



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Administración educativa y relaciones interpersonales de una Unidad
Educativa de Daule - Guayas, 2020

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

AUTORA

Suárez Yoza, Flor María (ORCID 0000-0001-8243-6382)

ASESOR

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía, mi fortaleza, por darme la oportunidad de despertar y ver su creación en mi diario caminar y a las personas que me han brindado su apoyo incondicional.

A mis adorados padres, he aquí el fruto del esfuerzo realizado con mucha dedicación porque fueron ustedes los que me inculcaron los valores como son el respeto, la obediencia la motivación y la constancia para lograr lo propuesto, aunque hoy ya no estén a mi lado siento que son mi soporte espiritual que me acompañan día a día dándome el impulso para llegar a ser una persona exitosa en este mundo.

A mis hermanos que siempre están a mi lado dándome el apoyo moral que necesito para continuar en el camino del éxito, siempre haciéndome comprender el valor de la perseverancia, muy orgullosa me siento por contar con ellos, gracias por confiar siempre en mí.

Flor María

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por haberme permitido formar parte de ella abriéndome las puertas para continuar mis estudios superiores

Agradezco a los docentes por la paciencia que tuvieron durante las clases y al Asesor de tesis por haberme compartido sus conocimientos académicos y científicos para guiarme durante el desarrollo de la tesis.

Mi agradecimiento de manera especial a las autoridades de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo por haberme brindado la oportunidad para realizar mi tesis en esta prestigiosa institución.

También quiero agradecer a mi familia que de una u otra manera estuvieron siempre presente para darme el apoyo requerido.

Finalmente, quiero agradecer a todos los que fueron compañeros de aula de los diferentes niveles tanto ecuatorianos como peruanos, gracias al compañerismo que allí nació y a los lazos de amistad que se fortalecieron día a día puedo concluir esta meta tan ansiada en mi desarrollo profesional.

Flor María

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Operacionalización de variables.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Tabla 1 Población de la investigación.....	15
Tabla 2 Procesamiento de análisis de datos V 1.....	18
Tabla 3 Estadístico de fiabilidad V 1.....	18
Tabla 4 Procesamiento de análisis de datos V 2.....	19
Tabla 5 Estadístico de fiabilidad V 2.....	19
Tabla 6 Relación entre planeación y relaciones interpersonales.....	22
Tabla 7 Relación entre organización y relaciones interpersonales.....	23
Tabla 8 Relación entre control y relaciones interpersonales.....	24
Tabla 9 Relación entre la variable 1 y 2	25
Tabla 10 Correlación Rho de Spearman entre planeación y relaciones interpersonales	26
Tabla 11 Correlación Rho de Spearman entre organización y relaciones interpersonales	27
Tabla 12 Correlación Rho de Spearman entre control y relaciones interpersonales	28
Tabla 13 Correlación Rho de Spearman entre administración educativa y relaciones interpersonales	29

RESUMEN

El presente proyecto denominado “Administración educativa y relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule - Guayas, 2020”, elaborado con la finalidad de optar el grado académico de maestra en administración educativa, presentado ante la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo general, el determinar la relación que existe entre la administración educativa y las relaciones interpersonales de los docentes, estudio que asumió el enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional, que consideró a 61 docentes como muestra de estudio, llegó a la conclusión que la administración educativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales, pues el Rho de Spearman, arrojó un valor de 0,741, y 0,01 (bilateral), que indicaba una correlación positiva considerable, de la misma manera, la dimensión planeación de la administración educativa, encontró una relación significativamente con la variable relaciones interpersonales, con un Rho de Spearman, de 0,788, que indica una correlación positiva muy fuerte, la dimensión organización de la administración educativa se relacionó significativamente con la variable relaciones interpersonales, de acuerdo con el valor del Rho de Spearman, encontrado de 0,705, que indicaba una correlación positiva considerable y que la dimensión control de la administración educativa se relaciona significativamente con la variable relaciones interpersonales, acorde al valor del Rho de Spearman, encontrado de 0,539, que indicaba correlación positiva considerable.

Palabras clave: administración educativa, relaciones interpersonales, comunicación.

ABSTRACT

The present project called "Educational Administration and Interpersonal Relations of an Educational Unit of Daule - Guayas, 2020", prepared with the aim of opting for the academic degree of Master in Educational Administration, presented to the César Vallejo University, had the general objective of To determine the relationship that exists between the educational administration and the interpersonal relationships of the teachers, a study that took the quantitative approach, non-experimental type and correlational design, which considered 61 teachers as a study sample, concluded that the educational administration was significantly related to interpersonal relationships, since the Spearman's Rho, showed a value of 0.741, and 0.01 (bilateral), which indicated a considerable positive correlation, in the same way, the planning dimension of educational administration, found a relationship significantly with the interpersonal relationships variable, with a Spearman's Rho, de 0,788, which indicates a very strong positive correlation, the organizational dimension of educational administration was significantly related to the interpersonal relationships variable, according to the Spearman's Rho value, found of 0.705, which indicated a considerable positive correlation and that the Control dimension of educational administration is significantly related to the interpersonal relationships variable, according to the Spearman's Rho value, found of 0.539, which indicated a considerable positive correlation.

Keywords: educative administration, interpersonal relationships, communication.

I. INTRODUCCIÓN

Lozada (2020) refiere que en el mundo actual las relaciones entre personas intervienen en el avance del proceso educativo para lograr una adecuada gestión educativa, además de permitir que todos los involucrados en este proceso se sientan comprometidos y asuman con real compromiso las funciones asignadas como docentes. Lapeña et al. (2015) expresan que la globalización presenta diversos retos y exigencias que hacen necesario una constante actualización y modernización de los programas y sistemas que son impartidos en nuestro sistema educativo en la formación del ciudadano que requiere nuestro país. En España, el sistema educativo en los centros escolares es un proceso administrativo en el cual trabajan en equipo todos los actores. Esta realidad, difiere de los datos informados por el Consejo Escolar del Estado (2014), que puso en evidencia el proceder de los diversos países de la Unión Europea (U E). La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (O.C.D.E) coincide con lo establecido en el Proyecto Internacional para evaluar a los educandos-PISA (2015) respecto de las dificultades que se suscitan en relación a este tema (López Rupérez, García, & Expósito Casas, N.). En este panorama, la Administración Educativa, busca brindar respuestas a las necesidades existentes en el interior de las instituciones educativas.

A nivel latinoamericano Becerra (2016) menciona que el 32% de organizaciones educativas de Venezuela poseen un bajo índice de vínculos humanos entre los miembros, por tal motivo destaca a la administración educativa desde la dimensión del liderazgo directivo, como un elemento que debe estar presente en toda institución educativa porque contribuye a la mejora del ambiente laboral en el ámbito de las instituciones educativas. López (2018) menciona que las relaciones interpersonales en correlación a la administración de la Educación analizadas desde el panorama internacional, muchas veces se identifican poco positivos y conflictivos, siendo poco favorable para los docentes, y generando en el desarrollo competitivo de los miembros del proceso educativo, síndrome de burnout, desinterés y compromiso por mejorar las destrezas cognitivas y socio afectivas. Marín (2015) refiere que en varias ocasiones en los

establecimientos educativos los vínculos y nexos con los actores del proceso educativo son rígidos, jerarquizada, autoritaria, generan un ambiente de tensión imposibilitando la familiaridad y compañerismo, motivo por el cual surge la imperiosa necesidad de desarrollar el presente proyecto, Ritacco y Amores (2018) expresan que es necesario transformar el rol de los docentes en la enseñanza actual se manifiesta un temperamento auténtico congruente entre lo que hace y lo que dice, si posee un juicio empático, con los demás y si promueve un ambiente cálido que ayude a mejorar la calidad educativa para las generaciones venideras.

En cuanto al contexto de la realidad local, en la Unidad Educativa perteneciente a Daule, se puede evidenciar que la relación entre los educadores muchas veces es óptima y afectuosa y en otras ocasiones se ve afectada, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL, 2016) menciona que del 100% de instituciones educativas que ofrecen educación escolarizada, solo el 25,0% de las mismas tiene una administración educativa adecuada, 45,0% insuficiente y el 30,0% en una escala de mala, al no tener buenas relaciones interpersonales entre el personal, debido a que no pueden expresar sus emociones, el temor a las llamadas de atención, falta de comunicación entre docentes y autoridades, poca colaboración y estimulación, entre otros factores. La investigación, pretende conocer las falencias, para buscar soluciones de mejora, un cambio que evidencie el trabajo personal y grupal, que demuestre que las relaciones interpersonales están marchando bien y los que administran se sienten satisfechos del trabajo, ello beneficiará a toda una comunidad educativa.

Como formulación de problema general se plantea: ¿Cuál es la relación que existe entre la administración educativa y las relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule- Guayas, 2020?. Y como problemas específicos: P1: ¿Cómo se relaciona la dimensión planeación de la administración educativa y las relaciones interpersonales? P2: ¿De qué manera se relaciona la dimensión organización de la administración educativa y las relaciones interpersonales? P3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión control de la administración educativa y las relaciones interpersonales? En cuanto a la justificación, conforme a las

variables administración educativa y relaciones interpersonales son componentes muy importantes porque involucra la calidad educativa que se brinda a los estudiantes. González, Quintana y Vizcaíno (2017) mencionan que es necesario establecer la correlación entre ambas variables y así contribuir con las necesidades de los escolares. Por su valor teórico: Permite fortalecer las teorías de las relaciones interpersonales (Goleman, 1996) y administración educativa (Chiavenato, 2007) determinando su relación. Implicaciones prácticas: Esta investigación ayudará a fortalecer el clima armónico de la institución y la adecuada administración. Metodología: Se aplicará dos instrumentos para recolectar los datos y se informará al director y docentes la relación de ambas variables de estudio. Y por conveniencia: Permite determinar la correlación entre las variables y sus dimensiones, ser antecedente de futuras investigaciones y planeación de talleres de fortalecimiento de los vínculos humanos.

Con respecto al objetivo general, se plantea: Determinar la relación que existe entre la administración educativa y las relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule- Guayas, 2020. Y como Objetivos específicos: O1: Identificar la relación entre la dimensión planeación de la administración educativa y las relaciones interpersonales. O2: Precisar la relación entre la dimensión organización de la administración educativa y las relaciones interpersonales. O3: Determinar la relación entre la dimensión control de la administración educativa y las relaciones interpersonales.

Finalmente se formula la Hipótesis general, la misma que queda redactada de la siguiente manera: H1: La administración educativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule- Guayas, 2020. Y en las hipótesis específicas: H1: La dimensión planeación de la administración educativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales. H2: La dimensión organización de la administración educativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales. H3: La dimensión control de la administración educativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales.

II. MARCO TEÓRICO

Es importante destacar a Bolaños (2015) quien efectuó un estudio sobre “Vínculos sociales de los profesores y control de problemas en el ámbito de la administración educativa”, Quetzaltenango, cuya finalidad fue determinar la relación entre ambas variables, se emplearon dos cuestionarios, que sirvieron como instrumentos de valoración, el tipo de estudio es cuali-cuantitativo, de esquema representativo y el método estadístico que se aplicó es el coeficiente de correlación de Pearson. Dentro de las conclusiones se puede destacar: la correlación existente entre el personal de la institución y la resolución de problemas administrativos en el campo de la educación no es visible, puesto que la magnitud de interrelaciones entre los profesores y la calidez de los mismos es positiva de esta manera influye en el control de dificultades con un índice muy débil pero aceptable, debido a que se muestran predispuestos a responder las interrogantes, finalmente este autor está consciente que el compromiso recíproco es una buena alternativa de resolución de conflictos, aunque la identificación y los acuerdos se consideran un tanto débil.

Sagredo y Castelló (2019), desarrollaron una investigación científica en Chile, titulado “Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas”, el cual tuvo como finalidad establecer la correlación entre el control del clima organizacional desarrollada por los administradores de establecimientos de educación de personas adultas de la región del Biobío, utilizando una metodología selectiva o correlacional, su diseño es de tipo no experimental, transversal e intrasujeto, se emplearon como técnicas las encuestas y como instrumentos el cuestionario de preguntas, basado en una escala ordinal de Likert, en las terminaciones se estableció la relación positiva y directa entre el ambiente laboral y la administración educativa manifestada por educadores de diversas instituciones. Luego de efectuar los análisis de correlación se acepta la hipótesis, debido que en los resultados de investigación, se evidencia que los valores para todos los casos, fueron positivos y significativos en 0,01, por su parte la valoración que entregaron las los educadores sobre la gestión del ambiente de trabajo y la administración educacional suma un porcentaje de

67,5% entre los indicadores de acuerdo y muy de acuerdo; por lo que estas variables son bien valorada por la muestra.

