



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Administración educativa para optimizar la convivencia laboral
docente de una unidad educativa de Milagro, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Rodriguez Mite, Jozami Bertha (orcid.org/0000-0002-7919-1473)

ASESOR:

Cruz Cisneros, Víctor Francisco (orcid.org/0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, quien me guio y me dio fuerzas para continuar en esta carrera tan difícil.

A mi familia por su comprensión, aliento y apoyo incondicional a lo largo de mi formación.

Estoy feliz con la confianza que recibí de mis compañeros, este nuevo logro tiene una gran parte en mí.

También me gustaría agradecer a todos los que directa o indirectamente me ayudaron a completar este proyecto.

Agradecimiento

Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de realizar una maestría en administración educativa en este importante centro.

Al Máster Víctor Francisco Cruz Cisneros por compartir sus sabios conocimientos en el desarrollo de esta importante investigación, a mis amigas Miriam y Almita por el apoyo incondicional.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
VIII. PROPUESTA	35
REFERENCIAS	48
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población	16
Tabla 2. Convivencia laboral	19
Tabla 3. Inclusión	20
Tabla 4. Equidad	21
Tabla 5. Participación y manejo de conflictos	22
Tabla 6. Estadísticas de Convivencia laboral	23
Tabla 7. Prueba de Convivencia laboral	23
Tabla 8. Estadísticas de D1	24
Tabla 9. Prueba de D1	24
Tabla 10. Estadísticas de D2	25
Tabla 11. Prueba de D2	25
Tabla 12. Estadísticas de D3	26
Tabla 13. Prueba de D3	26

Índice de figuras

Figura 1: VD Convivencia laboral	19
Figura 2: D1 Inclusión	20
Figura 3: D2 Equidad	21
Figura 4: D3 Participación y manejo de conflictos	22

Resumen

Este estudio tiene como título Administración educativa para optimizar la convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro, 2022, como objetivo establecer en qué medida el programa administración educativa mejora la convivencia laboral docente de una unidad educativa. La investigación es de tipo aplicado, de naturaleza cuantitativa, con alcance transversal, con un diseño tipo pre-experimental, utilizando la encuesta como técnica y cuestionarios como instrumentos, la muestra estaba conformada por 33 docentes. En los resultados encontramos diferencia significativa del programa, en el Pretest en el nivel alto era 12,12% y después del posttest mejoró a un 90,91%, así mismo en los datos inferenciales se observa una significancia sig 0,000 < 0,005 establecido en la investigación, por lo que acepta la H_1 y se rechaza la H_0 , por lo que el programa administración educativa sí mejora significativamente la convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro, 2022. Se concluye que el programa brinda varias oportunidades para mejorar la convivencia de la fuerza laboral de los maestros para el crecimiento profesional y el bienestar, hasta la optimización de las condiciones de trabajo, que son importantes para garantizar las óptimas condiciones laborales que le permita crecer y tener éxito en su institución.

Palabras clave: Administración educativa, comportamiento organizacional, cooperación, resolución de conflictos, relaciones humanas.

Abstract

The title of this study is Educational Administration to optimize teacher labor coexistence in an educational unit in Milagro, 2022, with the objective of establishing to what extent the educational administration program improves teacher labor coexistence in an educational unit. The research is of an applied type, of a quantitative nature, with a transversal scope, with a pre-experimental type design, using the survey as a technique and questionnaires as instruments, the sample was made up of 33 teachers. In the results we found a significant difference in the program, in the Pretest at the high level it was 12.12% and after the posttest it improved to 90.91%, likewise in the inferential data a significance of $0.000 < 0.005$ is observed, established in the research, for which H1 is accepted and H0 is rejected, so the educational administration program does significantly improve the teacher labor coexistence of an educational unit in Milagro, 2022. It is concluded that the program provides several opportunities to improve the coexistence of the workforce of teachers for professional growth and well-being, to the optimization of working conditions, which are important to guarantee the optimal working conditions that allow you to grow and succeed in your institution.

Keywords: Educational administration, organizational behavior, cooperation, conflict resolution, human relations.

I. INTRODUCCIÓN

Se conoce que la administración educativa organiza la interacción afectiva, social y académica, que construyen para lograr la formación de individuos y grupos, enfatizando el trabajo colaborativo, la tarea es apoyar y asignar los recursos humanos, técnicos, financieros, infraestructura y pedagógicos necesarios para las instituciones educativas.

