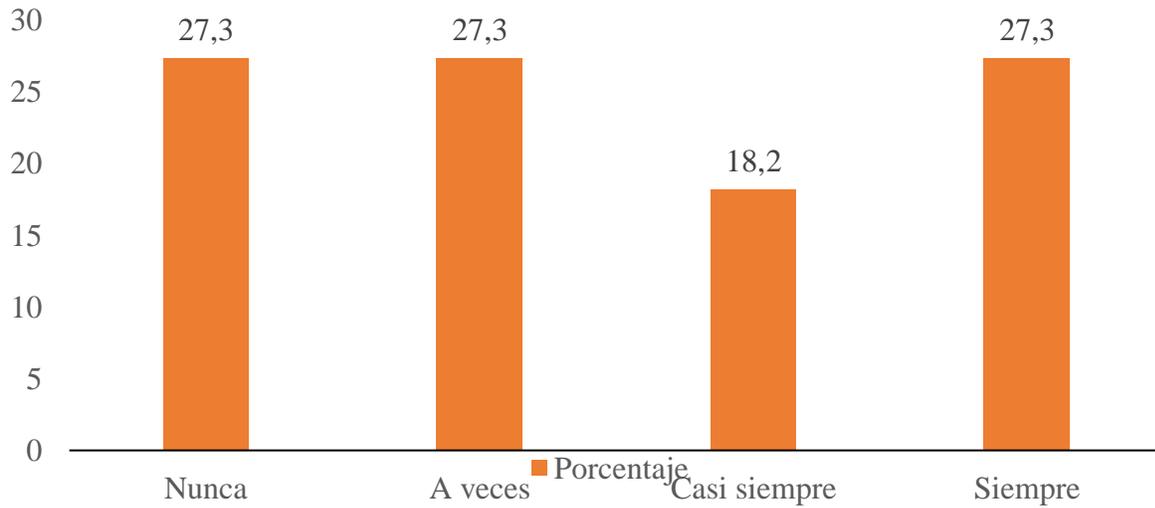


Figura 29: Existe un entorno laboral saludable

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 29 se aprecia la opinión de los encuestados sobre existe un entorno laboral saludable en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 27.3% de los encuestados manifestaron que siempre Existe un entorno laboral saludable, otro 27.3% indico que a veces, así mismo un 27.3% que nunca, y 18.2% los docentes que indican que casi siempre.

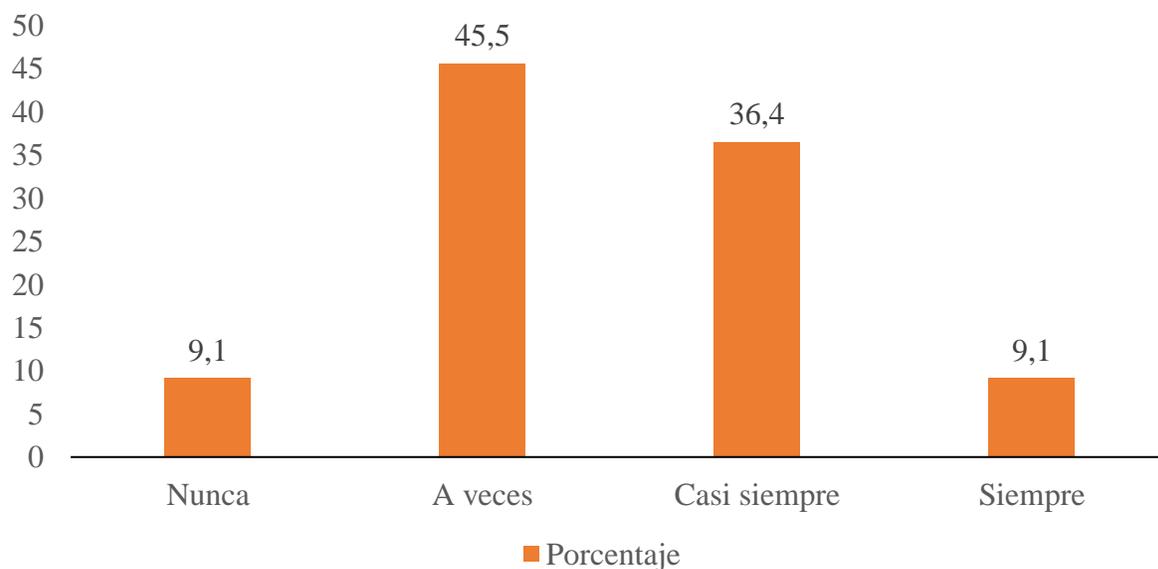


Figura 30: Ambiente de trabajo es seguro y saludable.

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 30 se aprecia la opinión de los encuestados sobre el Ambiente de trabajo es seguro y saludable en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 45,5% de los encuestados manifestaron que a veces hay un ambiente de trabajo es seguro y saludable, el 36.4% indicó que casi siempre, y el 9,1% los docentes que indican que siempre y un 9.1% también expresan que nunca.

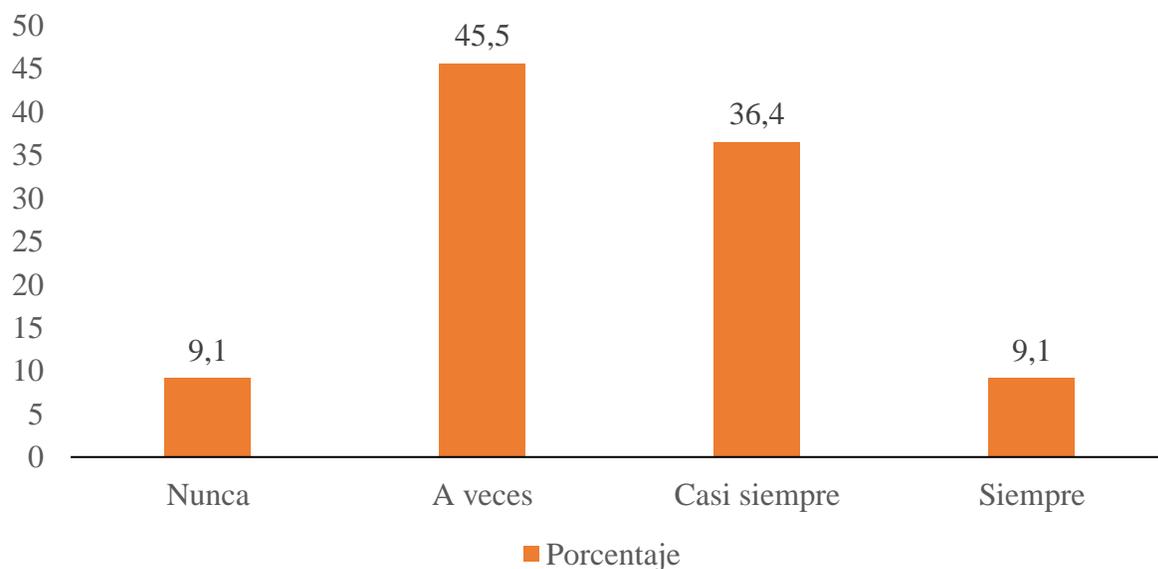


Figura 31: Respeta el tiempo de cada actividad en el horario de clases.