Asimismo, Rivera, Cegarra, Vergara y Matos (2016) realizaron un artículo científico en Venezuela, titulado relaciones interpersonales en el ámbito educacional. La investigación tuvo como finalidad “Establecer los indicadores de las relaciones interpersonales que le corresponden al gerente educativo en los establecimientos educativos”. Se aplicó el tipo de investigación descriptiva, con el diseño de campo. La población la constituyó (2) directivos y (35) docentes de diversas escuelas. Posteriormente se empleó un instrumento de evaluación, basado en un cuestionario de preguntas, consiguiendo como resultados estadísticos en la dimensión estructural que el 58,3% de los educadores mencionan que nunca el administrador educativo propone un plan de acciones para mejorar las relaciones entre los miembros de la institución. En cuanto al compromiso, el 61,6% mencionó no apreciar un nivel de motivación, el 55% señaló que nunca son recompensados, el 61,3% de los docentes expresaron que no existe un contexto laboral agradable; de la misma forma el 59% de los encuestados expresan que nunca se solucionan los problemas en la institución. En este estudio se llegó a concluir que los directivos no ponen en práctica de manera efectiva los indicadores de los vínculos de interacción humana, dificultando el cumplimiento de los propósitos perseguidos por los establecimientos educativos.

Cabe mencionar a, Becerra (2017) quien presentó la tesis de postgrado en Lima, Perú denominada “Rol del directivo y vínculos sociales en docentes”, el cual tuvo como finalidad determinar la relación entre las variables mencionadas. En la metodología este estudio consideró el tipo de investigación descriptiva – correlacional. El grupo poblacional de la presente investigación quedó integrada por 191 educadores del subnivel educativo elemental de 8 establecimientos educativos, se definió como muestra a 128 profesores. El esquema, de este estudio fue no experimental, se emplearon como 2 instrumentos de cuestionarios de preguntas, utilizando la técnica de la encuesta Se llegó a la conclusión, en relación a los datos estadísticos que coexiste una correlación directa entre rol del directivo y los vínculos sociales en los educadores de las Unidades

Educativas, en un nivel de valoración considerable (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.528).

Botta (2016) expresa que para conseguir una buena organización del personal del centro educativo, los directivos deben de aplicar el liderazgo participativo, motivando a los colaboradores a cumplir a cabalidad con el rol asignado. Por otro lado, Quinde (2018) quien propuso el estudio relacionado a verificar la incidencia de los vínculos entre las personas en contraste con el ambiente laboral, estudio que tomó en cuenta el uso de estadística que le definió como cuantitativa, y con el ánimo de hallar una relación con el diseño correlacional, cabe indicar que como no se contaba con muchos sujetos, se trató de una muestra censal, cabe señalar que lo que generaba controversia, fue que los resultados no indicaban una relación relevante, lo que no se concebía, pues existen indagaciones donde las relaciones que se generen en los trabajadores o miembros de una familia implican mucho sobre el clima que se viva, pues es notorio que cuanto existen conflictos o puntos de vista concordantes que conlleven a la riña, el espacio laboral no es el más agradable y muchos terminan por abandonar el lugar por mantener una salud sobre todo de tipo mental, pues no es agradable trabajar en espacios donde todo sea desorden, falta de respeto e incompreensión.

Asimismo, Tomalá (2017) presentó el estudio denominado “La labor administrativa del administrador educacional y ofrecimiento de reconstrucción de la gestión en un establecimiento educativo del cantón Samborondón, provincia del Guayas”, consideró una propuesta de reingeniería de las actividades de carácter administrativo y su efecto respecto a la gestión del representante de la organización en calidad de gerente, que concluye que toda reingeniería busca darle una visión diferente a la institución, como es la búsqueda del progreso, donde prime la eficacia, así como la efectividad de sus procesos para lograr la tan ansiada calidad educativa. La reingeniería desde luego plantea cambios radicales al interior de la organización con la finalidad de que los usuarios se sientan más identificados con el trabajo de la institución, por ello es fundamental incorporar la dimensión planeación y organización en el estudio.

Simisterra (2019) desarrolló un artículo científico en la ciudad de Esmeraldas, Ecuador, titulado “Interrelaciones personales del administrador educativo en la convivencia escolar”, el cual estuvo dirigido a evaluar las relaciones interpersonales del gerente educativo en la convivencia escolar. Esta investigación se desarrolló en el ámbito descriptivo con un esquema investigativo no experimental, transeccional y de campo. La muestra estuvo asignada a 115 educadores de Educación Superior que realizan ocupaciones gerenciales de planeación, distribución, orientación e intervención. Los datos recabados se obtuvieron mediante la aplicación de un cuestionario de preguntas conformado de 25 ítems. La confiabilidad de los instrumentos se estableció por medio de la técnica estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach dando como resultado un rtt de ,985 estimándolo altamente confiada. Concluyendo que existe acuerdo entre los sujetos estudiados con las relaciones interpersonales basadas en la participación y consenso y un ni acuerdo ni desacuerdo con la resolución de conflictos.

El presente estudio concluyó planteando una serie de habilidades que deben desarrollarse en la institución si es que queremos mejorar los niveles de percepción de justicia en todas sus dimensiones, las que tomaremos en cuenta al plantear las recomendaciones. Milicic (2015) plantea que los maestros debemos tener presente, que la vocación está por encima de lo material, pues se trata de formar integralmente a las personas, por consiguiente, debe ser reconocida y valorada por los que administran la educación, lo que se abordará en la variable administración educativa.

En cuanto a la variable, Administración Educativa, Chiavenato (2007) establece que se relaciona con la administración de toda organización, que comprende las facultades con las que debe contar una persona para poner en marcha estrategias que permitan planificar, organizar y supervisar las tareas asignadas al personal en concordancia con la misión y visión institucional. Por su parte Trujillo (2018) agrega que el administrador educativo es responsable de la calidad del servicio brindado por la institución y debe ser capaz de llevar a cabo todos los procesos gerenciales (planificación, administración, supervisión y control) para poder tener éxito en su gestión. Por ello, los componentes que la

conforman deben estar en estrecha armonía y compromiso con la gestión y enfoque de la organización.

Para Fayol (1865), citado por Chiavenato (2007) la administración es un trabajo asociado a todas las organizaciones humanas teniendo la condición universal de organizar. En esta misma línea Taylor (1969) en su teoría de la Administración Científica, estipula cuatro principios fundamentales en el desarrollo de la auténtica ciencia administrativa. Se menciona que el buen desarrollo de los procesos administrativos es el secreto para alcanzar el éxito en la organización. En este contexto, Mite (2017) manifiesta que la administración educativa es considerada un elemento gerencial, que facilita los procesos de planificación, ejecución, control y reprogramación de las acciones establecidas para el desarrollo de los objetivos institucionales.

En coherencia con lo establecido, Mezher, Cuba, Calánchez, y Chávez (2016) afirman que “la administración educacional es la disciplina que proyecta, distribuye, controla, realiza, maneja y valora las acciones de las instituciones educativas” (p.27). Por tal motivo, esta debe ser entendida como el distintivo de la dirección institucional, apta de hacer emplear técnicas y estrategias innatas a los recursos humanos, de infraestructura, tecnología y financiera con la finalidad de promover un clima laboral saludable. Torres y Pérez (2015) indica que “La administración educativa se identifica por una visión compleja de la realidad existente en las instituciones educativas que les permite lograr dar solución a las dificultades con el convencimiento de conseguir sus objetivos” (p. 57).

En este contexto, Naranjo (2015) toma en cuenta las acciones conjuntas que se realizan e implementan en una organización para conseguir un objetivo a un plazo determinado; por lo tanto, se tiene que considerar a la planificación como el factor principal que fija las metas que se procuran alcanzar. Para Chiavenato (2007), los diversos ámbitos que se dan en la administración hacen que sea considerada como el proceso mediante el cual los directivos establecen mecanismos que la institución debe acatar. Pérez y Pérez (2015) expresa que es necesario contar con objetivos institucionales, detección de necesidades, cambios ansiados, innovación, establecimiento de mandos medios.

De la misma forma, Torres y Pérez (2015), afirma que los enfoques administrativos inmersos en la educación tienen relación con los objetivos propuestos para revalorizar la institución. Por lo tanto, Solís (2016) refiere que el conglomerado de acciones que se realicen, debe contar en todo momento con un nivel elevado de conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas directivas para su cumplimiento. Rensis (2015) plantea que la labor del administrador es de fundamental importancia para colaborar con la creación de un ambiente saludable y acogedor. En concordancia con todo lo expresado por los citados, la administración educativa destina el correcto empleo de todos los bienes con los que cuenta, principalmente el talento humano, para que las decisiones tomadas alcancen los resultados pretendidos.

Asimismo, Chiavenato (2007) presenta las dimensiones de la variable administración educativa: Planeación, organización y control. En cuanto a la dimensión de la planeación, se concibe como el proceso mediante el cual el directivo, cuenta con las necesidades de la institución y procede a planificar las estrategias de solución a través de los documentos institucionales. Es un planeamiento inicial que se debe establecer para cumplir con los objetivos. Además, cuenta con una estructura, en la cual las labores son realizadas de forma rigurosa para conseguir el éxito de la institución. Enríquez y Calderón (2017) mencionan que la planeación es un proceso con particularidades complejas e incluyentes, con la capacidad de integrar fases o elementos vinculados entre sí. Los indicadores que se consideran para evaluar esta dimensión son: el diagnóstico educativo, el diseño de instrumentos de carácter administrativo, la planificación de estrategias, la elaboración de proyectos, el diseño de las normas de convivencia, los procedimientos administrativos y la participación en planeamiento. (Rodríguez et al. 2017)

Con respecto a la dimensión organización, Rivera (2016) menciona que corresponde a ubicar al personal en el lugar o área adecuada, tomando en cuenta su perfil, se organiza en comités, comisiones, se ordena actividades y delega responsabilidades. Silveria (2015) indica que esta dimensión necesita de un ámbito predecesor eficiente, que es la planeación, para que su utilidad se ajuste a las necesidades de la institución, donde la tipificación y clasificación de

las acciones sean agrupadas de forma correcta. García (2015) plantea que la organización vendría hacer la forma de establecer las actividades a desempeñarse como parte de planificación, es decir, establecer las responsables de realizarla para conseguir los objetivos planteados. Los indicadores que se consideraron en este estudio para valorar la dimensión organización son: la elaboración de documentos de distributivos y carga horaria, la organización participativa y democrática, el organigrama institucional y delegación de funciones, la elaboración de las normas de convivencia, la organización de acuerdo al perfil y la organización en función de las necesidades.

Suárez y Mendoza (2016) expresan que el control es el proceso de seguimiento, supervisión y evaluación de tareas, para garantizar un buen producto, mejora el rendimiento del personal, permite encontrar deficiencias y tomar medidas pertinentes. Esta dimensión permite comprobar el desempeño de las ambiciones y objetivos de las entidades tienen a nivel macro o micro. Moreno y Pérez (2018) refieren que el control permite detectar los posibles desvíos de los proyectos y planes Institucionales, los mismos que están relacionados con las carencias educativas descubiertas en la comunidad escolar. Llorent y Llorent (2017) expresan que incluye aquellos aspectos importantes para satisfacer y beneficiar a los docentes con un buen clima laboral. Los indicadores que se consideraron para evaluar la dimensión control de la administración educativa son: la identificación de necesidades, el plan de monitoreo, el acompañamiento sobre las dificultades, el control de las actividades docentes, la intervención de los vínculos humanos y el manual para el control.

En correspondencia a la variable Relaciones interpersonales se asume como postura científica la Teoría de Goleman (1996) que hace referencia al ser social por naturaleza del hombre, por ende, nos corresponde relacionarnos con los demás, pero dentro de un ambiente agradable, con respeto de las cualidades y diferencias, escuchando las ideas de todos y opinando sobre nuestro punto de vista sin temor de ser rechazado. Por su parte Jung (1991) indica que las relaciones interpersonales son relaciones profundas o ligeras que coexisten entre los seres humanos durante el desempeño de las actividades, vinculada a nuestras capacidades que poseemos para trabajar unidos con un objetivo

definido, haciendo del trabajo frecuente una ocasión de vida para cada individuo y las personas que están a nuestro alrededor relacionándose con los demás individuos, respetando sus derechos, conservando una adecuada comunicación y trabajando juntos en búsqueda de un objetivo comunitario. (p.28)

Desde la perspectiva de Rogers (1985) manifiesta que: “Los seres humanos son buenos y creativos de forma innata, convirtiéndose en destructivos cuando el exterior invade o frustra su proceso para lograr alcanzar su máximo potencial”. (p.89). Además, señala que las relaciones interpersonales pueden desarrollarse de manera positiva, estar orientadas a la autorrealización de una persona y en caso ser negativas la entorpecerán; sobre todo las relaciones vinculadas íntimamente con la simpatía y el amor que con el vehículo para el desarrollo de los seres humanos puesto que favorecen a la creación de un ambiente en el cual la persona pueda expresar sus opiniones de manera honesta y confiable. Conforme a ello supone que las relaciones interpersonales radican en la interacción que se desarrolla entre las personas y comprende ciertas habilidades para comunicarse de manera efectiva, brindar solución a los conflictos y la manifestación auténtica entre unos y otros.