Por tanto, algunos países de América Latina se han centrado en planificar y liderar reformas educativas encaminadas a mejorar la calidad de la educación, algunas de estas iniciativas decidieron mejorar las relaciones sociales y el entorno de vida, lo cual enfatizaron en la convivencia laboral, aspectos relacionados con seguridad y prevención de la violencia, creando salud mental de los colaboradores de la institución. La convivencia es un tema de la vida cotidiana como producto de la interacción humana, es decir, el resultado de la vida entrelazada en diversas esferas de las relaciones sociales.

Sin embargo, en el informe de tipo observacional de Morales, (2019) sobre una muestra de 2385 empleados de pymes en el distrito de La Molina de Perú, sobre los resultados de resolución de conflictos que perjudica las reglas de convivencia en el mercado laboral muestran que existen lineamientos, manuales o convenios de convivencia, de los cuales el 90% desconoce y El 10% de la población conoce estas reglas. Otro aspecto examinado fue la frecuencia con la que evitaban los conflictos, lo que mostró que el 86 % escasa, el 1 % moderada y el 13 % evitaba los conflictos. Hoy en día, la convivencia en el trabajo es una herramienta imprescindible para cualquier empresa, pero la realidad es que a nadie le interesan los planes, lineamientos, manuales o acuerdos de convivencia para evitar o prevenir el conflicto.

De igual forma, un estudio de Cruz, (2021) muestra que en Ecuador se realizó una encuesta sobre lo que piensan los docentes de instituciones educativas sobre la convivencia y el 70% dijo conocer el código de convivencia y el 30% cree no conocerlo, también el 62% admite que no fueron invitados a trabajar el código de convivencia y, por último, el 100% de los docentes admite que la institución está organizada y tiene un plan para mejorar la comunicación social.

En nuestra realidad se observa en la unidad educativa las constantes insuficiencias en la formación de los docentes reconoce la necesidad de una preparación con enfoque participativo que promueva una actitud crítica en la práctica docente. La situación descrita atenta contra las dificultades de convivencia en el establecimiento educativo, así como no permite promover el aprendizaje de los códigos y normativas mediante la participación que se coincide que el deterioro del centro educativo es directamente proporcional al desequilibrio de la convivencia laboral. La situación detectada en los docentes en cuestión en el deterioro de las relaciones interpersonales entre docentes. Al no existir una convivencia adecuada, puede causar entre otros factores niveles de estrés y ansiedad tanto los docentes como director. Finalmente, se señala que se identifican posibilidades en el centro educativo de situaciones tales como la deserción laboral, violencia verbal, que interrumpen el desarrollo de los docentes en su integración a la vida social y desarrollando su propio proyecto de vida.

En este contexto se realizan las interrogantes de investigación: ¿Cómo el programa administración educativa mejora la convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro, 2022? Como preguntas específicas tenemos:

P₁. ¿En qué medida el programa administración educativa mejora la inclusión en una unidad educativa de Milagro, 2022?; P₂: ¿De qué forma el programa administración educativa mejora la equidad de una unidad educativa de Milagro, 2022?; P₃: ¿De qué modo el programa administración educativa mejora participación y manejo de conflictos de una unidad educativa de Milagro, 2022?

En cuanto a la justificación de la investigación tiene relevancia práctica porque el programa de convivencia laboral, aprendes a comunicar sentimientos y emociones donde la solidaridad y la responsabilidad social se practican a través de relaciones creando normas formales e informales de intervención para resolver problemas derivados de la convivencia.

Asimismo, presenta justificación teórica basada en los modelos administración humanista, enfoque administración educativa de Pacheco et al. (2018), teoría del modelo racional y de la teoría del integrado de Fierro et al. (2019) útil para aprender a convivir de forma eficaz en la resolución de conflictos.

Finalmente, tiene justificación metodológica, porque presenta un programa coherente, estructurado con seguimiento metodológico, y que además brinda cuestionarios validados para nuevas investigaciones de convivencia laboral poco existentes en la comunidad científica. Además, tiene justificación social porque apunta a minimizar, definir, prevenir, corregir y sancionar todos los factores de riesgo presentes en la institución.

En cuanto al objetivo general de la investigación: Establecer cómo el programa administración educativa mejora la convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro, 2022. Como objetivos específicos:

OE₁: Comprobar cómo el programa administración educativa mejora la dimensión inclusión de una unidad educativa de Milagro, 2022;

OE₂: Probar cómo el programa administración educativa mejora la dimensión equidad de una unidad educativa de Milagro, 2022;

OE₃: Demostrar cómo el programa administración educativa mejora la dimensión participación y manejo de conflictos de una unidad educativa de Milagro, 2022

Adicionalmente como hipótesis general se propone: H₁: El programa administración educativa mejora significativamente la convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro, 2022. H₀: El programa administración educativa no mejora significativamente la convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro, 2022.