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 31 se aprecia la opinión de los encuestados sobre respeta el tiempo de cada actividad en el horario de clases en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 45,5% de los encuestados manifestaron que a veces se respeta el tiempo de cada actividad en el horario de clases, el 36,4% indico que casi siempre, y el 9,1% los docentes que indican que siempre y un 9,1% también expresan que nunca.

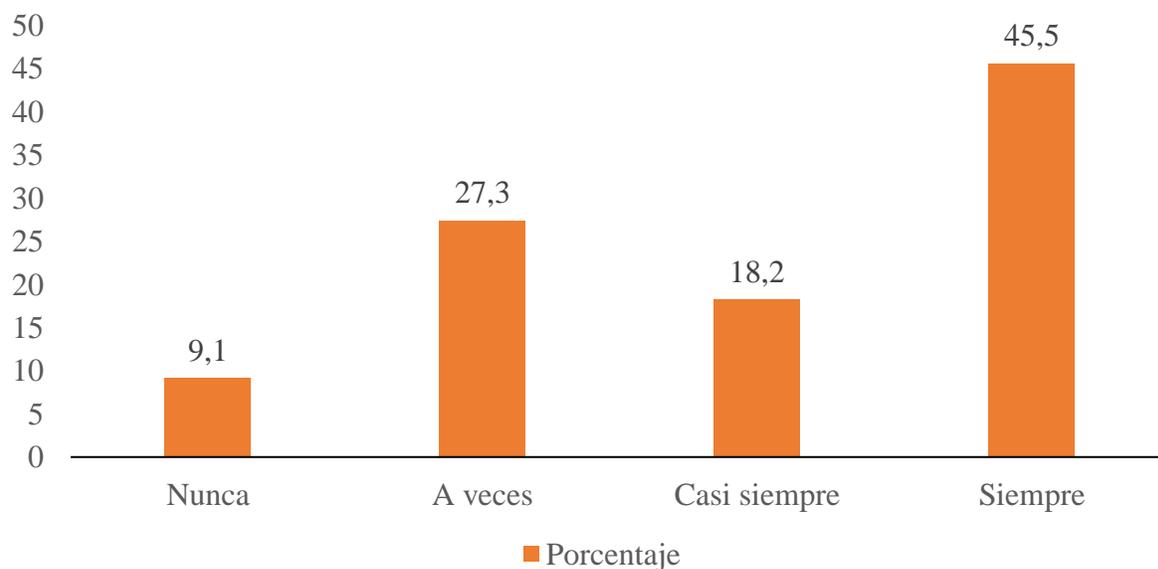


Figura 32: Acceso a los recursos didácticos y tecnológicos que dispone el plantel. **Fuente:** Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 32 se aprecia la opinión de los encuestados sobre el acceso a los recursos didácticos y tecnológicos que dispone el plantel en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 45.5% de los encuestados manifestaron que siempre hay acceso a los recursos didácticos y tecnológicos que dispone el plantel, el 27.3% indicó que a veces, el 18.2% los docentes indicaron que casi siempre, y el 9,1% los docentes que indican que nunca.

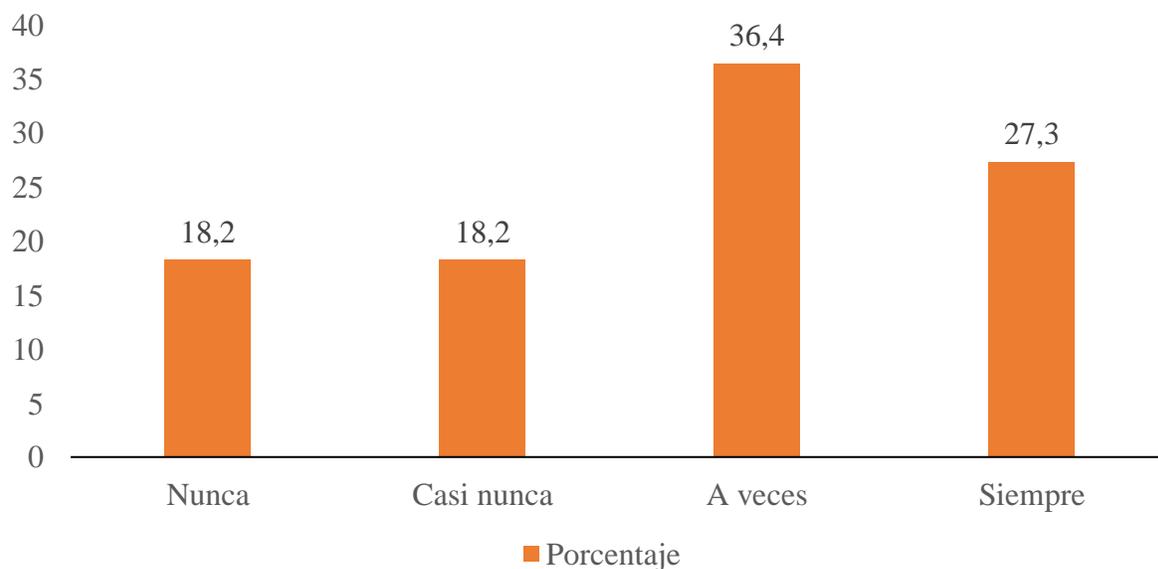


Figura 33: Buena relación de comunicación entre el equipo administrativo y los docentes del plantel

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 33 se aprecia la opinión de los encuestados sobre buena relación de comunicación entre el equipo administrativo y los docentes del plantel en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 36.5% de los encuestados manifestaron que a veces hay buena relación de comunicación entre el equipo administrativo y los docentes del plantel, el 27.3% indicó siempre, el 18.2% los docentes que indican que casi nunca y nunca.