Según Rogers (1985) presenta dimensiones de la variable relaciones interpersonales: Comunicación, afecto, empatía y respeto. Respecto a la dimensión comunicación es la manera de expresar lo que se siente o quiere decir, a través de la palabra, gestos, la escritura, como mecanismos que deben de fomentarse dentro de un ambiente que promueva las buenas relaciones interpersonales. En la primera se emplean palabras, de manera oral o de expresión escrita, también se considera una de las formas más empleadas para relacionar y establecer relaciones con otras personas. La segunda se pone de manifiesto con movimientos corporales, gestos; e inclusive con el tono de la voz y nuestra actitud al darse el contacto físico, dando lugar a la expresión un gesto puede decir más que mil palabras. Medina (2017) menciona que desde que somos infantes, creamos relaciones con las personas de nuestro ambiente, pero suelen existir relaciones en las cuales se establecen vínculos más estrechos, como desarrollada entre amigos, miembros del trabajo, con los profesores y otros. Los indicadores que se establecieron para evaluar la dimensión

comunicación de la variable relaciones interpersonales son desde el planteamiento de Arce (2015): el nivel de comunicación, listado de normas de participación, mensajes que llegan oportunamente, medios de comunicación y promoción de espacios de comunicación.

En cuanto a la dimensión afecto, Razeto (2017) menciona que tiene que ver con lo intrínseco y gestión de emociones, estimación y emoción que hace visible el afecto, esta cualidad se sugiere que sea compartida y sincera, debido a que genera confianza y buen ánimo. En consecuencia, este puede brindarse y ser recibido. El afecto es un proceso de interacción social entre dos o más organismos. El afecto es algo que fluye entre las personas, algo que se da y se recibe. Mientras que la emoción es una respuesta individual interna que informa del bienestar que ofrece cada situación, (p.92). Es importante indicar que el afecto es algo que puede almacenarse y brindar afecto demanda de cierto esfuerzo. Dentro de los indicadores que se consideraron para valorar la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales se sitúan las siguientes: grado de estimación de los directivos, muestras de cariño, reconocimiento de los directivos, aprecio del trabajo y respaldo motivacional.

Cárdenas (2016) la dimensión empatía es calificada como ponerse en el lugar del otro, para entender sus inquietudes, necesidades, emociones, cualidad que hace a la persona valiosa, admirada y respetada, ello porque no es fácil preocuparse por los demás. Para Arenas (2018) la empatía es el conocimiento profundo y completo del mundo interno de una persona, es la habilidad de analizar y sentir dentro del mundo interior de otra persona. La empatía permite a una persona sentir lo que le puede pasar a otra. Los indicadores que se consideraron para evaluar la dimensión empatía de las relaciones interpersonales son: la valoración de las ideas, capacidad de escucha, valoración de los aportes e identificación con las dificultades.

Finalmente, Garbanzo (2016) plantea que la dimensión respeto, es el valor que tengamos de nosotros mismos y de los demás, el trato hacia los demás, muy esenciales para garantizar una buena convivencia, el respetar, nos hace ser respetados, muy relacionado con los derechos humanos. (p.94) Valderrama

(2019) manifiesta que la persona que cultiva el respeto, reconoce y defiende los derechos de las demás personas sin ningún tipo de distinción o discriminación, se valora, y por tanto no permite que lo dañen espiritual, mentalmente, ni físicamente. Los indicadores que se establecieron para valorar la dimensión respeto de los nexos sociales son: la consecución del reglamento interno sobre la convivencia, los derechos, las ideas, disposiciones y durante las interacciones.

A continuación se describe la fundamentación epistemológica del estudio, Tello (2019), define a la epistemología como uno de los epígrafes de las ciencias filosóficas que se encarga de estudiar las teorías y principios en los que se construyen los nuevos conocimientos. López et al. (2019) expresan que la fundamentación epistemológica basa su estudio en una división que se encarga de investigar la pertinencia interna de las consideraciones y criterios que conllevan a la construcción de nuevos cimientos, Arias y Navarro (2019) añaden que la epistemología se encarga de contribuir en la utilidad de las metodologías considerando sus propósitos, los entornos existentes en los que surgieron esos fragmentos de discernimiento y la manera en el que intervinieron en el diseño de los principios pedagógicos.

González, Quintana y Vizcaíno (2017) plantean que actualmente la administración educativa demanda descubrimientos epistemológicos que consientan a analizar, comparar y establecer nuevas acciones y conocimientos para intervenir de forma eficaz en la gestión educativa, a través de los avances y cambios científicos sin dejar de considerar las presunciones y teorías propuestas por expertos clásicos y contemporáneos. Loret, Pino y Nordelo (2017) mencionan que la teoría epistemológica genética de Piaget se concentra en analizar los procedimientos y mecanismos teóricos de la ciencia de lo más fácil hasta lo más difícil, o de lo simple a lo complejo. Finalmente puedo mencionar que la fundamentación epistemológica brinda rigor científico a la presente investigación basado en establecer la correlación que existe entre la administración educativa y las relaciones interpersonales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Tomando como referencia al Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONACYT, 2018) en el presente estudio se aplicó el tipo de investigación aplicada, porque se aplicaron todos los instrumentos de evaluación a la muestra seleccionada y se obtuvieron resultados estadísticos. La investigación aplicada buscó la generación de conocimientos relacionados directamente a la solución de problemática de la administración educativa y las relaciones interpersonales.

Diseño de investigación

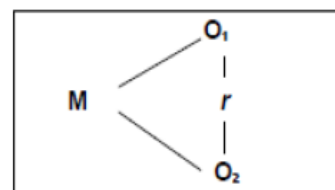
El diseño de la investigación es no experimental, el nivel investigativo es transversal descriptivo de tipo correlacional, porque no se sometió a prueba o experimento a los sujetos de estudio frente a un programa, se buscó establecer la correlación entre la administración educativa y las relaciones interpersonales, se debe indicar además que por su naturaleza está enmarcado dentro del enfoque cuantitativo, en el sentido que los datos recogidos, fueron consolidados y analizados haciendo uso de tablas y gráficos Hernández, Fernández y Baptista (2010) agrega que este enfoque investigativo utiliza la recopilación de información para comprobar suposiciones, con fundamento en las mediciones numéricas y la interpretación estadística, para determinar esquemas de procedimientos y examinar planteamientos teóricos. Su diagrama es el siguiente:

M = La muestra compuesta por 61 docentes

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

r = Relación entre las variables



3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables.

V1 = Administración educativa

De acuerdo con Chiavenato (2007) La administración educativa, se relaciona con la administración de toda organización, que comprende las facultades con las que debe contar una persona para poner en marcha estrategias que permitan planificar, organizar y supervisar las tareas asignadas al personal en concordancia con la misión y visión institucional.

V2 = Relaciones interpersonales

Según Goleman (1996) las relaciones interpersonales hacen referencia al ser social por naturaleza del hombre, por ende, nos corresponde relacionarnos con los demás, pero dentro de un ambiente agradable, con respeto de las cualidades y diferencias, escuchando las ideas de todos y opinando sobre nuestro punto de vista sin temor de ser rechazado.

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población

Pérez, Ocampo y Sánchez (2015) considera que la población, está compuesta por la totalidad de los sujetos considerados en el estudio, y tomando en cuenta dicha afirmación, se debe mencionar que en este estudio, corresponde a los 61 docentes de la Unidad Educativa de Daule- Guayas, 2020, los mismos que se encuentran organizados de la siguiente forma:

Tabla 1 Población de la investigación

SECCIÓN	DOCENTES	TOTAL
Matutina	31	31
Vespertina	30	30
		61

Fuente: distributivo de docentes 2020

Criterios de inclusión: Dentro de los criterios de inclusión que se emplearon para determinar la población fueron todos los educadores con contratos y nombramientos de todas las edades sin excluir a ninguno.

3.3.2. Muestra

Conforme a lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2010) cuando la población esté representada con un menor número de sujetos, la población se convierte en la misma muestra, por ello se denomina muestra de tipo censal, es decir la muestra está conformada por los 61 docentes. El tipo de muestreo que se aplicó es el no probabilístico, la unidad de análisis que se seleccionó para el estudio fueron cada uno de los docentes de una Unidad Educativa del cantón Daule, los cuales tienen la misma característica seleccionados de la población para conformar la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnica

El presente estudio, utilizó la técnica denominada encuesta, debido a que considero interrogantes ordenadas tomando en cuenta las variables y sus dimensiones, que proporcionaron datos objetivos para su respectivo, análisis e interpretación. Mireles (2015)

3.4.2. Instrumentos

Se propuso trabajar con dos cuestionarios para medir las variables y sus dimensiones, las mismas que se aplicaron a los 61 docentes con preguntas que se desprendían de los criterios e indicadores. En el cuestionario para valorar la variable 1 administración educativa, el cual tuvo por objetivo recabar datos relevantes para un proyecto investigativo, vinculado con los componentes de la administración educativa que se desarrollan en la Unidad Educativa, se establecieron 3 dimensiones: planeación, organización y control, 18 indicadores y 20 ítems. En el segundo cuestionario para evaluar la variable 2 relaciones interpersonales tuvo por objetivo recabar datos informativos relevantes para el desarrollo del proyecto investigativo, relacionada con las relaciones interpersonales que se vivencian en la Unidad Educativa, se establecieron 4 dimensiones: comunicación, afecto, empatía y respeto, 15 indicadores y 20 ítems. Para ambos cuestionarios se determinó la siguiente escala de valoración: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

3.4.3. Validez y confiabilidad

En cuanto a la validez de los instrumentos de estudio, estas fueron derivadas a juicio de expertos, es decir a profesionales con experiencia en la investigación científica, quienes con buen criterio analizaron las preguntas y propusieron observaciones, cabe indicar que uno de los expertos fue el mismo docente del curso y dos profesionales externos, a los cuales se les brindó los propósitos de los cuestionarios, las matrices de consistencia del proyecto de investigación, las directrices de los parámetros de valoración y la distribución de los instrumentos. Pulido (2015) y Corona (2016) coinciden en que el juicio de expertos orienta el encadenamiento de las preguntas que debe tener entre cada indicador y dimensión. Es importante mencionar que los criterios de expertos brindaron los diversos puntos de vista y orientaciones metodológicas para optimizar los instrumentos, rectificar falencias en la redacción de los instrumentos, todas las recomendaciones y sugerencias brindadas por los

expertos fueron apreciadas para la elaboración definitiva de los instrumentos evaluativos. Uno de los autores más citados en el campo de la investigación científica es Day (2015) quien menciona que la fiabilidad se refiere a la “constancia de los datos obtenidos, o de las consideraciones obtenidas en los instrumentos” (p. 40). Con respecto a la fiabilidad se determinó por el estadígrafo Alfa de Cronbach, se consideraron los planteamientos presentados por George y Mallery (2015) quienes establecen que la fiabilidad de los instrumentos es aceptable cuando es superior a 0,5 siendo excelente (mayor a 0,9), buena (entre 0,8 y 0,9), aceptable (entre 0,7 y 0,8), débil (entre 0,6 y 0,7) y pobre (entre 0,5 y 0,6). En primera instancia se realizó la confiabilidad de los datos recogidos con una pequeña muestra llamada prueba piloto, lo cual se describe a continuación:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Tabla 2 Alfa de Cronbach de la variable administración educativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	15

Fuente: Elaboración propia.

Para el caso de la variable administración educativa, al someter al programa SPSS 25, la base de datos consolidada de la prueba piloto compuesta por 15 docentes de otra Unidad Educativa, el valor del Alfa de Cronbach obtenido, fue de 0,929, valor que se encuentra muy próximo a la unidad y que le da una confiabilidad de Muy Alta dentro del rango establecido.

Tabla 4 Alfa de Cronbach de la variable relaciones interpersonales

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	15

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la segunda variable relaciones interpersonales, de la misma manera, aplicamos al programa SPSS 25, la base de datos obtenidas de la aplicación del cuestionario a 15 docentes de otra Unidad Educativa, se obtuvo un Alfa de Cronbach obtenido, cuyo valor de 0,943, que se encuentra muy próximo a la unidad y que permite una confiabilidad Muy Alta dentro del rango establecido.