Como hipótesis específicas:

HE₁: El programa administración educativa mejora de manera significativa la inclusión de una unidad educativa de Milagro, 2022;

HE₂: El programa administración educativa mejora de manera significativa la equidad de una unidad educativa de Milagro, 2022;

HE₃: El programa administración educativa mejora de modo significativo la participación y manejo de conflictos de una unidad educativa de Milagro, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales Vásquez, (2021) el objetivo general de este estudio es proponer un guía de comportamiento organizacional para mejorar la convivencia zonal región alta Amazonía con una metodología de tipo aplicada, descriptivo y propositivo, no experimental, con una muestra 67 colaboradores, se utilizó como técnica la encuesta, se realizaron conjuntos de datos por cuestionario. Como resultado, el 55,2% de los socios calificó la comunicación como regular, el 53,7% dijo que la convivencia laboral nivel regular. Finalmente, se presentó una propuesta basada en el modelo Vroom, sustentada en tres supuestos: fuerzas dentro del individuo y dentro de la situación laboral juntas motivan y determinan el comportamiento; para que las personas tomen decisiones conscientes sobre su comportamiento para optimizar la vida laboral.

Asimismo, la investigación de Carranza, (2019) el cual tuvo como propósito proponer estrategias motivacionales para mejorar la convivencia laboral y privada, UGEL San Martín. Para ello aplicó un esquema descriptivo y propositivo con una muestra de 50 trabajadores. En sus resultados el nivel de convivencia laboral, arrojaron que el 58% de los trabajadores indicaron que el nivel de convivencia es medio, y el 42% de los manifestaron que el nivel de comunicaciones es bajo. En conclusión, la mayoría de los trabajadores no están motivados para cumplir con sus funciones, lo que indica que las autoridades de la institución no consideran todo el aporte y reconocimiento del trabajo.

Asimismo, Canal, (2018) este trabajo tiene como objetivo mejorar las habilidades sociales de los profesores de primaria que laboran en la I.E. No. 50108, Cusco. El estudio fue exploratorio pre experimental en el que participaron 21 profesores seleccionados en base a un muestreo aleatorio y utilizado en un pre experimento. Se puede demostrar la efectividad del taller: Comunicación mejora 67%, escucha y apertura a los comentarios 57,1%; colaboración 66,7%, adquisición de disipaciones 76,2%. En el cognitivo y conductual: la creatividad 61,9%, la participación en las actividades institucionales 57,1%, crear casos de diálogo 57,1%, utilización de recursos educativos 52,4% y proyectos de desarrollo 76,2%.

Además, el trabajo académico Amésquita, (2021) realizado en Lima, el propósito del estudio es ¿Cuál es la relación entre la convivencia y la gestión escolar para los docentes del Distrito de Barranco? En este trabajo se empleó un método hipotético deductivo, no experimental de corte transversal utilizando un método descriptivo, en la categoría de correlación descriptiva, donde la muestra de investigación es de 72 docentes. En los resultados descriptivos muestran en las relaciones interpersonales un 37,5 % lo calificó alto; 43,1% medio y un 19, %, bajo, en los resultados inferenciales se observa un p valor = ,000 menor a 0,005 % por lo que se acepta la H1, rechazando la H0, con una correlación ,686 correlación positiva media.

Finalmente, Barraza, (2022) este trabajo trata en comprobar la relación clima organizacional y la convivencia laboral en los establecimientos públicas en la UGEL 05. El estudio es básico, descriptivo correlacional, transversal con una población de 60 profesores, utilizando la encuesta. Los resultados muestran que el 38,3% respondieron que el clima organizacional debe mejorar, siendo regular el 30% y óptimo el 31,7%. En los resultados inferenciales se observa un sig 0,000, inferior a 0,05, con un valor de correlación 0,400 correlación positiva débil, afirmando que existe una relación entre las variables.

En un contexto nacional, Ramón, (2022) radicada en una institución educativa Franciscana del Ecuador pretende identificar bajo compromiso ético y autoridad en las relaciones interpersonales, insuficiente identificación de los valores institucionales y principios de la filosofía Franciscana. La investigación es tipo teórico se basa en conceptos éticos, con diseño cuasi experimentales, descriptiva e inferencial utilizando U de Mann-Whitney, con una muestra no probabilística de 35 docentes en cada grupo. Los resultados obtenidos en la fase de preprueba en el nivel convencional, el grupo de control obtuvo un 5,7% y el grupo experimental un 45,7%, definitivamente queda claro que la mayoría de los docentes del grupo experimental mejoraron su ética docente mientras que los profesores del grupo de control mantuvieron un nivel bueno y normal. Se concluyó que el uso del programa mejora la práctica docente del docente con pensamientos y sentimientos filosóficos Franciscanos, reflejan en la realidad y toma de decisiones para los demás y para uno mismo.