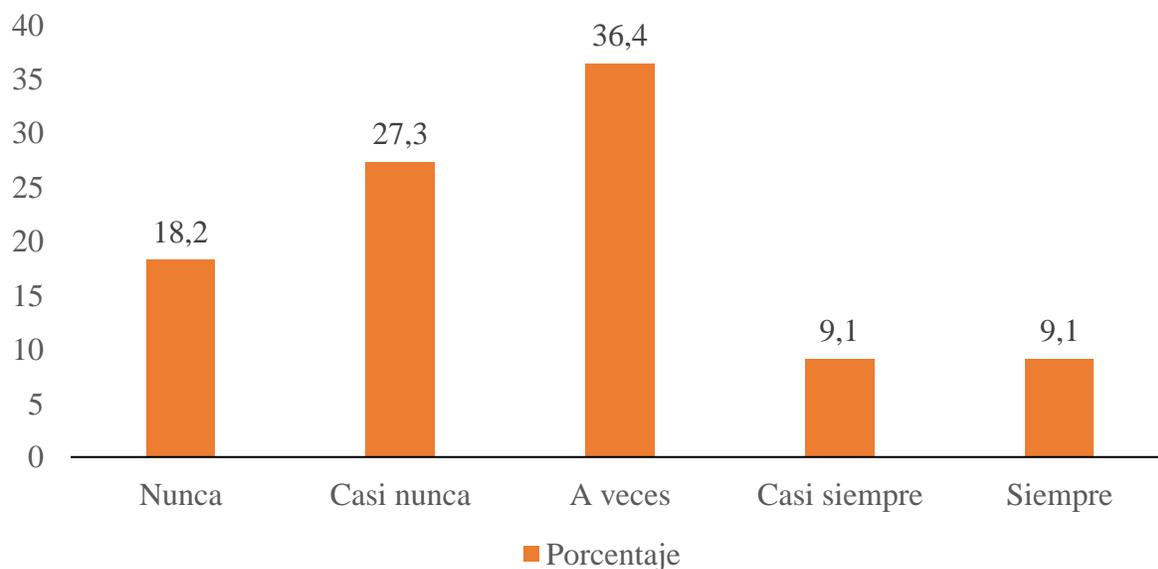


Figura 34: Buena comunicación entre los docentes.

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 34 se aprecia la opinión de los encuestados sobre Buena comunicación entre los docentes en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 36.4% de los encuestados manifestaron que a veces hay buena comunicación entre los docentes, el 27.3% indicaron casi nunca, el 18.2% los docentes que indican que nunca, y el 9,1% los docentes que indican que siempre y casi siempre.

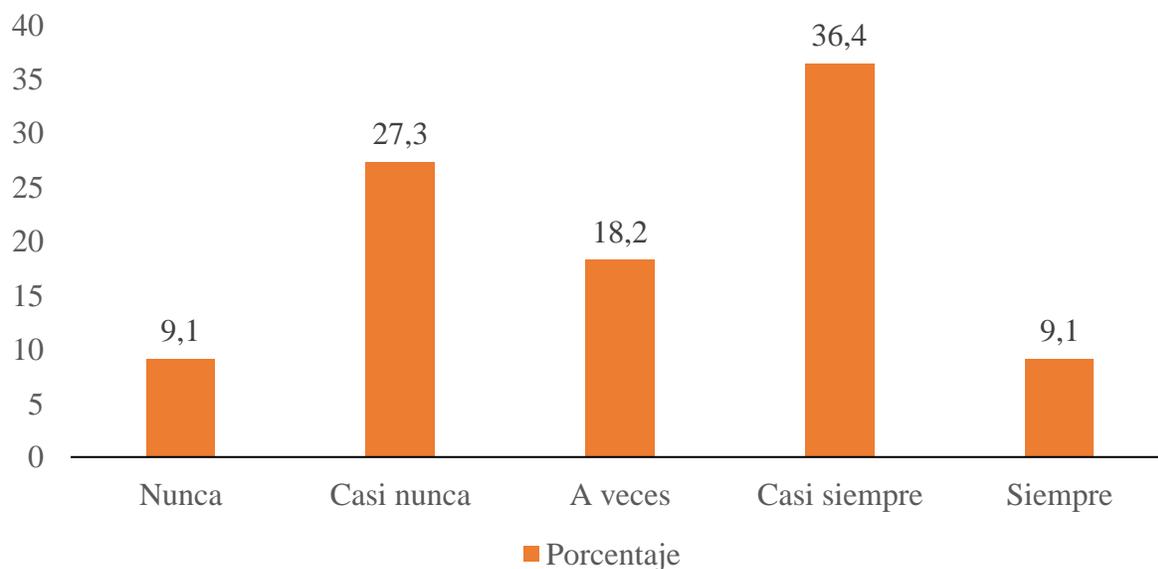


Figura 35: Maneja los conflictos que se presentan entre los docentes y el cuerpo administrativo

Fuente: Elaboración propia

Apreciaciones:

- En la Figura 35 se aprecia la opinión de los encuestados sobre maneja los conflictos que se presentan entre los docentes y el cuerpo administrativo en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas.
- El 36.4% de los encuestados manifestaron que casi siempre Maneja los conflictos que se presentan entre los docentes y el cuerpo administrativo, el 27.3% indico casi nunca, el 18.2% los docentes que indican a veces., y el 9,1% los docentes que indican que siempre y el 9.1% nunca.

IV. DISCUSIÓN

En la Tabla 1 se aprecia el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson entre la variable gestión de calidad y la relación interpersonal de los docentes sobre 11 participantes estudiados. La R de Pearson obtenido es de 0,931, lo cual nos indica que existe una gran relación entre las variables estudiadas.

En los resultados de la encuesta se aprecia que existe influencia de la gestión institucional en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”, pues los cambios que se den en la gestión institucional del plantel se mostrara cada vez más en la interacción que los docentes tienen al momento de relacionarse y comunicarse al realizar las actividades curriculares y pedagógicas en la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón.

En cuanto a la influencia de los principios de calidad en la relación interpersonal de los docentes es positivo pues al aplicarse en la institución se mejora la convivencia, el respeto y el trabajo en equipo entre los docentes; lo cual da a entender que entre más se trabajen los principios de calidad se evidenciara mayores beneficios en la planificación y ejecución de las actividades curricular que ejercen los docentes del plantel. Apegándose a lo investigado por Bolaños (2015), donde destaca que la incidencia que existe entre los principios de calidad y las relaciones interpersonales de los docentes en las normas de convivencia la cual incide en el manejo de conflictos con un nivel muy bajo pero aceptable.

Como punto final a la Organización administrativa influye en las relaciones interpersonales, esto debido a que la interacción social se da al momento buscar desarrollar las capacidades de los docentes por medio de un ambiente organizacional seguro y confiable. Estos describe que hay una estrecha relación entre la organización administrativa y la interacción social que se da al momento de realizar esta labor, con lo cual es fundamental entender que la organización administrativa va a tener mejores resultados a medida que se mejora la interacción social entre los docentes.

V. CONCLUSIONES

Por medio del cálculo del coeficiente de correlación de Pearson se estudió la influencia de la variable gestión de calidad en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador, 2017, esto debido a que los docentes deben regirse a la programación curricular elaborada de acuerdo a las necesidades y expectativas de los alumnos, en donde casi siempre se verifica el cumplimiento de las capacidades y actitudes previstas en las mismas estableciendo así relaciones de cooperación entre docentes generando una buena relación de compañerismo en la institución educativa.

Se determina que existe influencia de la gestión institucional en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”, pues los cambios que se dan en la gestión institucional del plantel orientan y conducen la labor docente y administrativa de la misma, así como también lograr alcanzar los proyectos educativos concertados, a través del trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa, para ofrecer un servicio de calidad; y sobre la base de la coordinación de las diferentes tareas y funciones de los miembros para el logro de sus proyectos comunes.