3.5. Procedimientos.

Se coordinó con el personal directivo de la Unidad Educativa del cantón Daule mediante una solicitud para desarrollar el proceso de investigación científica, se obtuvo la aceptación por parte de la autoridad del plantel para poder emplear las herramientas de recolección de datos al personal docente de la jornada matutina y vespertina.

La obtención de información, se realizó mediante la aplicación de dos cuestionarios aplicados a 61 educadores que nos permitió contar con datos respuestas referidas a las dos variables y sus dimensiones, las mismas que fueron tabuladas en una matriz Excel denominada base de datos, en primera instancia a la muestra piloto comprendida por 15 docentes que fueron tabuladas en una matriz Excel, y procesadas por el programa SPSS, para determinar su confiabilidad a través del Alfa de Crombach, luego el mismo procedimiento de consolidado de la información correspondiente a los 61 docentes encuestados para con una matriz en Excel someterlo al mismo programa SPSS pero esta vez para realizar en primera instancia la correlación por medio del coeficiente de correlación Rh de Spearman, y en segundo lugar para establecer el cruce de tablas para determinar las correlaciones existentes.

3.6. Método de análisis de datos

Para el estudio de la información, se procedió a utilizar el método deductivo, que sirvió para descifrar los resultados descriptivos que se procesaron con el paquete de estadístico SPSS versión 25.0, por tal motivo se tabuló y validó los instrumentos con el método estadístico Alpha de Cronbach (Díaz y Calzadilla, 2016) , empleando la proporción de la muestra, luego se elaboró las tablas cruzadas y representaciones estadísticas de los objetivos de la investigación, brindando el cumplimiento de los propósitos proyectados. De la misma manera se empleó el método estadígrafo de correlación Rho de Spearman, lo que consistió en establecer la correlación que existen entre la administración educativa y las relaciones interpersonales.

3.7. Aspectos éticos

En esta parte se tomó en cuenta en primera instancia, el permiso correspondiente a las autoridades de la Unidad Educativa, luego a informar sobre la absoluta reserva de los datos a los docentes encuestados, es decir contar con el consentimiento de cada uno de ellos y garantizar la intimidad, en tercer lugar, se debe indicar que, en cuanto a la estructura y esquema de la tesis, se toma en cuenta las orientaciones de la Universidad, así como para las citas y referencias bibliográficas, cabe indicar que se toma en cuenta el estricto cumplimiento de las normas APA.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1

Identificar la relación entre la dimensión planeación de la administración educativa y las relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule- Guayas, 2020.

Tabla 6

Relación entre planeación y relaciones interpersonales.

			Relaciones interpersonales		Total
			Poco aceptable	Aceptable	
Planeación de la administración educativa	Inaceptable	Recuento	4	0	4
		%	6,6%	0,0%	6,6%
	Poco aceptable	Recuento	10	17	27
		%	16,4%	27,9%	44,3%
	Aceptable	Recuento	2	28	30
		%	3,3%	45,9%	49,2%
Total		Recuento	16	45	61
		%	26,2%	73,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación:

La tabla N° 6 en primera instancia, nos muestra los resultados coincidentes, en ese sentido y al cruzar los datos, se observa que son 28 docentes que representan el 45,9% los que califican el proceso de la planeación que forma parte de la administración educativa, así como las relaciones interpersonales con un nivel aceptable, luego se evidencia a 10 docentes que representan el 16,4% quienes califican con un nivel poco aceptable a la planeación y las relaciones interpersonales, debiendo acotar, que de los resultados totales, son 45 docentes que constituyen el 73,8% de la muestra, quienes califican con un nivel aceptable a la variable relaciones interpersonales, sin embargo, son 27 docentes que representan el 44,3%, los que califican con un nivel poco aceptable a la dimensión planeación de la variable administración educativa, que debe tomarse en cuenta.

Objetivo específico 2

Precisar la relación entre la dimensión organización de la administración educativa y las relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule- Guayas, 2020.

Tabla 7

Relación entre organización y relaciones interpersonales.

		Relaciones			
		interpersonales		Total	
		Poco aceptable	Aceptable		
Organización de la administración educativa	Poco aceptable	Recuento	11	14	25
		%	18,0%	23,0%	41,0%
	Aceptable	Recuento	5	31	36
		%	8,2%	50,8%	59,0%
Total		Recuento	16	45	61
		%	26,2%	73,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación:

La tabla N° 7, evidencia que 31 docentes que constituyen el 50,8%, coinciden en calificar con un nivel aceptable tanto a la dimensión organización y la variable relaciones interpersonales, mientras que 11 maestros, es decir el 18% de la muestra coinciden en calificar como poco aceptable a la dimensión organización y las relaciones interpersonales, de otro lado, se debe tomar en cuenta que de la totalidad de los resultados, son 45 maestros que representan el 73,8%, quienes calificaron con un nivel aceptable a las relaciones interpersonales y de la misma manera 36 docentes, es decir el 59% de la muestra que calificó con un nivel aceptable a la dimensión organización de la administración educativa, sin embargo debe tomarse en cuenta que son 25 docentes que constituyen el 41,0%, los que califican con nivel poco aceptable la organización de la administración educativa, dato a tomar en cuenta.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dimensión control de la administración educativa y las relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule- Guayas, 2020.

Tabla 8

Relación entre control y relaciones interpersonales.

		Relaciones interpersonales			Total
		Poco aceptable	Aceptable		
Control de la administración educativa	Poco aceptable	Recuento	12	18	30
		%	19,7%	29,5%	49,2%
	Aceptable	Recuento	4	27	31
		%	6,6%	44,3%	50,8%
Total		Recuento	16	45	61
		%	26,2%	73,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación:

La tabla N° 8, nos indica que, en cuanto a coincidencias, fueron 27 docentes que representan el 44,3%, los que calificaron con un nivel aceptable tanto a la dimensión control de la administración educativa como a la variable relaciones interpersonales, de la misma manera, fueron 12 maestros que constituyen el 19,7%, los que calificaron con un nivel poco aceptable a la dimensión control y las relaciones interpersonales, sin embargo, no se debe dejar de considerar que fueron 30 docentes que constituyen el 49,2%, los que calificaron como poco aceptable a la dimensión control de la administración educativa.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la administración educativa y las relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule- Guayas, 2020.

Tabla 9

Relación entre administración educativa y relaciones interpersonales.

		Relaciones interpersonales		Total
		Poco aceptable	Aceptable	
Administración educativa	Poco aceptable	Recuento 14 23,0%	14 23,0%	28 45,9%
	Aceptable	Recuento 2 3,3%	31 50,8%	33 54,1%
Total		Recuento 16 26,2%	45 73,8%	61 100,0%

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación:

La tabla N° 9, nos indica que fueron 31 docentes, que representan el 50,8%, quienes tuvieron coincidencias al calificar con nivel aceptable las variables administración educativa y relaciones interpersonales, del mismo modo fueron 14 de los maestros, es decir el 23,0% de la muestra, quienes calificaron con nivel poco aceptable ambas variables, sin embargo y a pesar que en los resultados totales son 45 docentes que representan el 73,8% los que calificaron con nivel aceptable a las relaciones interpersonales y otros 33 docentes que constituyen el 54,1%, quienes calificaron con un nivel aceptable a la administración educativa, se debe tomar en cuenta que son 28 docentes que representan el 45,9%, los que aun califican con nivel poco aceptable a la variable administración educativa.

Comprobación de hipótesis.

Hipótesis específica 1

Hi1: La dimensión planeación de la administración educativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule- Guayas, 2020.

Tabla 10

Correlación Rho de Spearman entre planeación y relaciones interpersonales.

		Correlaciones		
			Planeación de la administración educativa	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Planeación de la administración educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

Interpretación:

La tabla nos muestra el resultado del Rho de Spearman, cuyo valor obtenido es de 0,788, que nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte según la escala de Hernández, Fernández y Baptista, (2014) y significativa en el nivel 0,01 (bilateral) entre la dimensión planeación de la administración educativa con la variable relaciones interpersonales, por consiguiente, se aprueba la hipótesis específica y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Hi2: La dimensión organización de la administración educativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule- Guayas, 2020.

Tabla 11

Correlación Rho de Spearman entre organización y relaciones interpersonales.

		Correlaciones		
			Organización de la administración educativa	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Organización de la administración educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,705**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,705**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

Interpretación:

La tabla corresponde a los resultados de la aplicación del Rho de Spearman, cuyo valor encontrado fue de 0,705, que expresa una correlación positiva considerable entre la dimensión organización de la administración educativa y la segunda variable referida a las relaciones interpersonales, siendo significativa en el nivel 0,01 (bilateral), lo que conlleva a la aprobación de la segunda hipótesis específica y rechazo de la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Hi3: La dimensión control de la administración educativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule- Guayas, 2020.

Tabla 12

Correlación Rho de Spearman entre control y relaciones interpersonales.

		Correlaciones		
			Control de la administración educativa	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Control de la administración educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

Interpretación:

La correlación encontrada al aplicar el Rho de Spearman a través del programa SPSS 25, nos muestra un valor encontrado de 0,539, que indica una correlación positiva considerable entre la dimensión control de la administración educativa y las relaciones interpersonales, siendo significativa en el nivel 0,01 (bilateral), por consiguiente, se aprueba la tercera hipótesis específica y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis general

Hi1: La administración educativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule- Guayas, 2020.

Tabla 13

Correlación Rho de Spearman entre administración educativa y relaciones interpersonales.

Correlaciones			
		Administración educativa	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Administración educativa		
	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	61	61
	Relaciones interpersonales		
	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	61	61	

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

Interpretación:

El resultado encontrado del Rho de Spearman para la correlación de la administración educativa y las relaciones interpersonales, fue de 0,741, lo que indica una correlación positiva considerable entre ambas variables, siendo significativa en el nivel 0,01 (bilateral), por lo tanto, se procede aprobar la hipótesis general y rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al primer objetivo específico referido a Identificar la relación entre la dimensión planeación de la administración educativa y las relaciones interpersonales.

Los resultados para el presente objetivo, indicaron, que se debe incidir en cuanto a mejorar los procesos para elaborar el diagnóstico educativo, como los documentos de gestión, proyectos y normas de convivencia, que forman parte de la planificación.

Resultados que coinciden con Rivera, Cegarra, Vergara y Matos (2016) debido a que en su estudio plantearon como finalidad “Establecer las dimensiones de los vínculos sociales que propicia el gerente educativo en las instituciones educativas. Obteniendo como resultados en la dimensión estructural que el 58,3% de los encuestados refirieron que nunca el gerente plantea un sistema de interrelaciones entre el personal. En cuanto a la Responsabilidad, el 61,6% señaló no sentirse motivados para involucrarse en las tareas de la institución. Con relación al indicador recompensa, el 55% señaló que nunca son recompensados, ni incentivados por parte del directivo. Referente al indicador relaciones, el 61,3% de los encuestados señalaron no existir un ambiente de trabajo grato, ni de respeto hacia los docentes; asimismo el 59% de los encuestados manifiestan que nunca se resuelven los conflictos de manera oportuna. En conclusión, no se pone en práctica de manera efectiva las dimensiones de las relaciones interpersonales, lo cual no contribuye al logro de los objetivos institucionales de manera exitosa.

Luego de analizar estos resultados puedo aportar que la planificación o planeación constituye una dimensión fundamental dentro de la administración del centro educativo porque permite proyectar, esbozar, sistematizar y distribuir las actividades de forma equitativa dentro del cronograma escolar, a fin de no saturar el trabajo de todos sus miembros, de esta forma se perciben buenas relaciones interpersonales entre los actores del proceso educativo. Por lo tanto el personal directivo debe potenciar la habilidad de planificar de forma adecuada las actividades

curriculares y extracurriculares para conseguir el mejor desempeño de los colaboradores.

En cuanto al segundo objetivo específico que tiene que ver con precisar la relación entre la dimensión organización de la administración educativa y las relaciones interpersonales.

Los resultados, indicaron que existen inconvenientes todavía en la parte que corresponde a la elaboración de documentos como el Manual de Organización y Funciones, que permita promover una organización participativa y democrática, la propuesta del organigrama institucional, lo referido a la delegación de funciones, así como las normas de convivencia y organización considerando el perfil del maestro.