También, Fuente, (2020) en determinar la convivencia institucional y el trabajo en equipo de los profesores en la institución Gallegos Lara de Balzar, campus Chonero. El trabajo sigue un tipo básica, no experimental y correlacional, con una población de 22 docentes, se aplicó una técnica la encuesta con escala de medición tipo Likert. En los resultados descriptivos se observa un nivel de validez del 63,6% de los participantes en convivencia y el 68,2% en trabajo en grupo. En conclusión, en los resultados inferenciales, se observa un sig 0,01 con un valor Rho= 0,751, lo que llevó a admitir la hipótesis del estudio refutando la H_0 .

Además, Donoso, (2019) el objetivo general del estudio "Estrategias de mediación de conflictos y su impacto en la convivencia educativa entre los docentes de la Escuela Alberto Spencer Herrera, fue conocer el impacto de las estrategias de mediación de conflictos y la convivencia educativa en los docentes .La muestra consta de 30 docentes, el estudio es de diseño no experimental, transversal y de correlación causal, aplicando como técnica de recolección de datos por encuesta y cuestionario. Los resultados se presentaron mediante tablas de coeficiente de correlación que rho expone un p valor= 0,006 menor a 0,05% se acepta que existe un efecto significativo entre las variables, con un valor correlacional de 0.800. El estudio concluye mostrando una diferencia significativa entre las estrategias de mediación de conflictos y la convivencia educativa.

De igual forma, Investigado por Barrera, (2022) se encontró la relación entre la cultura de paz y la convivencia armónica entre los docentes de unidades educativas de Guayaquil Ecuador, 2022 se desarrolló con un enfoque cuantitativo y una correlación de tipo descriptiva, se utilizó un cuestionario válido y confiable para cada variable en una muestra de 55 docentes. En sus resultados alcanzados se observa que un 60% en cultura de paz, en cuanto a la convivencia un 7,3% baja, 12,7 % media y 60% alta, en los resultados inferenciales se observa p valor = 0,005 < 0,05 % por lo que se aprueba la H_1 y se rechaza la H_0 , con un valor de correlación 0,841.

Finalmente, el estudio de Vera, (2022) sobre la determinación de la relación entre la convivencia docente para mejorar el clima institucional, con una muestra de 34 docentes, es un tipo de investigación básica, investigación transversal correlacional desarrollado en un diseño no experimental utilizando una encuesta y cuestionarios

como instrumentos. En sus resultados se observó 44,12% identificación de factores que inciden en la convivencia de los docentes en cuanto a mejorar el clima de la institución educativa como buena. El 23,53% regular, sin embargo, el 2,9 % la considera deficiente y el 5,88% la considera muy deficiente. El objetivo también fue la percepción de los docentes sobre la convivencia entre el trabajo y la vida privada, de los cuales el 17,65% de los participantes en la encuesta afirmaron que es óptima. El 26,7% son regulares. Sin embargo, el 8,82% la considera deficiente y el 2,94 % la considera muy deficiente. Sus resultados muestran un p valor de $p = 1,98\%$, que es mayor que $0,05\%$, lo que significa que, dada la regla de decisión, se acepta H_0 (hipótesis nula).

En cuanto a la variable independiente Contreras, (2011) define la administración educativa como una disciplina administrativa de metodologías e instrucciones que sistematizan los recursos materiales en el funcionamiento de un sistema educativo e institucional. Como ya se ha dicho la administración es el control es el cometido de los recursos materiales y humanos para colocarlos al servicio de los principales objetivos y aspiraciones definidos en la política educativa. Esta comprensión de la administración educativa se basa en el procedimiento de recursos materiales y humanos en el contexto de la educación, pero la gestión de los recursos materiales mencionados es parte de los procesos de la disciplina administrativa como una empresa completa en un entorno de entrenamiento.

Para Calero, Velasco y Herrera, (2017) la administración educativa es una disciplina compleja que engloba la educación, la gestión y otras disciplinas sin perder su distinción.

De acuerdo con Cabrera y Bennisar, (2022) la administración educativa debe apuntar al uso eficaz de los recursos, satisfaciendo las necesidades sociales del entorno, lo que justifica su avance en los procesos educativos de los estudiantes en respuesta a las necesidades educativas naturalmente crecientes. Sugieren que la gestión debe responder a las necesidades del entorno y que los líderes deben ser receptivos, comprensivos, competentes para facilitar el diálogo y capaces de una evaluación regular a través de mecanismos internos y externos.