También se evidencia que hay influencia de los principios de calidad en la relación interpersonal de los docentes siendo este con sesgo positivo pues al aplicarse en la institución se mejora la convivencia, el respeto y el trabajo en equipo entre los docentes, de esta manera mostrando características de buena relación en cuanto a la comunicación, óptima percepción considerando un ambiente amistoso y laboral saludable para el desempeño de la labor docente.

Se concluye también finalmente que la organización administrativa influye en las relaciones interpersonales, ya que dentro de la organización administrativa el maestro debe constituirse en un mediador social en ese entramado cultural que se vive dentro de la institución. Puesto que en él se generan diversos problemas con respecto a las tareas escolares, el trabajo con los alumnos, la relación con los padres de familia buscando la aceptación de las normas básicas dentro del establecimiento para evitar conflictos entre el personal docente y el cuerpo administrativo mediante una buena comunicación basada en el respeto, la honestidad todo esto bajo la buena organización administrativa del plantel.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda fomentar las relaciones interpersonales entre los maestros bajo una gestión de calidad que motive al cuerpo administrativo y docente llegar a acuerdos mutuos al momento de aplicar las directrices que permiten brindar una educación de calidad pensando en el desarrollo académico de los estudiantes del plantel educativo, teniendo en cuenta que siempre se originaran conflictos y situaciones debido a la diferencia de opiniones ente los docentes y el cuerpo administrativo.

Es recomendable que el cuerpo administrativo del plantel revise periódicamente los principios de calidad en los que se fundamenta la relación interpersonal dentro de la institución educativa. Además de que estas deben ser constantemente actualizadas para progresivamente ir mejorando el desempeño de las funciones administrativas y docentes en un ambiente saludable para laborar.

Realizar actividades de recreación e integración para fortalecer la relaciones interpersonales de los docentes tales como tardes deportivas, juegos recreativos, desayuno o almuerzos especiales, etc.; para de esta manera logren conocer las virtudes y defectos los unos de los otros, así como intimar una relación de cooperación y compañerismo para mejorar su labor docente.

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, J. (2008). En Las relaciones humanas entre los maestros de educación primaria (pág. 5). Mexico: Instituto Michoacano de Ciencias de la Educación.
- Alarcón, S. (2013). En Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana.
- Arias, A. (2008). En La gestión de la calidad: conceptos básicos (pág. 4).
- Ary, D., Jacobs, L., & Razavieh, A. (1989). En Introducción a la investigación pedagógica (pág. 203). México: Edit. Trillas.
- Benavides, L. (2011). En Gestion, liderazgo y valores en la administración de la Unidad Educativa “San Juan de Bucay” del Cantón General Antonio Elizalde (Bucay). durante periodo 2010 - 2011 (pág. 13). Guayaquil: Tesis.
- Bolaños, J. (2015). En Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos (Vol. Licenciatura en Pedagogía con Orientación en Administración y Evaluación Educativas, pág. 11). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Camisión, C. (2011). En Conceptos de calidad y enfoques de gestión (pág. 18). México.
- Carvallo, C. (2012). Marcan académicos prioridades. En Suplemento Especial Educación, Retos y Perspectivas (pág. 11). México.
- Chiavenato, I. (2000). En Administración de los recursos humanos (págs. 108-124). Colombia: Nomos S.A.
- Confederación Empresarial de Ourense. (2013). En Gestion de la calidad (pág. 3). España.
- De Miguel, M. (1995). En La calidad de la educacion y las variables de proceso y de producto. Cuadernos de Sección. Educación 8. (págs. 29-51). Eusko Ikaskuntza.

- Donlyres, R. (2005). En Sistema de Gestión de la Calidad según ISO 9001:2000 (pág. 3). Madrid: Ministerio de Fomento.
- FABYS. (2008). En Calidad en la educación Latinoamericana (pág. 1).
- Filings, I. (2019). En Reglas del lugar de trabajo para dueños de negocios y empleados. Business Filings.
- Gallardo, E. (2011). Fundamentos de la administración. En Departamento de Economía y Organización de Empresas (pág. 38).
- Graffe, G. (2012). Gestión educativa para la transformación de la escuela. Caracas: Revista de Pedagogía.
- Hayward, C. (2015). En Gestión de la calidad en la educación. California: Exergy, Inc.
- Heras, I., Arana, G., Camisón, C., Casadesús, M., & Martiarena, A. (2008). En Gestión de la Calidad y competitividad de las empresas de la CAPV (pág. 15). Donostia: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Hernández, J., & Gutiérrez, J. (2012). Calidad educativa y su proceso de mejora continua. Revista de la Universidad de Cuautitlán Izcalli, 10(2), 3.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). Diseños no experimentales. En R. Hernández, C. Fernández, & P. Baptista, Metodología de la investigación (Sexta ed., págs. 149-151). La Habana: Editorial Felix Varela.
- Herrera, M. (2008). En Diseño de un sistema de gestión de la calidad para una microempresa (pág. 7). Xalapa: Universidad Veracruzana.
- Huergo, J. (2007). En Los procesos de gestión (pág. 1).
- International Organization for Standardization. (2016). Obtenido de Normas Iso: Recuperado de: <https://www.iso.org/home.html>

- Martin, A. (2012). En Relaciones interpersonales y desarrollo estudiantil (motivación, compromiso, flotabilidad y logros): ¿Qué resultados hacen y no hacen los maestros, compañeros y padres? . Vancouver.
- Martin, A. (2014). En Relaciones interpersonales y desarrollo académico y no académico de los estudiantes (págs. 9-24). Sense Publishers.
- Martín, B. (2008). En Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción (pág. 4). Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Martínez, A. (2007). En Gestión de la calidad en los servicios de salud. Editorial Médica Panamericana.
- Matorera, D. (2016). En Quality Management Systems in Education (pág. 50). Madrid: Pearson Educación S. A.
- McIntosh, M. (2018). Understanding Social Interaction. Brewminate.
- Ministerio de Educación. (2015). En Plan Decenal de Educación 2016-2025 (pág. 2). Quito.
- Montes, R. (2003). En Las Relaciones Interpersonales (pág. 160). California.
- Moreno, L., Peris, F., & González, T. (2001). En Teoría y Estudio de Casos. Gestión de la Calidad y Diseño de Organizaciones. España: Prentice Hall.
- My Lawyer. (2019). Obtenido de Business law guide: Company rules: Recuperado de: <https://www.mylawyer.co.uk/company-rules-a-A76018D33997/>
- Nebrera, J. (2010). En Evolución de la Calidad: Introducción histórica (pág. 4). Sevilla: Cámara de Comercio de Sevilla.
- Opić, S. (2016). Relaciones Interpersona en la Escuela. Zagreb: International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education.
- Organización Internacional para la Estandarización. (2017). En ISO 9001. Sistema de Gestión de la Calidad. (pág. 3). ISO.