Resultados que concuerdan con el artículo científico de Sagredo y Castelló (2019), Chile, el cual planteó como finalidad determinar la correlación entre la gestión directiva y clima organizacional desarrollada por los administradores de establecimientos de educación de personas adultas de la región del Biobío, se determinó una correlación positiva y significativa entre las variables en estudio declarado por docentes de diversas instituciones. Luego de efectuar los análisis de correlación se acepta la hipótesis, debido que en los resultados de investigación, se evidencia que los valores para todos los casos, fueron positivos y significativos en 0,01, por su parte la valoración que entregaron las los educadores sobre la gestión del ambiente laboral y la gestión administrativa suma un porcentaje de 67,5% entre los indicadores de acuerdo y muy de acuerdo; por lo que estas variables son bien valorada por la muestra. Luego de analizar los resultados estadístico puedo acotar que la organización de la administración educacional constituye un componente esencial en la coordinación, gestión operativa, logística de las actividades curriculares y extracurriculares a fin de que todo el personal colabore y contribuye de forma organizada en función de los objetivos de la institución, generando un ambiente armónico entre sus colaboradores. El personal directivo debe de organizar capacitaciones acerca del manual de funciones y convivencia laboral para mejorar las relaciones interpersonales entre todos los

actores del proceso educativo, estimulando el trabajo en equipo para conseguir el logro de los objetivos institucionales.

En lo que respecta al tercer objetivo específico, que comprende el determinar la relación entre la dimensión control de la administración educativa y las relaciones interpersonales.

Los resultados indicaron que es necesario poner énfasis en los procesos no solo de monitoreo y acompañamiento de los directivos hacia los docentes, sino de la supervisión y control que se debe ejercer para garantizar el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Resultados que concuerdan con los de Becerra (2017), debido a que la finalidad se centró en conocer la correlación que existe entre el rol del directivo y vínculos sociales en educadores. Se llegó a la conclusión, que existe una correlación directa entre el rol del directivo y vínculos sociales en los educadores de los establecimientos Educativos de Lurigancho. En un índice moderado positivo (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = 0.528$). Con estos resultados se afirma que si existe conexión entre la labor gerencial y las relaciones interpersonales entre docentes y ambas variables son bases primordiales en el progreso de la gestión de los centros educativos. Después de analizar los resultados estadísticos puedo aportar a la ciencia que la dimensión control forma parte de la administración educativa de los establecimientos educativos, por eso es necesario que el personal directivo controle, monitoree, evalúe y retroalimente constantemente al personal docente, administrativo y de apoyo para evidenciar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que tienen los mismos en el cumplimiento de sus labores y roles. El personal directivo puede conseguir el control del personal docente, de apoyo y administrativo de la Instituciones Educativa, si dentro de sus prácticas aplica el liderazgo participativo, radicar con el ejemplo, colaborar e intervenir en las tareas educativas, retroalimentar no solo corregir, realizar críticas constructivas con fundamentación científica de alto nivel.

En lo referido al objetivo general que fuera el determinar la relación que existe entre la administración educativa y las relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule- Guayas, 2020.

Los resultados evidenciaron que existe una correlación positiva considerable entre la administración educativa y las relaciones interpersonales, debido a que en la Institución Educativa debe existir un clima laboral agradable para los colaboradores se desenvuelvan de forma adecuada, se sientan cómodos ejerciendo su rol profesional y demuestren el mayor desempeño en sus labores.

Resultados que discrepan con los presentados en el estudio de Bolaños (2015) quien efectuó un estudio para determinar relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos, Quetzaltenango, lo que generó resultados para establecer los niveles de relaciones interpersonales dentro de los docentes se puede tomar en cuenta si conocen la relación entre las variable una de las preguntas que se realizó fue ¿existe relación entre las relaciones interpersonales y el manejo de conflictos administrativos educativos? del 100% de los docentes encuestados el 27% mencionaron que sí, el 43% a veces y el 30% no, en la correlación se describe el objetivo principal, que es la determinar la relación de las relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos, claramente se ve que la correlación es considerable, porque la sig. Bilateral fue de 0,085 claramente se ve que la correlación es débil, por lo que no hay mayor evidencia de la relación entre ambas variables. Luego de analizar los resultados estadísticos puedo aportar al conocimiento de las ciencias administrativas de la Educación que si el personal directivo cumple a cabalidad con todas las dimensiones de planificación, organización, dirección y control de la administración y supervisión educativa fundamentado en el liderazgo transformacional se puede contribuir a la mejora del clima organizacional y por ende conseguir que sus miembros se relacionen de forma óptima, consiguiendo como resultado la mejora en el desempeño y trabajo en equipo de todo el personal en las diversas áreas.

VI. CONCLUSIONES

- 1.** La dimensión planeación de la administración educativa se encuentra significativamente relacionada con la variable relaciones interpersonales, puedo concluir que el personal directivo, basándose en el conocimiento de la realidad de la Institución Educativa, su entorno y las previsiones futuras, debe definir los objetivos institucionales, el cronograma anual de actividad, el plan educativo institucional y establecer los recursos, los medios y las acciones necesarias para lograrlos.
- 2.** La dimensión organización de la administración educativa se encuentra significativamente relacionada con la variable relaciones interpersonales, concluyendo que el personal directivo debe dividir las actividades procedentes del plan estratégico en áreas homogéneas, definiendo las responsabilidades de cada una, delegando autoridad y proporcionando los medios necesarios para el cumplimiento de las funciones.
- 3.** La dimensión control de la administración educativa se encuentra significativamente relacionada con la variable relaciones interpersonales, concluyendo que el personal directivo debe de vigilar el cumplimiento de los objetivos programáticos del plan de estudios, apoyar al profesor en la solución de las deficiencias o desviaciones observadas, verificar que el personal docente lleve al corriente el registro del avance programático, a efecto de evaluar el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.
- 4.** La variable administración educativa se encuentra significativamente relacionada con la variable relaciones interpersonales, el personal directivo debe reconocer que el clima laboral es fundamental para la administración del centro educativo, por lo tanto deben de tener autoconciencia, analizar en sí mismos qué van hacer, porqué y para qué hacer cambios, creer y estar seguro de los beneficios que traerá realizar acciones en pro de mejorar la gestión educativa.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** El personal directivo debe alcanzar el desarrollo eficiente en las distintas actividades de capacitación, socioculturales, y deportivas, evaluando el desempeño implementado para promover mejoras en las relaciones interpersonales, comunicación y trabajo en equipo.
- 2.** El equipo directivo debe fomentar buenas relaciones interpersonales entre los actores del proceso educativo, demostrando actitudes tolerantes, prudentes y profesionales para evitar cualquier conflicto personal o laboral; evitando actitudes que estén lejos de una personalidad auténtica de líder transformacional.
- 3.** El personal directivo, debe implementar mejores estrategias de control de la administración educativa referidos al monitoreo, acompañamiento, supervisión para el cumplimiento de las actividades encargadas por el personal a su cargo.
- 4.** El personal directivo, debe promover la continuidad de la armonía en las relaciones interpersonales y sana convivencia, a través de la aplicación de distintas estrategias curriculares que incremente la efectividad y productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa.

REFERENCIAS

- Arce R. (2015), *clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Joaquín Capelo de Chanchamayo* (Tesis de maestría). Junín, Perú.
- Arenas Tarazona, D. Y. (2018). La convivencia pacífica: El reto de la psicología educativa para la transformación social. *Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería*, 6(2), 50-54. <https://doi.org/10.15649/2346030X.480>
- Arias Monge, Mónica, & Navarro Camacho, Marianela. (2017). Epistemología, Ciencia y Educación Científica: premisas, cuestionamientos y reflexiones para pensar la cultura científica. *Actualidades Investigativas en Educación*, 17(3), 774-794. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v17i3.29878>
- Becerra (2016). Liderazgo del Directivo para Mejorar Relaciones Interpersonales en Personal de Organizaciones Educativas. *Revista Scientific*, vol. 1, núm. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.1.2.20-35>
- Becerra (2017). Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho (tesis de maestría UCVT). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34175/Rodr%C3%ADguez_EBM.pdf?sequence=1
- Bolaños, J. D. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos* (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>
- Botta, P. (2016). *La Administración Educativa en el Desempeño Docente de las II. EE. PNP de Lima, 2015* (Tesis de pos grado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperador de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/18310>
- Cárdenas Pérez, Alisva (2016). Calidad en la gestión universitaria ecuatoriana: Una búsqueda latente de eficiencia educativa. *Multiciencias*, 16(2), 194-201.[fecha de Consulta 8 de Agosto de 2020]. ISSN: 1317-

2255. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=904/90452745010>
- Carrasco, D. S. (2016). Cientific investigation methodology. Lima: Edit. San Marcos. p. 274-278
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. In Administración de recursos humanos* (pp. 1–518). Recuperado de https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2016/05/administracion_de_recursos_humanos_9na_e.pdf
- Consejo Escolar del Estado (2014). Informe 2014 sobre el estado del sistema educativo. <http://www.educacionyfp.gob.es/va/mc/cee/publicaciones/informes-del-sistema-educativo/informe-2014.html>
- CONCYTEC (2018). Tipos de investigación y de publicaciones en la psicología industrial peruana. *Ciencia y Tecnología*, Volm. 1 Núm. 2 <https://doi.org/10.21678/apuntes.13.188>
- Corona Lisboa, José (2016). Notes on research methods. *MediSur*, 14 (1), 87-88. [Consultation date August 8, 2020]. ISSN:. Available at: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1800/180044014017>
- Day, R. (2015). *Como escribir y publicar trabajos científicos* tercera edición. Washington, DC 20037, EUA: Organización Panamericana de la Salud.
- Díaz-Narváez VP, Calzadilla-Núñez A. Scientific articles, types of research and scientific productivity in health sciences. *Rev Cienc Health*. 2016; 14 (1): 115-121. doi: [dx.doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10](https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10)
- Enríquez, M., & Calderón Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Universidad Espíritu Santo - UEES*, 1(1), 131–143. Recuperado de <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/viewFile/77/76>
- Fayol, H. (1865). *Administración industrial y general*. Buenos Aires: El Ateneo
- Garbanzo-Vargas, Guiselle M.. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67-87. <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>

- García, G. (2015). Administration and management in an institution of higher education. *Ibero-American Journal for Educational Research and Development*, 7 (2007–7467), 20–37.
- George, D., & Mallery, P. (2015). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0. Boston:: update (4thed.). Allyn & Bacon.
- Goleman, D. (1996) *Emotional Intelligence*. 4th Ed. Edit. Kairos. Madrid P. 84-122
- González, Quintana and Vizcaíno (2017). Teacher training in HEIs, contextual epistemological and praxiological foundation of the university professional training process and its management. *Master of Science*, Vol. 3, Nº. 4, 1, pp. 1106-1123. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7155116>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf?cv=1
- INEVAL (2016). Administración y supervisión de Instituciones Educativas. <http://www.evaluacion.gob.ec/>
- Jung, G. (1991) *Children's Soul Conflicts editorial Paidos educator. Barcelona Buenos Aires Mexico*. 2nd edition p. 27
- Lapeña, Y., Cibanal, L., Pedraz, A., & Loreto, M. (2015). Interpersonal Relationships of Nurses in Hospital Assistance and the use of Communication Skills. *Text & Context Enfermagem*, vol. 23, no. 3, July-September, pp. 555-62-562.
- López Alfaro, P. (2018). Importance of management training for executives, to improve the quality of education. Retrieved from <http://www.facso.uchile.cl/news/141657/>
- López, I., & López, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos. *Revista Espacios*, 3. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>

- Llorent-Bedmar, Vicente, & Llorent-Vaquero, Mercedes. (2017). Integración y relaciones interpersonales de los alumnos inmigrantes de origen marroquí de educación secundaria obligatoria en Andalucía (España). *Papeles de población*, 23(91), 9-38. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.91.002>
- Loret de Mola López Enrique, Pino Maristán Dania, Nordelo Borlado Josefa. Environmental training: epistemological budget for higher education. *Rev Hum Med [Internet]*. 2017 Dec [cited 2020 Aug 05]; 17 (3): 477-496. Available at: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202017000300005&lng=es.
- Losada-Sierra, Manuel. (2020). La administración científica de la Educación y la condición contingente del ser humano. *Educação & Sociedade*, 41, e227542. Epub July 15, 2020. <https://doi.org/10.1590/es.227542>
- Marín Idárraga, D. A. (2015). Organizational structure and its design parameters: descriptive analysis in industrial SMEs in Bogotá. *Management Studies*, 28 (123), 43–63. [https://doi.org/10.1016/s0123-5923\(12\)70204-8](https://doi.org/10.1016/s0123-5923(12)70204-8)
- Medina, F. C. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño docente de la Universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I* (Tesis de pos grado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7743/Medina_RFC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mezher, Cuba, Calánchez, Chávez (2016). La gestión educativa proceso de transformación social. *Educación en contexto*, Vol. 2, Nº. Extra 0, 2016, págs. 228-243. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6296673>
- Milicic, N. (2015). *Toxic Social Climates and Nutritious Climates for Personal Development in the School Context*. *Psykhé Magazine*, 9 (1), pp. 117-124. <https://journal.ucr.ac.cr/index.php/gestedu>