Según Martínez, (2012) la administración educativa sustituye a la creación de relaciones adecuadas entre las estructuras, habilidades, métodos, estilos de dirección, competencias y visión de la organización.

Por otro lado, en cuanto a los modelos o enfoque de la administración educativa, el sector de la educación pública adoptó esta filosofía un enfoque de gestión tecno-burocrático, que tiene un componente autoritario y limita así la promoción de la sociedad para la libertad y la justicia individual. Su naturaleza normativa y jerárquica sofoca la creatividad e inhibe el compromiso ciudadano en las escuelas.

Las permutaciones en el ambiente y los cambios en las carestías de la sociedad han provocado cambios en el pensamiento administrativo según Martínez, (2005) el enfoque administrativo contemporáneo caracterizado por la preocupación por cosas tales como sociales y humanas; participación, confianza, autonomía del empleado, empoderamiento, trabajo en equipo y en general todo lo relacionado con Humano social. Por lo tanto, el desarrollo del pensamiento de gestión moderno es un hecho, respaldado por un enfoque de gestión más complejo y estructurado.

Otra propuesta según Ramírez et al. (2015) un enfoque administrativo humanista es visto como un espacio esencial basado en un conjunto de lineamientos reconocidos y compartidos para el desarrollo de los valores institucionales; la estructura organizativa se centrará en las personas y proporcionará factores de motivación que la organización puede proporcionar a sus docentes. Las principales manifestaciones de este paradigma pedagógico son el énfasis en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) como guía de todas las actividades escolares; el liderazgo se centra en la colaboración, la renovación y el desarrollo continuos de los docentes, la autonomía del liderazgo local, el control de la organización reconocimiento, evaluación y rendición de cuentas; básicamente va de la eficiencia a la eficiencia escolar.

Asimismo, el enfoque de la administración educativa según Pacheco et al. (2018) este paradigma se centra como un proceso en el que el equipo directivo desarrolla actividades planificadas en función de objetivos establecidos, teniendo

en cuenta necesidades e intereses, transiciones, actividades actuales y previsiones futuras basadas en resultados alcanzables. Las situaciones anteriores forman parte de la responsabilidad del día a día del órgano de administración el cual debe brindar orientación y soluciones.

Como ya se mencionó anteriormente, la administración educativa es fundamental en la práctica educativa, donde los autores Vivas, Martínez, Solís señalando a Pacheco, Robles y Ospino (2018) en el cual proponen las dimensiones: planeación, organización, control y evaluación de las actividades y otros recursos que complementan la labor docente.

En lo que corresponde, a la dimensión planeación, se definen objetivos y estrategias, se planifican métodos para establecer y regularizar actividades. Esta tarea implica definir la misión y la visión, establecer metas, establecer procesos para alcanzarlas y planificar actividades que puedan llevarse a cabo en un tiempo determinado. Para Pantigoso, (2022) una institución educativa ligada con promover una comunicación equitativa y respetuosa analiza constantemente la socialización y la dinámica entre los estudiantes y la interviene oportunamente a través de políticas especiales propuestas por el directorio, como la implementación de protocolos académicos, violencia, contabilización de acciones enseñanza individual o grupal.

En las instituciones educativas, la planificación se refiere a la organización de medidas, planes de estudio y administrativamente tiene como objetivo apoyar las actividades de la organización, la financiación de proyectos y también incluye al personal responsable de los programas educativos miembros administrativos, de apoyo y académicos Pineda y Erazo, (2021).

La adecuada planificación de una unidad educativa es importante porque promueve el progreso de la institución mediante la optimización de recursos, reduce la incertidumbre del futuro, investiga suficientemente todas las premisas para resolver cada situación que se presenta, define metas precisas para tomar la decisión correcta decisiones, elegir indicadores y medidas adecuadas que aseguren un funcionamiento impecable y con ello crear un clima organizacional saludable para los miembros y para todos en la institución.

Asimismo, para Passailaigue, (2013) consiste en definir objetivos, desarrollar una estrategia general para alcanzar los objetivos y crear una jerarquía de planes para combinar y coordinar actividades.

En cuanto a la dimensión organizacional, Pacheco, Robles y Ospino (2018) diseñan su estructura organizacional de acuerdo a sus necesidades, con gerentes coordinando las actividades de sus funcionarios y colegas de manera individual o en conjunto. Según Marín y Atencio, (2008) el proceso organización es el agrupamiento y organización de las actividades necesarias para conseguir los objetivos fijados, creando unidades administrativas, dividiendo tareas, atribuciones, responsabilidades y jerarquizándolas si fuera necesario.