- Orozco, J., Olaya, A., & Villate, V. (2009). ¿Calidad de la educación o educación de calidad? Una preocupación más allá... *Revista Iberoamericana De Educación*(51), 161-181.
- Pascual, B. (2006). En *Calidad, equidad e indicadores en el sistema educativo español* (pág. 46). Universidad de Les Illes Balears.
- Pianta, R. H. (2012). *Manual de investigación sobre el compromiso estudiantil*. En *Relaciones y compromiso entre docentes y alumnos: conceptualizar, medir y mejorar la capacidad de las interacciones en el aula*. Nueva York.
- Prieto, J. (2011). En *Calidad: Historia, Evolución, Estado Actual y Futuro* (pág. 8). Madrid.
- Rentería, L., & Quintero, N. (2009). En *Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de con vivencia en el Colegio Rafael Uribe Uribe de Ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana*. Bogotá: Tesis para optar al Título de Magister en Educación.
- Robalino, M., & Crespo, C. (2010). En *Las oscilaciones de la calidad educativa en Ecuador, 1980-2010* (pág. 14). Quito: Aquattro.
- Rojas, D. (26 de Octubre de 2003). *Teorías de la calidad. Orígenes y tendencias de la calidad total*. Obtenido de Gestipolis.com: Recuperado de: <https://www.gestipolis.com/teorias-de-la-calidad-origenes-y-tendencias-de-la-calidad-total/>
- Rojas, N., & González, I. (2015). En *Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el Colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad Octava de Kennedy*. Bogotá: Tesis presentada en opción al título académico de Máster en Ciencias de la Educación con énfasis en Gestión.
- Salinas, E. (2013). En *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Peru “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao - 2013* (pág. 7). Lima: Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación.
- Salkind, N. (1997). En *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.

- Schonberger, R. (1992). En Técnicas Japonesas de Fabricación. Mexico: Grupo Noriega Editores.
- Schrodt, P. (2012). En La relación entre la identificación organizacional y la cultura organizacional: las percepciones de los empleados sobre la cultura y la identificación en una organización de ventas minoristas (págs. 189–202). *Communication Studies*.
- Segovia, F. (2016). La calidad educativa: enfoques y desafíos estructurales. Obtenido de ElComercio.com: Recuperado de <http://www.elcomercio.com/blogs/la-silla-vacia/calidad-educativa-enfoques-desafios-estructurales.html>
- Séneca, M. (2003). Calidad educativa. En *Investigacion evaluativa en educacion* (pág. 2).
- Suzana Vlašić, S. V. (2016). En *Gestión de la calidad en la educación*. Croacia: *Interdisciplinary Management Research*.
- Tello, C. (2008). Gestionar la escuela en Latinoamérica. *Gestión educativa, realidad y política*. *Revista Iberoamericana de Educación*, 8.
- Torres, A. (29 de Abril de 2015). Teoria administrativa en educacion. Obtenido de Milenio.com: Recuperado de: http://www.milenio.com/firmas/alfonso_torres_hernandez/Teoria-administrativa-educacion_18_508929148.html
- Tsai, Y. (2011). En *Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction* (pág. 98). *BMC Health Services Research* .
- UNESCO. (2015). En *La calidad de la educación es insuficiente para lograr la Educación para Todos en 2015*. Recuperado de: http://portal.unesco.org/es/ev.php-url_id=23451&url_do=do_topic&url_section=201.html.
- Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. (2014). En *Sistema de gestión de la calidad* (pág. 1). San Nicolás de Hidalgo: Recuperado de: <http://www.patrimonio.umich.mx/SCGISO9001/descargas/sistema-gestion-calidad.pdf>.

Universidad Nacional Autónoma de México. (2011). En *¿Qué es la calidad?* México.

Van, K., Creemers, P., Rossel, Y., & Aelterman, A. (2015). En *Relaciones entre las características de los docentes, el comportamiento interpersonal de los docentes y el bienestar de los docentes*. *Journal of Classroom Interaction* .

Williams, M., & Burden, R. (2014). En *Psicología para profesores de idiomas: un enfoque constructivista social*. Cambridge: Cambridge University Press.

Zamorano, M. (2009). En *Proyecto de Intervención para el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el nivel Séptimo básico del colegio The Greenland School, comuna de Estación Central*. (pág. 59). Santiago.

Zandvliet, D. (2014). En *Interpersonal Relationships in Education: From Theory to Practice*. Canada.

Zhunio, J. (2016). En *Modelo de Gestión Educativa Ecuatoriana* (pág. 1). Cuenca.

Zuñiga, L. (2014). En *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas* (pág. 3). México.

Zupiria, X. (2001). En *Relaciones interpersonales. Generalidades* (pág. 9). Vascos: Universidad del País Vasco.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA																							
TÍTULO: Gestión de calidad educativa y relación interpersonal en la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador, 2017																							
PREGUNTAS	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES																				
<p>PREGUNTA GENERAL: ¿Cuál es la influencia de la gestión de calidad en la relación interpersonal de los docentes en la Escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador 2017?</p> <p>PREGUNTAS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye de la Gestión institucional en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”? • ¿Cómo influyen los principios de calidad en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”? • ¿Cómo influye la Organización administrativa en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”? 	<p>HIPÓTESIS GENERAL H1: Existe influencia de la gestión de calidad educativa en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de la escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador 2017 H0: No existe influencia de la gestión de calidad educativa en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de la escuela de educación básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador 2017</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe influencia de la Gestión institucional en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”. • Existe la influencia de los principios de calidad en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”. • Existe influencia de la Organización administrativa en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”. 	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia de la gestión de calidad educativa en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra” recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador, 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de la Gestión institucional en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”. • Determinar la influencia de los principios de calidad en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”. • Determinar la influencia de la Organización administrativa en la relación interpersonal de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”. 	<p>VARIABLE: Gestión de calidad</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Dimensiones</th> <th style="width: 50%;">Indicadores</th> <th style="width: 25%;">Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Gestión institucional</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Programación curricular • capacidades pedagógicas • Recursos didácticos y tecnológicos </td> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Ordinal</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">D2 Principios de calidad</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional • Nivel de aprendizaje • Participación personal </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">D3 Organización administrativa</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Recursos financieros • Planificación de estrategias administrativas </td> </tr> </tbody> </table> <p>VARIABLE: Relación interpersonal</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Dimensiones</th> <th style="width: 50%;">Indicadores</th> <th style="width: 25%;">Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Cultura organizacional</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura social • Inclusión social • Convivencia </td> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Ordinal</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Normas de convivencia</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Deberes y derechos • Espíritu de compañerismo • Hábitos de trabajo </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Interacción social</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Acceso y permanencia • Capacidad de comunicación • Manejo de conflictos </td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Programación curricular • capacidades pedagógicas • Recursos didácticos y tecnológicos 	Ordinal	D2 Principios de calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional • Nivel de aprendizaje • Participación personal 	D3 Organización administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Recursos financieros • Planificación de estrategias administrativas 	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura social • Inclusión social • Convivencia 	Ordinal	Normas de convivencia	<ul style="list-style-type: none"> • Deberes y derechos • Espíritu de compañerismo • Hábitos de trabajo 	Interacción social	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso y permanencia • Capacidad de comunicación • Manejo de conflictos
Dimensiones	Indicadores	Escala de medición																					
Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Programación curricular • capacidades pedagógicas • Recursos didácticos y tecnológicos 	Ordinal																					
D2 Principios de calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional • Nivel de aprendizaje • Participación personal 																						
D3 Organización administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Recursos financieros • Planificación de estrategias administrativas 																						
Dimensiones	Indicadores	Escala de medición																					
Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura social • Inclusión social • Convivencia 	Ordinal																					
Normas de convivencia	<ul style="list-style-type: none"> • Deberes y derechos • Espíritu de compañerismo • Hábitos de trabajo 																						
Interacción social	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso y permanencia • Capacidad de comunicación • Manejo de conflictos 																						