- Mireles-Vargas, Olivia (2015). Research methodology: operations to reveal social representations. *Magis. International Journal of Research in Education*, 8 (16), 149-166 [Date of Consultation August 8, 2020]. ISSN: 2027-1174. Available at: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2810/281042327009>
- Mite Salazar, I. (2017). *La formación en Liderazgo Directivo en la calidad del clima organizacional de la Unidad Educativa Fiscal Vicente Rocafuerte Zona 8, Distrito 3 de la provincia del Guayas*, cantón Guayaquil. Universidad de Guayaquil.
- Moreno Perea, Sorleidy Indira y Pérez Sánchez, Elkin Olaguer. (2018) Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9 (1), 13-33. <https://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Naranjo, M. (2015). *Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas*. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 8, núm. 1, enero-abril, Universidad de Costa Rica, San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica, pp. 1-27.
- Pérez, G. Pérez, M. (2015) *Learning to live together; conflict as an opportunity for growth, Madrid, Spain*, Narcea.
- Pérez Vera, Monserrat Gabriela and Ocampo Botello, Fabiola and Sánchez Pérez, Karoll Rebeca (2015). Application of the research methodology to identify emotions. *RIDE Ibero-American Magazine for Educational Research and Development*, 6 (11) ,. [Consultation Date August 8, 2020]. ISSN :. Available at: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4981/498150319048>
- PISA (2015). Informe del programa internacional para la Evaluación de Estudiantes. <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/evaluaciones-internacionales/pisa/pisa-2015.html>
- Pulido Polo, Marta (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. *Opción*, 31 (1), 1137-1156. [Fecha de Consulta 8 de Agosto de 2020]. ISSN: 1012-1587. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=310/31043005061>

- Quinde, K. (2018). *Relaciones interpersonales y clima laboral de la Institución Educativa "María de Fátima" Huancayo – 2017* (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/35675>
- Razeto, Alicia. (2017). Más confianza para una mejor escuela: el valor de las relaciones interpersonales entre profesores y director. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 8(1), 61-76. <https://dx.doi.org/10.18861/cied.2017.8.1.2639>
- Rensis, L. (2015). *A new method of Management and Direction*. Deusto Bilbao editions. 6th. Ed. P. 40
- Ritacco Real, Maximiliano, & Amores Fernández, Francisco Javier. (2018). Dirección escolar y liderazgo pedagógico: un análisis de contenido del discurso de los directores de centros educativos en la Comunidad Autónoma de Andalucía (España). *Educação e Pesquisa*, 44, e162034. Epub October 05, 2017. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201709162034>
- Rivera, M. (2016). *The organizational climate of educational units and the door in progress of the educational reform. Chile*: University of Antofagasta.
- Rivera Moreno, C. E., Cegarra Cegarra, O. J., Vergara, H. del C., & Matos, Y. M. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316-339. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>
- Rodríguez Torres, Ángel Freddy, Páez Granja, Ruth Enriqueta, Altamirano Vaca, Eloísa Jacqueline, Paguay Chávez, Félix Wilmer, Rodríguez Alvear, Joselyn Carolina, & Calero Morales, Santiago. (2017). Nuevas perspectivas educativas orientadas a la promoción de la salud. *Educación Médica Superior*, 31(4), 1-11. Recuperado en 08 de agosto de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412017000400025&lng=es&tlng=es.

- Rogers, C. (1985). *Therapy, personality and interpersonal relationships*, Buenos Aires new vision. Paidós. Barcelona, Spain, pp. 89 - 108.
- Sagredo Lillo, Emilio y Castelló Tarrida, Antoni. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. Doi. 10.15517/aie.v19i2.36895
- Sánchez, H. (2017) *Metodología y diseños de investigación científica*. Edit. Business support Aneth S.R.L. 5ta. Ed. pág.26
- Silveria, M. (2015) *The art of personal relationships*, Madrid, Spain, Editorial Alba.
- Simisterra (2019). Relaciones interpersonales del gerente educativo en la convivencia escolar. *Revista de la Universidad Luis Vargas Torres*, Vol. 1, Núm.2. DOI 10.23857/fipcaec.v4i11.45
- Solís, María Pérez. (2016). La evaluación psicológica en contextos educativos: aciertos del pasado, errores del presente y propuestas de futuro. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 33(3), 465-476. <https://doi.org/10.1590/1982-02752016000300010>
- Suárez, I., & Mendoza, B. (2016). *Desarrollo de la Inteligencia Emocional y de la Capacidad para establecer Relaciones Interpersonales e Intrapersonales*. Laurus, vol. 14, núm. 27, mayo-agosto, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, pp. 76-95.
- Taylor, F. (1994). *Principios de la administración científica*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Tello, Cesar. (2019). Notas históricas y epistemológicas sobre el campo de la política Educativa en Latinoamérica. *Educação & Sociedade*, 40, e0205680. Epub 04 de julio de 2019. <https://dx.doi.org/10.1590/es0101-73302019205680>
- Tomalá, F. F. (2017). *La gestión administrativa del gerente educativo y propuesta de reingeniería de proceso administrativo en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de octubre, cantón Samborondón, provincia del Guayas* (Tesis de pos grado). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado de

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5848/1/T2418-MGE-Tomala-La%20gestion.pdf>

- Torres, D., & Pérez, R. (2015). *Predictores Psicosociales de la Satisfacción Percibida con las Relaciones Interpersonales en el uso de la Mensajería Instantánea*. *Global Media Journal*, vol. 10, núm. 20, pp. 1-16.
- Trujillo Holguín, Jesús Adolfo. (2018). Indicios de consolidación de la investigación educativa en Chihuahua. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 9(17), 4-8. Recuperado en 08 de agosto de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502018000200004&lng=es&tlng=es.
- Valderrama Pérez W. (2019). Estudio de la Relación Entre el Liderazgo Organizacional y la Gestión de una Empresa Educativa Peruana. *Iberoamerican Business Journal*, 2(2), 20-36. <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2019.vol2.2.11020>

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

V1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Administración educativa	De acuerdo con Chiavenato (2007) La administración educativa, se relaciona con la administración de toda organización, que comprende las facultades con las que debe contar una persona para poner en marcha estrategias que permitan planificar, organizar y supervisar las tareas asignadas al personal en concordancia con la misión y visión institucional.	Se operacionaliza por medio de la aplicación de un cuestionario a los docentes para verificar el desarrollo de procesos de tipo administrativo que se realizan en la institución, datos que serán sometidos a una matriz en Excel y luego al programa SPSS.	Planeación: proceso mediante el cual el directivo, cuenta con las necesidades de la institución y procede a planificar las estrategias de solución a través de los documentos institucionales.	Diagnóstico educativo. Elaboración de documentos de gestión administrativa. Planificación de estrategias. Elaboración de proyectos. Elaboración de las normas de convivencia. Procedimientos administrativos. Participación en planeamiento.	Escala ordinal
			Organización: ubicar al personal en el lugar o área adecuada, tomando en cuenta su perfil, se organiza en comités, comisiones,	Elaboración de Manual de Organización y Funciones. Organización participativa y democrática. Organigrama institucional y delegación de funciones.	

			<p>se ordena actividades y delega responsabilidades.</p>	<p>Elaboración de las normas de convivencia.</p> <p>Organización de acuerdo al perfil.</p> <p>Organización en función de las necesidades.</p>	
			<p>Control: seguimiento, supervisión y evaluación de tareas, para garantizar un buen producto, mejora rendimiento del personal, permite encontrar deficiencias y tomar medidas pertinentes.</p>	<p>Identificación de necesidades.</p> <p>Plan de monitoreo.</p> <p>Acompañamiento sobre las dificultades.</p> <p>Control de las actividades docentes.</p> <p>Control de las relaciones interpersonales.</p> <p>Manual para el control.</p>	

V2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Relaciones interpersonales	Según Goleman (1996) las relaciones interpersonales hacen referencia al ser social por naturaleza del hombre, por ende, nos corresponde relacionarnos con los demás, pero dentro de un ambiente agradable, con respeto de las cualidades y diferencias, escuchando las ideas de todos y opinando sobre nuestro punto de vista sin temor de ser rechazado.	Se operacionaliza a través de la aplicación de un cuestionario a los docentes con la finalidad de medir la variable a través de sus dimensiones, recogiendo la información a través de una matriz de base de datos en formato Excel.	<p>Comunicación: manera de expresar lo que se siente o quiere decir, a través de la palabra, gestos, la escritura, como mecanismos que deben de fomentarse dentro de un ambiente que promueva las buenas relaciones interpersonales.</p>	<p>Nivel de comunicación. Listado de normas de participación. Mensajes que llegan oportunamente. Medios de comunicación. Promoción de espacios de comunicación.</p>	Escala ordinal
			<p>Afecto: que tiene que ver con lo intrínseco y gestión de emociones, estimación y emoción que hace visible el afecto, esta cualidad se sugiere que sea compartida y sincera, debido a que genera confianza y buen ánimo.</p>	<p>Grado de estimación de los directivos. Muestras de cariño. Reconocimiento de los directivos. Aprecio del trabajo. Respaldo motivacional.</p>	

			<p>Empatía: ponerse en el lugar del otro, para entender sus inquietudes, necesidades, emociones, cualidad que hace a la persona valiosa, admirada y respetada, ello porque no es fácil preocuparse por los demás.</p>	<p>Valoración de Las ideas. Capacidad de escucha. Valoración de los aportes. Identificación con las dificultades.</p>	
			<p>Respeto: valor que tengamos de nosotros mismos y de los demás, el trato hacia los demás, muy esenciales para garantizar una buena convivencia, el respetar nos hace ser respetados, muy relacionado con los derechos humanos.</p>	<p>Respeto de las normas de convivencia, los derechos, las ideas, disposiciones y durante las interacciones.</p>	

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
CUESTIONARIO / ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

ESTIMADO COLEGAS:

Reciba un afectuoso saludo. El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación, relacionado con los componentes de la administración educativa que se desarrollan en la Unidad Educativa. Para lo cual agradezco su participación que será de manera anónima de las propuestas que se presentan.

Las afirmaciones del siguiente instrumento deben valorarlas marcando con (X) en el recuadro que correspondan al nivel de la frecuencia con que se cumplen, no existe respuesta correcta ni incorrecta, pues todas sus opiniones son válidas.

Muchas gracias por su aporte.

Escala de valoración				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

N°	Ítems por dimensión	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	Dimensión: planeación					
1	Se elabora un diagnóstico educativo anual donde contempla las relaciones interpersonales de los docentes.					
2	Se considera las necesidades referidas a las relaciones interpersonales de los docentes en el proyecto educativo institucional.					

3	Se considera estrategias para la mejorar de las relaciones interpersonales en los documentos de gestión administrativa.					
4	Para la mejora de las relaciones interpersonales se elaboran proyectos específicos.					
5	Dentro del mes de planificación se considera la elaboración de las normas de convivencia.					
6	Los procedimientos administrativos toman en cuenta las relaciones interpersonales.					
7	Durante el proceso de planificación los docentes participan en convivencia armoniosa.					
N°	Dimensión: organización	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
8	La Unidad Educativa promueve la participación de los docentes para la elaboración del Manual de Organización y Funciones.					

9	El Manual de Organización y Funciones considera las necesidades referidas a las relaciones interpersonales de los docentes.					
10	Los docentes tienen la oportunidad de organizarse de manera participativa y democrática en concordancia con sus capacidades.					
11	Se toma en cuenta el organigrama institucional para la delegación de funciones que promuevan las buenas relaciones interpersonales.					
12	Dentro del mes de planificación se considera la elaboración de las normas de convivencia.					
13	El personal docente se encuentra organizado de acuerdo a su perfil técnico.					
14	Se organiza al equipo docente en función de las necesidades referidas a las relaciones interpersonales.					
N°	Dimensión: control	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

15	Se identifica las necesidades referidas a las relaciones interpersonales.					
16	Se toman en cuenta indicadores para el monitoreo de las relaciones interpersonales.					
17	Al ubicar las necesidades sobre las relaciones interpersonales se brinda acompañamiento sobre las dificultades.					
18	El ejercicio del control de las actividades de los docentes gira en función de las relaciones interpersonales.					
19	Se ejerce control sobre las relaciones interpersonales de los docentes.					
20	Se realizan acciones referidas al control de las relaciones interpersonales.					

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta.
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario.
3. **Lugar:** Unidad Educativa de Daule - Guayas, Ecuador.
4. **Forma de aplicación:** Dirigida.
5. **Fecha de aplicación:** 2020
6. **Autora:** Suarez Yoza Flor María
7. **Año:** 2020
8. **Lugar:** Guayas, Ecuador
9. **Medición:** Nivel de la administración educativa
10. **Adaptación:** Creación propia.
11. **Administración:** Docentes
12. **Tiempo de aplicación:** entre 25 y 35 minutos.