En lo que corresponde a la dimensión control es la función que se delega de monitorear la implementación de las actividades y señalar las medidas correctivas que faltan para demostrar que el plan elaborado se implementa según lo definido por la organización. Esta área está relacionada con la planificación, por lo que, si no se definen adecuadamente los objetivos y funciones a desarrollar, no se obtendrán buenos resultados Pineda y Erazo, (2021). Las funciones descritas anteriormente son esenciales en la gestión empresarial de las instituciones educativas porque son un reto personal para el responsable, por lo que el gerente debe ser lo suficientemente eficiente para implementar estas funciones en su trabajo diario.

Finalmente, la dimensión evaluación se enfoca en el discurso que define el desempeño gerencial midiendo y corrigiendo el desempeño organizacional para que los hechos coincidan con los propósitos y metas organizacionales. Para Aponte et al, (2010) el proceso de evaluación incluye las metas y los planes e identificar las desviaciones de los estándares, crear planes que instruyan a los gerentes a usar los recursos para lograr metas específicas y luego revisar las diligencias para comprobar si están cumpliendo con los planes. La evaluación puede entenderse de muchas formas en metas u objetivos del establecimiento, seguimiento y medición de la validez de la meta, reporte, como algunas metas.

Al comparar estos modelos, el primer enfoque tecno-burocrático tiene como objetivo principal la autoridad y carencia de justicia, lo que minimiza el compromiso

de los colaboradores en la organización, por el contrario, el segundo enfoque se basa en la parte humanista de la misión, la visión común, y el tercer enfoque es una gestión basada en un líder responsable que hace cumplir ciertos procesos basados en función de los resultados a alcanzar. Por ello, este estudio asume el enfoque de Pacheco, Robles y Ospino (2018), que es fundamental en la práctica educativa para la variable independiente.

En lo que respecta a la variable dependiente de la convivencia laboral según Sandoval, (2014) es la posibilidad de que las personas vivan con los demás en un marco de respeto mutuo y solidaridad. Vivir en armonía con los demás significa respetar las ideas y sentimientos de los demás, tolerar las diferencias, aceptar y apreciar las diferencias, respaldo, correlación y participación en función de objetivos comunes. Para Sandoval, (2014) considera que para lograr la convivencia es preciso el aprendizaje y la práctica de valores. Para Berra y Dueñas, (2012) la función de convivencia significa fortalecer normas que enfatiza no sólo la tolerancia a las diferencias, sino también lo que nos une: el espacio, el tiempo, las tareas, los deberes, los medios.

Según los autores, el proyecto de convivencia es una herramienta educativa que puede proponer medidas preventivas que benefician muchos aspectos del mandato educativo. Para Morales, (2019) es importante tener un plan, manual, manual o protocolo para evitar o enfrentar conflictos y finalmente capacitar a empleados para manejar emociones, prevenir y manejar conflictos, enfrentarlos y resolverlos internamente.

Por tanto, para Valbuena (2022), la convivencia es un espacio relativo de cooperación y crecimiento, que se crea y se reconstruye también en lo cotidiano, a través del cual se interconectan los diversos integrantes de la institución educativa. De acuerdo con Iglesias y Ortuño, (2017) la convivencia es un valor social muy importante, especialmente en sociedades caracterizadas por la multiculturalidad, la diversidad y la diferencia de valores, creencias, sistemas educativos y estructuras familiares. Los esfuerzos sociales deben fomentar una implementación efectiva que coexista con elementos de tolerancia, respeto, confianza, cooperación e inclusión.

Por otra parte, de acuerdo con Funes, (2008) dentro los modelos de reglamento de convivencia desde la perspectiva para prevenir y enfrentar problemas disciplinarios, encontramos tres modelos: El modelo sancionador es el modelo tradicional, es de tipo burocrático, y se basa en los recursos formales siente que debe ser castigado por no cumplir por las faltas cometidos. Por otro lado, el “modelo racional” se basa en la comunicación y la aspiración de las partes de resolver el conflicto. Este modelo es informal y su uso suele quedar a juicio del profesorado en empleo de la gravedad del conflicto entre los involucrados.

Finalmente, el modelo “integrado” se basa en una aplicación más flexible del modelo sancionador y del modelo relacional, creando grupos de expertos para el tratamiento constructivo de los conflictos, como mediador. Es un modelo participativo y autorregulado, una disciplina que se centra en el compromiso, la compensación, por lo que, en lugar del estricto cumplimiento de las normas, se recomienda la formalización de componentes de comunicación para alcanzar pactos que reemplacen las sanciones autoritarias por nuevos compromisos según el estilo democrático.