Anexo 2. Autorización de la Institución

Recinto Inés María, 1 de Septiembre del 2017

Directora de la Escuela De Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra”

Ciudad.-

Yo, Lic. Patricia Morán Robles, en mi calidad de Director de la Escuela De Educación Básica “Luis Salomón Céspedes Parra” autorizo a los señores **Licenciados: Lorena Soraya Lindao Santos** portadora de la CI. 0914629530 y **César Augusto Paredes Ordóñez** portador de la CI. 0912907771 estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Perú cursando la Maestría en Administración de la Educación, para que hagan uso del nombre, información y realice su respectivo **Proyecto de Investigación** el mismo que está bajo el Tema: **“GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA Y RELACIÓN INTERPERSONAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “LUIS SALOMÓN CÉSPEDES PARRA” RECINTO INÉS MARÍA PARROQUIA LORENZO DE GARAICOA PROVINCIA DEL GUAYAS – ECUADOR, 2017”** en Nuestra Institución

Aprovecho la oportunidad para desearles el mayor de los éxitos en este proyecto.

Atentamente,


Lic. Patricia Moran Robles
DIRECTORA



Escuela de Educación Básica No. 16
Luis Salomón Céspedes Parra
Recinto Inés María
Parroquia Lorenzo de Garaicoa - Cantón S. Guayas

Anexo 3. Validación del Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ENCUESTA PARA EVALUAR LA GESTION DE CALIDAD Y RELACION INTERPERSONAL DE LOS DOCENTES

OBJETIVO: Proponer un "Plan estratégico de fortalecimiento administrativo" para mejorar la gestión de calidad educativa y la relación interpersonal de la Escuela de Educación Básica "Luis Salomón Céspedes Parra" recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador, 2017.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Luis Salomón Céspedes Parra" recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador, 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Msc. Yesenia González Castillo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gerencia Educativa

VALORACIÓN:

Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1


Firma del Evaluador

Lic. Jessenia Gonzáles C.

Magister en Gerencia Educativa

Telf. 0981625106 E-mail: gyeseniamaricela@yahoo.com

Simón Bolívar - Ecuador

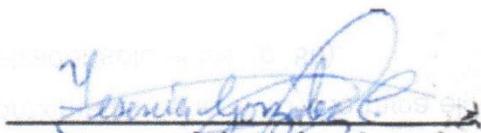
CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, yo Jessenia Gonzáles C., dejo constancia de haber revisado los ítems de la encuesta que los Investigadores Lic. Lorena Soraya Lindao Santos portadora de la CI. 0914629530 y el Lic. César Augusto Paredes Ordóñez portador de la CI. 0912907771 usaron para su trabajo de tesis "Gestión de la calidad educativa y relación interpersonal en los docentes de la escuela de educación básica "Luis Salomón Céspedes Parra" Recinto Inés María Parroquia Lorenzo de Garaicoa Provincia del Guayas – ecuador, 2017".

El instrumento mide la gestión de calidad y relación interpersonal de los docentes de la escuela de educación básica "Luis Salomón Céspedes Parra" por medio de varias preguntas definidas al respecto. El instrumento muestra un dominio específico de los contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, se garantiza la validez de dicho instrumento presentado por el referido investigador.

23 de Octubre del 2017



Lic. Jessenia Gonzáles C.
Magister en Gerencia Educativa

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

TEST PARA EVALUAR LA GESTION DE CALIDAD Y RELACION INTERPERSONAL DE LOS DOCENTES

OBJETIVO: Proponer un "Plan estratégico de fortalecimiento administrativo" para mejorar la gestión de calidad educativa y la relación interpersonal de la Escuela de Educación Básica "Luis Salomón Céspedes Parra" recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador, 2017.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Luis Salomón Céspedes Parra" recinto Inés María parroquia Lorenzo de Garaicoa provincia del Guayas – Ecuador, 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: . Msc Maricela Ochoa Calle

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gerencia Educativa

VALORACIÓN:

Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1


Firma del Evaluador

Lic. Maricela Ochoa
Magister en Gerencia Educativa
Telf. 0988182596 E-mail: marilove_78@yahoo.es
Milagro – Ecuador

CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, yo Jessenia Gonzáles C., dejo constancia de haber revisado los ítems de la encuesta que los Investigadores Lic. Lorena Soraya Lindao Santos portadora de la CI. 0914629530 y el Lic. César Augusto Paredes Ordóñez portador de la CI. 0912907771 usaron para su trabajo de tesis "Gestión de la calidad educativa y relación interpersonal en los docentes de la escuela de educación básica "Luis Salomón Céspedes Parra" Recinto Inés María Parroquia Lorenzo de Garaicoa Provincia del Guayas – ecuador, 2017".

El instrumento mide la gestión de calidad y relación interpersonal de los docentes de la escuela de educación básica "Luis Salomón Céspedes Parra" por medio de varias preguntas definidas al respecto. El instrumento muestra un dominio específico de los contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, se garantiza la validez de dicho instrumento presentado por el referido investigador.