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de participación en la administración educativa de los docentes de la Unidad Educativa de Daule - Guayas, Ecuador.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

✓ **Planeación**

Diagnóstico educativo.

Elaboración de documentos de gestión administrativa.

Planificación de estrategias.

Elaboración de proyectos.

Elaboración de las normas de convivencia.

Procedimientos administrativos.

Participación en planeamiento.

✓ **Organización**

Elaboración de Manual de Organización y Funciones.

Organización participativa y democrática.

Organigrama institucional y delegación de funciones.

Elaboración de las normas de convivencia.

Organización de acuerdo al perfil.

Organización en función de las necesidades.

✓ **Control**

Identificación de necesidades.

Plan de monitoreo.

Acompañamiento sobre las dificultades.

Control de las actividades docentes.

Control de las relaciones interpersonales.

Manual para el control.

IV.-INSTRUCCIONES:

13. El Cuestionario para indagar sobre el nivel de participación en la administración educativa de los docentes de la Unidad Educativa de Daule- Guayas, Ecuador, consta de 20 ítems, de los cuales 7 corresponden a la dimensión **planeación**, 7 para la dimensión **organización**, y 6 para la dimensión **control**.

14. El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con cinco opciones de respuesta: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, asignándoles valores del 1 al 5, de acuerdo a los siguientes criterios.

1: Nunca = Cuando la afirmación no se cumple en lo mínimo.

2: Casi nunca = Cuando la afirmación se cumple en lo mínimo.

3: A veces = Cuando la afirmación en algo se cumple, aunque no a cabalidad.

4: Casi siempre = Cuando la afirmación se cumple casi a cabalidad.

5: Siempre = Cuando la afirmación se cumple a cabalidad y tal como está planteado.

El nivel de las relaciones interpersonales de los docentes, se califica como:

- Inaceptable
- Poco Aceptable
- Aceptable

Rangos

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor mínimo – Valor máximo, sobre los 3 niveles descritos.

V.-MATERIALES: Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.

VI.-CALIFICACIÓN:

Escala de la calificación general del nivel de participación en la administración educativa de los docentes y sus dimensiones

Dimensiones	No. Ítems	Inaceptable	Poco Aceptable	Aceptable
PLANEACIÓN	7	7 - 16	17 - 26	27 - 35
ORGANIZACIÓN	7	7 - 16	17 - 26	27 - 35
CONTROL	6	6 - 13	14 - 21	22 - 30
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA	20	20 - 47	48 - 75	76 – 100

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
CUESTIONARIO / RELACIONES INTERPERSONALES

ESTIMADO COLEGAS:

Reciba un afectuoso saludo. El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación, relacionado con las relaciones interpersonales que se vivencian en nuestra Unidad Educativa. Para lo cual agradezco su participación que será de manera anónima de las propuestas que se presentan.

Las afirmaciones del siguiente instrumento deben valorarlas marcando con (X) en el recuadro que correspondan al nivel de la frecuencia con que se cumplen, no existe respuesta correcta ni incorrecta, pues todas sus opiniones son válidas.

Muchas gracias por su aporte.

Escala de valoración				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Nº	Ítems por dimensión	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	Dimensión: comunicación					
1	La comunicación entre los directivos y docentes es abierta y fluida.					
2	Antes de iniciar una reunión de trabajo, se plantean normas de participación.					

3	Los mensajes elaborados por la dirección llegan oportunamente.					
4	Se han implementado medios de comunicación accesibles para todo el personal docente					
5	La unidad educativa promueve espacios de comunicación entre los colegas.					
N°	Dimensión: afecto	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
6	Es notorio el grado de estimación que sentimos por parte de los directivos.					
7	Se percibe las muestras de cariño por parte de los docentes.					
8	El reconocimiento por parte de los directivos se hace evidente en las jornadas de equipo.					
9	El trabajo realizado en bienestar de la institución es apreciado					

	por los colegas de trabajo.					
10	En momentos de pesar se cuenta con el respaldo motivacional de los directivos.					
N°	Dimensión: empatía	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
11	Cuando participamos y opinamos en una reunión, se valoran nuestras ideas.					
12	El personal directivo escucha con atención cuando expresamos alguna inquietud.					
13	Los aportes que damos en bienestar institucional son tomados en consideración.					
14	Cuando alguno de nosotros se encuentra en problemas, los demás colegas se identifican y apoyan para superar la dificultad.					

15	Los docentes cuentan con capacidad de escucha.					
N°	Dimensión: respeto	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
16	Se hace evidente el respeto de las normas de convivencia.					
17	Los directivos aceptan, actúan y toman decisiones respetando los derechos de sus colegas docentes.					
18	Los docentes respetan el planteamiento de las ideas de los demás.					
19	Se respeta y considera las disposiciones de la superioridad que se emiten en bienestar común.					
20	Durante las reuniones de trabajo se interactúa con respeto y valoración.					

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO
RELACIONES INTERPERSONALES

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta.
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario.
3. **Lugar:** Unidad Educativa de Daule - Guayas, Ecuador.
4. **Forma de aplicación:** Dirigida.
5. **Fecha de aplicación:** 2020
6. **Autora:** Suarez Yoza Flor María
7. **Año:** 2020
8. **Lugar:** Guayas, Ecuador
9. **Medición:** Nivel de relaciones interpersonales
10. **Adaptación:** Creación propia.
11. **Administración:** Docentes
12. **Tiempo de aplicación:** entre 25 y 35 minutos.

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa de Daule - Guayas, Ecuador.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

✓ **Comunicación**

Nivel de comunicación.

Listado de normas de participación.

Mensajes que llegan oportunamente.

Medios de comunicación.

Promoción de espacios de comunicación.

- ✓ **Afecto**
 - Grado de estimación de los directivos.
 - Muestras de cariño.
 - Reconocimiento de los directivos.
 - Aprecio del trabajo.
 - Respaldo motivacional.

- ✓ **Empatía**
 - Valoración de las ideas.
 - Capacidad de escucha.
 - Valoración de los aportes.
 - Identificación con las dificultades.

- ✓ **Respeto**
 - Respeto de las normas de convivencia.
 - Respeto de los derechos.
 - Respeto a las ideas.
 - Respeto a las disposiciones.
 - Respeto durante las interacciones.

IV.-INSTRUCCIONES:

1. El Cuestionario para indagar sobre el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa de Daule- Guayas, Ecuador, consta de 20 ítems, de los cuales 5 corresponde a la dimensión **comunicación**, 5 para la dimensión **afecto**, 5 para la dimensión **empatía**, y 5 para la dimensión **respeto**.
2. El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con cinco opciones de respuesta: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, asignándoles valores del 1 al 5, de acuerdo a los siguientes criterios.
 - 1: Nunca = Cuando la afirmación no se cumple en lo mínimo.
 - 2: Casi nunca = Cuando la afirmación se cumple en lo mínimo.

- 3: A veces = Cuando la afirmación en algo se cumple, aunque no a cabalidad.
 4: Casi siempre = Cuando la afirmación se cumple casi a cabalidad.
 5: Siempre = Cuando la afirmación se cumple a cabalidad y tal como está planteado.

El nivel de las relaciones interpersonales de los docentes, se califica como:

- Inaceptable
- Poco Aceptable
- Aceptable

Rangos

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor mínimo – Valor máximo, sobre los 3 niveles descritos.

V.-MATERIALES: Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.

VI.-CALIFICACIÓN:

Escala de la calificación general de las relaciones interpersonales del docente y sus dimensiones

Dimensiones	No. Ítems	Inaceptable	Poco Aceptable	Aceptable
COMUNICACIÓN	5	5 - 11	12 - 18	19 - 25
AFECTO	5	5 - 11	12 - 18	19 - 25
EMPATÍA	5	5 - 11	12 - 18	19 - 25
RESPECTO	5	5 - 11	12 - 18	19 - 25
RELACIONES INTERPERSONALES	20	20 - 47	48 - 75	76 – 100

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de participación de los docentes en la administración educativa.

OBJETIVO: Identificar el nivel de participación en la administración educativa de los docentes de la Unidad Educativa de Daule - Guayas, Ecuador.


DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa de Daule - Guayas, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Briones Mendoza Mario

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



Dr. Mario N. Briones Mendoza
DOC. INVESTIGACIÓN
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de participación de los docentes en la administración educativa.

OBJETIVO: Identificar el nivel de participación en la administración educativa de los docentes de la Unidad Educativa de Daule - Guayas, Ecuador.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa de Daule - Guayas, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Puestas Chunga César Augusto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		


Magíster: César Augusto Puestas Chunga
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de participación de los docentes en la administración educativa.

OBJETIVO: Identificar el nivel de participación en la administración educativa de los docentes de la Unidad Educativa de Daule - Guayas, Ecuador.


DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa de Daule - Guayas, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: José Luis Herrera Montero

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster.

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		


Magíster: José Luis Herrera Montero
EVALUADOR

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

Alfa de Cronbach de la variable administración educativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	15

Conforme lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010) para hallar la confiabilidad de un instrumento, la base de datos obtenidos de la aplicación, se someten a prueba, preferentemente considerando una prueba piloto aplicado a sujetos con las mismas características, pero que no forman parte de la muestra de estudio.

Para el caso de la variable administración educativa, al someter al programa SPSS 25, la base de datos consolidada de la prueba piloto compuesta por 15 docentes de otra Unidad Educativa, el valor del Alfa de Cronbach obtenido, fue de 0,929, valor que se encuentra muy próximo a la unidad y que le da una confiabilidad de Muy Alta dentro del rango establecido.

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
Se elabora un diagnostico educativo anual donde contempla las relaciones interpersonales de los docentes.	3,07	,884	15
Se considera las necesidades referidas a las relaciones interpersonales de los docentes en el proyecto educativo institucional.	3,40	,632	15
Se considera estrategias para la mejorar de las relaciones interpersonales en los documentos de gestión administrativa.	3,27	,704	15
Para la mejora de las relaciones interpersonales se elaboran proyectos específicos.	2,87	1,060	15
Dentro del mes de planificación se considera la elaboración de las normas de convivencia.	3,73	,884	15
Los procedimientos administrativos toman en cuenta las relaciones interpersonales.	3,40	,632	15
Durante el proceso de planificación los docentes participan en convivencia armoniosa.	3,87	,915	15
La Unidad Educativa promueve la participación de los docentes para la elaboración del Manual de Organización y Funciones.	3,07	1,033	15
El Manual de Organización y Funciones considera las necesidades referidas a las relaciones interpersonales de los docentes.	3,00	1,069	15
Los docentes tienen la oportunidad de organizarse de manera participativa y democrática en concordancia con sus capacidades.	3,60	,910	15
Se toma en cuenta el organigrama institucional para la delegación de funciones que promuevan las buenas relaciones interpersonales.	3,93	,799	15

Dentro del mes de planificación se considera la elaboración de las normas de convivencia.	3,47	,834	15
El personal docente se encuentra organizado de acuerdo a su perfil técnico.	3,53	,915	15
Se organiza al equipo docente en función de las necesidades referidas a las relaciones interpersonales.	3,53	,516	15
Se identifica las necesidades referidas a las relaciones interpersonales.	3,20	,414	15
Se toman en cuenta indicadores para el monitoreo de las relaciones interpersonales.	3,27	,799	15
Al ubicar las necesidades sobre las relaciones interpersonales se brinda acompañamiento sobre las dificultades.	3,27	1,033	15
El ejercicio del control de las actividades de los docentes gira en función de las relaciones interpersonales.	3,13	1,187	15
Se ejerce control sobre las relaciones interpersonales de los docentes.	3,00	1,069	15
Se realizan acciones referidas al control de las relaciones interpersonales.	3,40	,986	15

Base de datos de la prueba piloto

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total		
1	2	4	3	2	4	4	5	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	66	K	20
2	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	56	Σv_i	15,695
3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	65	Vt	133,286
4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	2	2	2	72		
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	89	SECCIÓN 1	1,053
6	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	59	SECCIÓN 2	0,882
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	66	ABSOLUTOS2	0,882
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78		
9	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	50	α	0,929
10	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	2	3	56		
11	2	4	3	2	4	4	5	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	66		
12	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	56		
13	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	65		
14	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	2	2	2	72		
15	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	89		
																					Vt	133,286	
VARIANZA	0,7805	0,4	0,495	1,123	0,7805	0,4	0,838	1,066	1,142	0,828	0,638	0,695	0,838	0,266	0,171	0,638	1,066	1,409	1,142	0,971	15,695		