En el estudio de Vargas et al. (2021) menciona la propuesta del autor Fierro et al. (2019), reconociendo que la convivencia es una estrategia que promueve la paz sostenible, teniendo en cuenta la inclusión, equidad y participación de los miembros de las instituciones educativas, previniendo y erradicando las violencias existentes.

Según Fierro, (2012) en la calidad de la educación, la convivencia puede ser tratada desde diversas perspectivas disciplinarias, la convivencia es un espacio público que hace posible el derechos de las personas fuera de discriminación hacia un individuo, clase o grupo en una u otra institución se asume un marco de identidad grupal, que se expresa en determinadas relaciones, lógicas de actuación y significados, valores y creencias establecidas.

Entre las dimensiones del estudio: La dimensión inclusión: Consideración por las características individuales y necesidades de cada uno de los miembros de la escuela. La inclusión se define como una serie de procesos diseñados para eliminar o reducir las barreras y toda participación.

Para Greñu y Parejo (2013) los centros de formación deben ser lugares de acogida y convivencia, pueden ofrecer formación y experiencia pedagógica; las familias expresan sus preocupaciones reales. Cuando estos agentes unan sus fuerzas por un objetivo común, se asegurarán de que nadie quede indiferente cuando a una persona se le nieguen sus derechos y libertades básicas por cualquier razón social o personal y estemos más cerca de lograrlo por completo igualdad. Para Fierro, (2013) la inclusión busca fomentar los procesos de conocimiento, comprensión y valoración de las personas, su cultura de origen y la sociedad en las que viven.

La dimensión equidad: Reconocer los logros e implementar actividades adaptadas a las necesidades para todos. La convivencia se refiere a la experiencia de participar en una vida común. Se trata de desarrollar habilidades y herramientas reflexivas para trabajar con los demás, resolver conflictos pacíficamente y celebrar el acuerdo para llevar la vida juntos. Para ello, es importante utilizar herramientas como la comunicación, la reflexión y el consenso en el trabajo de aula.

Entre los indicadores para analizar la convivencia desde la equidad según Fierro, (2013) reglas y códigos: su contenido está basado en principios éticos, estructurados de manera integradora, aprovechados de manera coherente y justa, y con sanciones de carácter formativo. Para Castro et al. (2014) la convivencia resume los ideales de vida de sujetos pertenecientes a la comunidad educativa, que se basan en el deseo de convivir de manera posible y deseable a pesar de la diversidad de orígenes de las personas.

Finalmente, la dimensión participación y manejo de conflictos: Promover estrategias como el diálogo para que los estudiantes puedan mediar en conflictos y resolver problemas de manera no violenta. Confiar en los demás y en la institución, prevención y tratamiento de conductas de riesgo; reparación de daños y adaptación a la sociedad; mantenimiento de locales y bienes comunes. Este modelo de Fierro et al, (2019), tiene una correlación con el modelo integrado, pero con la diferencia que este modelo expone dimensiones muy específicas por lo que el estudio asume esta propuesta para la variable convivencia laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de estudio fue aplicado. Según Vargas, (2006), la investigación aplicada significa el aplicar el conocimiento en la práctica y utilizarlo en beneficio de los grupos involucrados en estos procesos y de toda la sociedad, y el bagaje de enriquecimiento de nuevos conocimientos, está destinado al uso inmediato del conocimiento existente.

Según su naturaleza, el estudio era cuantitativo. Para Angulo, (2012) estos métodos emplean la compilación y el análisis de datos para indicar preguntas de investigación y revelar hipótesis y se basan en medidas numéricas y estadísticas para reconocer patrones de comportamiento en las poblaciones.

Por su alcance fue transversal. Según Huairé, (2019) los estudios transversales recopilan datos en un momento, una vez. Su intención es describir y analizar variables su prevalencia y relaciones en un tiempo dado.

Diseño de investigación:

El presente estudio fue de tipo pre experimental. De acuerdo con Chávez, Esparza y Riosvelasco (2019) los estudios pre experimentales utilizan experimentos previos para aproximar el fenómeno en estudio con el fin de tratar o estimular al sujeto, hipótesis de generación de grupos, es decir medir una o más variables para observar su influencia. La representación del diseño se grafica de la siguiente manera:

G: O₁ - X - O₂

Donde:

O₁: Pre-test. Convivencia laboral

X: Tratamiento: Programa administración educativa

O₂: Post-test. Convivencia laboral

3.2 Variables y operacionalización

Variable dependiente

Fierro, et al. (2019) la convivencia laboral es un prevenir y eliminar la violencia existente en las escuelas y promover una paz duradera a través de estrategias bien pensadas inclusión, equidad y participación de los participantes en las instituciones educativas.