23 de Octubre del 2017



Lic. Maricela Ochoa
Magister en Gerencia Educativa

Anexo 4. Instrumento

ENCUESTA PARA EVALUAR LA GESTION DE CALIDAD Y RELACION INTERPERSONAL DE LOS DOCENTES

Instrucciones: Estimados docentes, se está realizando un estudio para buscar como incide la gestión de calidad educativa y las relaciones interpersonales en el plantel educativo. La encuesta es anónima. Lea con sumo cuidado cada pregunta y elija la alternativa según su criterio, marcando con una X, considerando que:

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

N°	GESTIÓN INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
01	¿Realiza la programación Curricular de la Institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de alumnos?		X			
02	¿Se aprecia el cumplimiento de las capacidades y actitudes previstas en la programación curricular anual?	X				
03	¿Se busca fortalecer permanentemente las capacidades pedagógicas de los docentes?		X			
04	¿Se verifica el empleo de métodos de enseñanza adecuados al nivel de los alumnos?		X			
05	¿Utiliza los recursos didácticos y tecnológicos que posee la institución?			X		
06	¿Ha recibido alguna capacitación o seminario relacionado al uso de las TIC'S en la educación?	X				
PRINCIPIOS DE CALIDAD						
07	¿Hay una adecuada cultura organizacional en la institución educativa?			X		
08	¿El director asegura la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de profesores y alumnos?		X			
09	¿La dirección toma la iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los alumnos?	X				
10	¿Se realiza monitoreo constante del desempeño docente?	X				
11	¿La institución se preocupa por desarrollar en sus alumnos la claridad, sencillez y coherencia?	X				
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA						
12	¿En la institución educativa el objetivo primordial es desarrollar al máximo las capacidades de los docentes?		X			
13	¿El equipo docente y administrativo se encuentra comprometido con la gestión calidad?		X			
14	¿La institución elabora un presupuesto para la distribución de los recursos económicos?	X				
15	¿Se establecen prioridades económicas en cuento a los gastos en la institución educativa?	X				
16	¿Planifican las programaciones curriculares con todo el personal docente?		X			
17	¿Se planifican y ejecutan acciones para la administración de los recursos de la institución?		X			

CULTURA ORGANIZACIONAL					
18	¿Se conversa en equipos, para mejorar el aprendizaje en la institución educativa?		X		
19	¿Se establece relaciones de cooperación entre docentes?		X		
20	¿Se considera la opinión de todos los docentes en las decisiones que toma el equipo administrativo?		X		
21	¿El equipo administrativo y docente planifica en forma adecuada las actividades de evaluación para los alumnos?		X		
22	¿Hay buena relación de docente a docente?			X	
23	¿Existe buena relación entre los docentes y el equipo administrativo?			X	
NORMAS DE CONVIVENCIA					
24	¿La institución observa el cumplimiento de las responsabilidades que desempeña cada docente?		X		
25	¿Se interesa por los derechos que tiene cada persona que integra al personal administrativo y docente del plantel?	X			
26	¿Existe espíritu de compañerismo entre docentes?			X	
27	¿Existe espíritu de compañerismo entre el equipo administrativo y docente?	X			
28	¿Considera que existe un entorno laboral saludable?		X		
INTERACCIÓN SOCIAL					
29	¿El ambiente de trabajo es seguro y saludable?			X	
30	¿Se respeta el tiempo de cada actividad en el horario de clases?			X	
31	¿Tiene acceso a los recursos didácticos y tecnológicos que dispone el plantel?			X	
32	¿Existe una buena relación de comunicación entre el equipo administrativo y los docentes del plantel?	X			
33	¿Existe una buena comunicación entre los docentes?		X		
34	¿Puede manejar los conflictos que se presentan entre los docentes y el cuerpo administrativo?		X		
35	¿Procura mantener un buen clima laboral?			X	

Fuente: Alarcón (2013) Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana. Aguilar (2008), Las relaciones humanas entre los maestros de educación primaria. Bolaños (2015), Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos.

Anexo 5. Certificado de la aplicación de la encuesta



Escuela De Educación Básica N° 16
“Luis Salomón Céspedes Parra”
Recinto Inés María - Parroquia Lorenzo de Garaicoa - Cantón Simón Bolívar

CERTIFICADO

La suscrita Directora de la Escuela de Educación Básica “**LUIS SALOMON CESPEDES PARRA**” del recinto Inés María perteneciente a la Parroquia Lorenzo de Garaicoa del Cantón Simón Bolívar, Prof. Patricia Morán Robles.

Que, la *Lic. Lorena Soraya Lindao Santos* portadora de la CI. 0914629530 y el *Lic. César Augusto Paredes Ordóñez* portador de la CI. 0912907771

Que el antes mencionado docente en el presente periodo lectivo a aplicado la prueba piloto del instrumento de investigación determinado, **GESTIÓN DE CALIDAD Y RELACIÓN INTERPERSONAL DE DOCENTES** de la Escuela de Educación Básica “**LUIS SALOMON CESPEDES PARRA**” del recinto Inés María perteneciente a la Parroquia Lorenzo de Garaicoa del Cantón Simón Bolívar, Ecuador 2017.

Esto lo certifico en honor a la verdad, pudiendo el interesado hacer uso de este documento como a bien tuviere.

Inés María, 18 de diciembre del 2017.

Atentamente,

Prof. Patricia Moran Robles
DIRECTORA (E)



Anexo 6. Tablas de Frecuencias

Tabla 6. Sexo de los docentes participantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	2	18,2	18,2	18,2
	Femenino	9	81,8	81,8	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7: Programación Curricular de la Institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de alumnos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	9,1	9,1	9,1
	A veces	3	27,3	27,3	36,4
	Casi siempre	3	27,3	27,3	63,6
	Siempre	4	36,4	36,4	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 8: Cumplimiento de las capacidades y actitudes previstas en la programación curricular anual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	18,2	18,2	18,2
	Casi nunca	1	9,1	9,1	27,3
	A veces	2	18,2	18,2	45,5
	Casi siempre	6	54,5	54,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 9: Fortalecimiento permanentemente las capacidades pedagógicas de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	3	27,3	27,3	36,4
	A veces	3	27,3	27,3	63,6
	Casi siempre	3	27,3	27,3	90,9
	Siempre	1	9,1	9,1	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 10: Empleo de métodos de enseñanza adecuados al nivel de los alumnos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	1	9,1	9,1	18,2
	A veces	2	18,2	18,2	36,4
	Casi siempre	5	45,5	45,5	81,8
	Siempre	2	18,2	18,2	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 11: Uso de los recursos didácticos y tecnológicos que posee la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	1	9,1	9,1	18,2
	A veces	3	27,3	27,3	45,5
	Casi siempre	1	9,1	9,1	54,5
	Siempre	5	45,5	45,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 12: Capacitación o seminario relacionado al uso de las TIC'S en la educación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	36,4	36,4	36,4
	Casi nunca	1	9,1	9,1	45,5
	A veces	2	18,2	18,2	63,6
	Casi siempre	1	9,1	9,1	72,7
	Siempre	3	27,3	27,3	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 13: Adecuada cultura organizacional en la institución educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	18,2	18,2	18,2
	Casi nunca	1	9,1	9,1	27,3
	A veces	4	36,4	36,4	63,6
	Casi siempre	4	36,4	36,4	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 14: Disponibilidad de recursos pedagógicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	18,2	18,2	18,2
	Casi nunca	4	36,4	36,4	54,5
	A veces	1	9,1	9,1	63,6
	Casi siempre	3	27,3	27,3	90,9
	Siempre	1	9,1	9,1	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 15: Iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los alumnos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	3	27,3	27,3	27,3
	Casi nunca	3	27,3	27,3	54,5
	Casi siempre	3	27,3	27,3	81,8
	Siempre	2	18,2	18,2	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 16: Monitoreo constante del desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	5	45,5	45,5	45,5
	A veces	1	9,1	9,1	54,5
	Casi siempre	5	45,5	45,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 17: Desarrolla en sus alumnos la claridad, sencillez y coherencia