VALIDEZ ESTADÍSTICA																								
																					CORRELACIÓN ÍTEM - TOTAL			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total			
1	2	4	3	2	4	4	5	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	66	1	0,7141148389	1
2	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	56	2	0,5576028983	2
3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	65	3	0,4132101664	3
4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	2	2	2	72	4	0,9279635821	4
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	89	5	0,7421193424	5
6	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	59	6	0,5576028983	6
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	66	7	0,723131456	7
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78			8
9	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	50			9
10	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	2	3	56		0,7141148389	10
11	2	4	3	2	4	4	5	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	66		0,5576028983	11
12	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	56			12
13	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	65			13
14	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	2	2	2	72			14
15	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	89			15



10 :

Visible: 20 de 20 variables

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	var	var
1	2	4	3	2	4	4	5	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4		
2	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3		
3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4		
4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	2	2	2		
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5		
6	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3		
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3		
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
9	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2		
10	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	2	3		
11	2	4	3	2	4	4	5	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4		
12	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3		
13	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4		
14	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	2	2	2		
15	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5		
16																						
17																						
18																						
19																						
20																						
21																						
22																						
23																						

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:ON



ALFA DE CRONBACH ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	N Numérico	1	0	Se elabora un diagnostico educativo anual donde contempla las re...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
2	V2	N Numérico	1	0	Se considera las necesidades referidas a las relaciones interper...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
3	V3	N Numérico	1	0	Se considera estrategias para la mejorar de las relaciones interper...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
4	V4	N Numérico	1	0	Para la mejora de las relaciones interpersonales se elaboran proy...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
5	V5	N Numérico	1	0	Dentro del mes de planificación se considera la elaboración de las...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
6	V6	N Numérico	1	0	Los procedimientos administrativos toman en cuenta las relacione...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
7	V7	N Numérico	1	0	Durante el proceso de planificación los docentes participan en con...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
8	V8	N Numérico	1	0	La Unidad Educativa promueve la participación de los docentes pa...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
9	V9	N Numérico	1	0	El Manual de Organización y Funciones considera las necesidad...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
10	V10	N Numérico	1	0	Los docentes tienen la oportunidad de organizarse de manera part...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
11	V11	N Numérico	1	0	Se toma en cuenta el organigrama institucional para la delegación...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
12	V12	N Numérico	1	0	Dentro del mes de planificación se considera la elaboración de las...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
13	V13	N Numérico	1	0	El personal docente se encuentra organizado de acuerdo a su perf...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
14	V14	N Numérico	1	0	Se organiza al equipo docente en función de las necesidades refer...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
15	V15	N Numérico	1	0	Se identifica las necesidades referidas a las relaciones interper...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
16	V16	N Numérico	1	0	Se toman en cuenta indicadores para el monitoreo de las relacion...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
17	V17	N Numérico	1	0	Al ubicar las necesidades sobre las relaciones interpersonales se ...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
18	V18	N Numérico	1	0	El ejercicio del control de las actividades de los docentes gira en f...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
19	V19	N Numérico	1	0	Se ejerce control sobre las relaciones interpersonales de los doce...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
20	V20	N Numérico	1	0	Se realizan acciones referidas al control de las relaciones interper...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

10:29 a.m. 02/07/2020

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de las relaciones interpersonales del docente.

OBJETIVO: Identificar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa de Daule - Guayas, Ecuador.

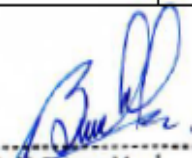
DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa de Daule - Guayas, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Briones Mendoza Mario

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



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

EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de las relaciones interpersonales del docente.

OBJETIVO: Identificar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa de Daule - Guayas, Ecuador.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa de Daule - Guayas, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Puestas Chunga César Augusto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



Magíster: César Augusto Puestas Chunga
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de las relaciones interpersonales del docente.

OBJETIVO: Identificar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa de Daule - Guayas, Ecuador.


DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa de Daule - Guayas, Ecuador.


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: José Luis Herrera Montero

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster.

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		


Magíster: José Luis Herrera Montero
EVALUADOR



CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

Alfa de Cronbach de la segunda variable relaciones interpersonales

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	15

En cuanto a la segunda variable relaciones interpersonales, de la misma manera, aplicamos al programa SPSS 25, la base de datos obtenidas de la aplicación del cuestionario a 15 docentes de otra Unidad Educativa, se obtuvo un Alfa de Cronbach obtenido, cuyo valor de 0,943, que se encuentra muy próximo a la unidad y que permite una confiabilidad Muy Alta dentro del rango establecido.

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
La comunicación entre los directivos y docentes es abierta y fluida.	3,87	,640	15
Antes de iniciar una reunión de trabajo, se plantean normas de participación.	3,27	,799	15
Los mensajes elaborados por la dirección llegan oportunamente.	3,33	,488	15
Se han implementado medios de comunicación accesibles para todo el personal docente	3,53	,743	15
La unidad educativa promueve espacios de comunicación entre los colegas.	3,47	,743	15
Es notorio el grado de estimación que sentimos por parte de los directivos.	3,67	,816	15
Se percibe las muestras de cariño por parte de los docentes.	3,73	,799	15
El reconocimiento por parte de los directivos se hace evidente en las jornadas de equipo.	3,93	,594	15
El trabajo realizado en bienestar de la institución es apreciado por los colegas de trabajo.	3,80	,414	15
En momentos de pesar se cuenta con el respaldo motivacional de los directivos.	4,00	,655	15
Cuando participamos y opinamos en una reunión, se valoran nuestras ideas.	4,00	1,069	15
El personal directivo escucha con atención cuando expresamos alguna inquietud.	4,20	,862	15
Los aportes que damos en bienestar institucional son tomados en consideración.	3,73	,458	15

Cuando alguno de nosotros se encuentra en problemas, los demás colegas se identifican y apoyan para superar la dificultad.	3,73	,799	15
Los docentes cuentan con capacidad de escucha.	3,60	,507	15
Se hace evidente el respeto de las normas de convivencia.	4,40	,828	15
Los directivos aceptan, actúan y toman decisiones respetando los derechos de sus colegas docentes.	3,73	,799	15
Los docentes respetan el planteamiento de las ideas de los demás.	3,73	,458	15
Se respeta y considera las disposiciones de la superioridad que se emiten en bienestar común.	4,13	,640	15
Durante las reuniones de trabajo se interactúa con respeto y valoración.	4,60	,737	15

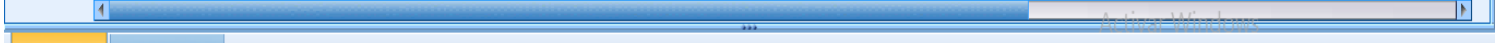
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total		
1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	80	K	20
2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	80	Σv_i	10,124
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	80	Vt	96,838
4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5	75		
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	92	SECCIÓN 1	1,053
6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	63	SECCIÓN 2	0,895
7	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	68	ABSOLUTO S2	0,895
8	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	66		
9	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	56	α	0,943
10	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	80		
11	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	80		
12	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	80		
13	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	80		
14	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5	75		
15	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	92		
																					Vt	96,838	
VARIANZA	0,409	0,638	0,238	0,552	0,552	0,666	0,638	0,352	0,171	0,428	1,142	0,742	0,209	0,638	0,257	0,685	0,638	0,209	0,409	0,542	10,124		





Visible: 20 de 20 variables

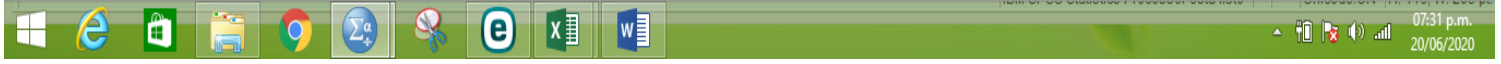
	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	var	var	
1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5		
2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5		
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5		
4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5			
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5			
6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3			
7	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4			
8	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4			
9	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3			
10	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5			
11	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5			
12	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5			
13	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5			
14	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5			
15	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5			
16																							
17																							
18																							
19																							
20																							
21																							
22																							
23																							



Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

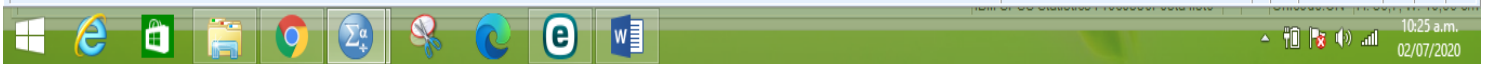
IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON





	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Numérico	1	0	La comunicación entre los directivos y docentes es abierta y fluida.	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
2	V2	Numérico	1	0	Antes de iniciar una reunión de trabajo, se plantean normas de par...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
3	V3	Numérico	1	0	Los mensajes elaborados por la dirección llegan oportunamente.	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
4	V4	Numérico	1	0	Se han implementado medios de comunicación accesibles para to...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
5	V5	Numérico	1	0	La unidad educativa promueve espacios de comunicación entre los...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
6	V6	Numérico	1	0	Es notorio el grado de estimación que sentimos por parte de los di...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
7	V7	Numérico	1	0	Se percibe las muestras de cariño por parte de los docentes.	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
8	V8	Numérico	1	0	El reconocimiento por parte de los directivos se hace evidente en l...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
9	V9	Numérico	1	0	El trabajo realizado en bienestar de la institución es apreciado por ...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
10	V10	Numérico	1	0	En momentos de pesar se cuenta con el respaldo motivacional de ...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
11	V11	Numérico	1	0	Cuando participamos y opinamos en una reunión, se valoran nuest...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
12	V12	Numérico	1	0	El personal directivo escucha con atención cuando expresamos al...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
13	V13	Numérico	1	0	Los aportes que damos en bienestar institucional son tomados en ...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
14	V14	Numérico	1	0	Cuando alguno de nosotros se encuentra en problemas, los demás...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
15	V15	Numérico	1	0	Los docentes cuentan con capacidad de escucha.	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
16	V16	Numérico	1	0	Se hace evidente el respeto de las normas de convivencia.	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
17	V17	Numérico	1	0	Los directivos aceptan, actúan y toman decisiones respetando los...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
18	V18	Numérico	1	0	Los docentes respetan el planteamiento de las ideas de los demás.	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
19	V19	Numérico	1	0	Se respeta y considera las disposiciones de la superioridad que s...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
20	V20	Numérico	1	0	Durante las reuniones de trabajo se interactúa con respeto y valor...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos Vista de variables



Daule, 30 de enero del 2020

Master:

Jacqueline Fernández Fariño
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA
PRESIDENTE JOSE LUIS TAMAYO
Ciudad.

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo deseando éxitos y bendiciones en sus funciones al mismo tiempo me dirijo a usted para comunicarle que me encuentro cursando una maestría en el país vecino Perú en la ciudad de Plura, donde como requisito para incorporarme necesito realizar una tesis de grado con el tema **Relaciones Interpersonales y Administración Educativa en una Unidad Educativa de Daule 2020**, la misma que permite fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes y a la vez la Administración Educativa. Por lo antes expuesto solicito a usted se me permita aplicar el proyecto en el plantel que acertadamente dirige y del cual formamos parte del cuerpo docente.

Seguro de contar con su aprobación anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,


LIC. Flor María Suárez Yoza
C.I. 1306380872


Aprobado
Daule 22/01/2020
REC. TAMAYO
12.11.35
Handwritten signature

TÍTULO: Administración educativa y relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule - Guayas, 2020.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre la administración educativa y las relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule-Guayas, 2020?	GENERAL: Determinar la relación que existe entre la administración educativa y las relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule-Guayas, 2020.	GENERAL: La administración educativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule- Guayas, 2020.	V 1. Administración educativa.	- Planeación. - Organización. - Control.	Enfoque: Cuantitativo. Metodología. Análisis e interpretación. Tipo: No experimental.
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN: 1. ¿Cómo se relaciona la dimensión planeación de la	ESPECÍFICOS: 1. Identificar la relación entre la dimensión planeación de la administración	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS: 1. La dimensión planeación de la administración educativa se			Diseño: Correlacional causal.

administración educativa y las relaciones interpersonales?	educativa y las relaciones interpersonales.	relaciona significativamente con las relaciones interpersonales.	V 2. Relaciones interpersonales.	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación. - Afecto. - Empatía. - Respeto. 	Muestreo: Muestra censal. 61 docentes.
2. ¿De qué manera se relaciona la dimensión organización de la administración educativa y las relaciones interpersonales?	2. Precisar la relación entre la dimensión organización de la administración educativa y las relaciones interpersonales.	2. La dimensión organización de la administración educativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales.			
3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión control de la administración educativa y las relaciones interpersonales?	3. Determinar la relación entre la dimensión control de la administración educativa y las relaciones interpersonales.	3. La dimensión control se relaciona significativamente con la administración educativa y las relaciones interpersonales.			