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	5	45,5	45,5	45,5
	A veces	1	9,1	9,1	54,5
	Casi siempre	1	9,1	9,1	63,6
	Siempre	4	36,4	36,4	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 18: Desarrolla al máximo las capacidades los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	1	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	3	27,3	27,3	36,4
	A veces	2	18,2	18,2	54,5
	Casi siempre	2	18,2	18,2	72,7
	Siempre	3	27,3	27,3	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 19: Compromiso con la gestión calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	1	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	4	36,4	36,4	45,5
	A veces	1	9,1	9,1	54,5
	Casi siempre	3	27,3	27,3	81,8
	Siempre	2	18,2	18,2	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 20: Elabora un presupuesto para la distribución de los recursos económicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	3	27,3	27,3	27,3
	Casi nunca	2	18,2	18,2	45,5
	A veces	2	18,2	18,2	63,6
	Casi siempre	1	9,1	9,1	72,7
	Siempre	3	27,3	27,3	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 21: Establece prioridades económicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			e	válido	acumulado
Válido o	Nunca	3	27,3	27,3	27,3
	A veces	3	27,3	27,3	54,5
	Casi siempre	2	18,2	18,2	72,7
	Siempre	3	27,3	27,3	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 22: Planifica las programaciones curriculares con todo el personal docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			e	válido	acumulado
Válido o	Nunca	2	18,2	18,2	18,2
	Casi nunca	3	27,3	27,3	45,5
	Casi siempre	5	45,5	45,5	90,9
	Siempre	1	9,1	9,1	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 23: Planifica y ejecuta acciones para la administración de los recursos de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			e	válido	acumulado
Válido o	Nunca	2	18,2	18,2	18,2
	Casi nunca	4	36,4	36,4	54,5
	Casi siempre	2	18,2	18,2	72,7
	Siempre	3	27,3	27,3	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 24: Conversa en equipos, para mejorar el aprendizaje en la institución educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi nunca	5	45,5	45,5	45,5
	A veces	3	27,3	27,3	72,7
	Casi siempre	3	27,3	27,3	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 25: Establece relaciones de cooperación entre docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi nunca	5	45,5	45,5	45,5
	A veces	4	36,4	36,4	81,8
	Siempre	2	18,2	18,2	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 26: Considera la opinión de todos los docentes en las decisiones que toma el equipo administrativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi nunca	3	27,3	27,3	27,3
	A veces	5	45,5	45,5	72,7
	Casi siempre	2	18,2	18,2	90,9
	Siempre	1	9,1	9,1	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 27: Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación para los alumnos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	2	18,2	18,2	18,2

Válid o	Casi nunca	2	18,2	18,2	36,4
	A veces	2	18,2	18,2	54,5
	Casi siempre	3	27,3	27,3	81,8
	Siempre	2	18,2	18,2	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 28: Buena relación de docente a docente

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	2	18,2	18,2	18,2
	Casi nunca	1	9,1	9,1	27,3
	A veces	6	54,5	54,5	81,8
	Casi siempre	1	9,1	9,1	90,9
	Siempre	1	9,1	9,1	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 29: Buena relación entre los docentes y el equipo administrativo

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	1	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	1	9,1	9,1	18,2
	A veces	5	45,5	45,5	63,6
	Casi siempre	2	18,2	18,2	81,8
	Siempre	2	18,2	18,2	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 30: Cumplimiento de las responsabilidades que desempeña cada docente

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	1	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	3	27,3	27,3	36,4
	A veces	1	9,1	9,1	45,5
	Casi siempre	2	18,2	18,2	63,6

Siempre	4	36,4	36,4	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Tabla 31: Interés por los derechos que tiene cada persona que integra al personal administrativo y docente del plantel

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	36,4	36,4	36,4
	Casi nunca	1	9,1	9,1	45,5
	A veces	1	9,1	9,1	54,5
	Casi siempre	3	27,3	27,3	81,8
	Siempre	2	18,2	18,2	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 32: Espíritu de compañerismo entre docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	9,1	9,1	9,1
	A veces	7	63,6	63,6	72,7
	Casi siempre	2	18,2	18,2	90,9
	Siempre	1	9,1	9,1	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 33: Espíritu de compañerismo entre el equipo administrativo y docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	27,3	27,3	27,3
	A veces	1	9,1	9,1	36,4
	Casi siempre	2	18,2	18,2	54,5
	Siempre	5	45,5	45,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 34: Existe un entorno laboral saludable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	27,3	27,3	27,3
	A veces	3	27,3	27,3	54,5
	Casi siempre	2	18,2	18,2	72,7
	Siempre	3	27,3	27,3	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 35: Ambiente de trabajo es seguro y saludable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	9,1	9,1	9,1
	A veces	5	45,5	45,5	54,5
	Casi siempre	4	36,4	36,4	90,9
	Siempre	1	9,1	9,1	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 36: Respeta el tiempo de cada actividad en el horario de clases

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	9,1	9,1	9,1
	A veces	5	45,5	45,5	54,5
	Casi siempre	4	36,4	36,4	90,9
	Siempre	1	9,1	9,1	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 37: Acceso a los recursos didácticos y tecnológicos que dispone el plantel

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi nunca	1	9,1	9,1	9,1
	A veces	3	27,3	27,3	36,4
	Casi siempre	2	18,2	18,2	54,5
	Siempre	5	45,5	45,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 38: Buena relación de comunicación entre el equipo administrativo y los docentes del plantel

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	2	18,2	18,2	18,2
	Casi nunca	2	18,2	18,2	36,4
	A veces	4	36,4	36,4	72,7
	Siempre	3	27,3	27,3	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 39: Buena comunicación entre los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	2	18,2	18,2	18,2
	Casi nunca	3	27,3	27,3	45,5
	A veces	4	36,4	36,4	81,8
	Casi siempre	1	9,1	9,1	90,9
	Siempre	1	9,1	9,1	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 40: Maneja los conflictos que se presentan entre los docentes y el cuerpo administrativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	3	27,3	27,3	36,4
	A veces	2	18,2	18,2	54,5
	Casi siempre	4	36,4	36,4	90,9
	Siempre	1	9,1	9,1	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Tabla 41: Procura mantener un buen clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	18,2	18,2	18,2
	Casi nunca	1	9,1	9,1	27,3
	Casi siempre	5	45,5	45,5	72,7
	Siempre	3	27,3	27,3	100,0
	Total	11	100,0	100,0	