Definición operacional

La convivencia laboral sirve para reformar el clima laboral de una institución, y se mide mediante las 3 dimensiones:

Inclusión: Indicadores

Características individuales (1-2 ítems); Necesidades individuales (3-4 ítems); Identificar aspectos de conflicto o violencia (5-6 ítems).

Equidad: Indicadores

Reconocimiento del logro (7-8 ítems); Equidad en la aplicación de actividades (ítems); Promover la convivencia (11-12 ítems).

Participación y manejo de conflictos: Indicadores

Fomentar estrategias (13-14 ítems); El diálogo (15-16 ítems); Mediar conflictos (17-18 ítems); Resolver problemas (19-20 ítems).

Escala de medición: Ordinal: Siempre (3), A veces (2), Nunca (1)

Variable independiente:

Pacheco, Robles y Ospino (2018) la administración educativa está basada en una visión holística en la responsabilidad y los derechos en el proceso debe exigir mayores exigencias a las formas de convivencia, resolución de conflictos, comunicación y relaciones interpersonales.

Definición operacional

Se ocupa de gestionar recursos materiales y financieros y de la gestión de la enseñanza para efectuar los objetivos de las instituciones educativas, que se mide a través de las 4 dimensiones: Planeación, Organización, Control y Evaluación.

Planeación: Indicadores

Organización de procedimientos (ítems); Proyecta la financiación (ítems); Optimización de recursos (ítems); Medidas adecuadas para un idóneo funcionamiento (ítems).

Organización: Indicadores

Organización en función de las necesidades (ítems); Organización de acuerdo al perfil (ítems); Organización participativa y democrática (ítems).

Control: Indicadores

Inspeccionar el desempeño (ítems); Medidas correctivas (ítems); Planificación elaborada se cumpla (ítems).

Evaluación: Indicadores

Permite el cambio educativo y el desarrollo profesional de los docentes (ítems); Instrumento integrada en la labor cotidiana del docente (ítems); Herramienta de seguimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje (ítems).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

El estudio tenía una población de 33 docentes de una unidad educativa de Milagro. Para Arias, Villasís y Miranda (2016) es un conjunto definido, acotado y accesible de casos que servirá de referencia para seleccionar muestras que cumplan con un conjunto de criterios predeterminados.

Tabla 1

Distribución de la población

Género	Frecuencia
Masculino	6
Femenino	27
Total	33

Nota, Secretaría de la institución educativa

Criterios de inclusión:

- Docentes que asisten regularmente a las secciones y talleres.
- Docentes que respondieron los cuestionarios del pre y post test.

Criterios de exclusión:

- Estudiantes
- Director
- Padres de familia
- Personales administrativos

Muestreo

El presente estudio se requirió de un muestreo no probabilístico de una muestra universal de la población. Según Tamara, (2017) un muestreo no probabilístico por conveniencia permite casos fáciles de usar que aceptan compromiso. Esto se basa en la conveniente accesibilidad del investigador y la proximidad de los objetos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como técnica la encuesta. Según Casas, Repullo y Donado, (2003) la encuesta es utilizada como procedimiento de investigación porque recopila y procesa datos de manera rápida y eficiente. Como instrumento en la investigación utilizó los cuestionarios. De acuerdo con García, Alfaro, Hernández y Molina, (2006) los cuestionarios recopilan documentos de manera organizada, únicamente a un formulario que contiene preguntas sobre temas de investigación. Los instrumentos fueron validados por cuatro expertos en investigación para brindarle la validez de contenido, alcanzando una confiabilidad interna Alfa de Cronbach, de 0,912 presentando una alta confiabilidad. También presenta una validez de constructo Prueba de muestras emparejadas con una sig 0,000, y una validez de criterio mediante la matriz de validación.

3.5 Procedimientos

Se evaluó una muestra seleccionada para medir el nivel de convivencia en el mercado laboral para verificar los resultados de la aplicación del programa. Tiempo y espacio coordinado para la evaluación post-test posterior al procedimiento, el instrumento presenta características similares al pre-test, se aplica a la muestra de la misma forma posterior a la aplicación del procedimiento, y posteriormente se

evalúa contra la base de datos en base a los encuestados responde la tabla de Excel correspondiente.

3.6 Método de análisis de datos

Para presentar la información obtenida, se les presentó en tabla de frecuencia de niveles y tamaños. Se utilizó también las tablas estadísticas de muestras emparejadas.

3.7 Aspectos éticos

En estos aspectos se consideraron los siguientes:

- El estudio se realizó de acuerdo al protocolo solicitado por la Universidad César Vallejo
- Confirmar y coordinar con el personal docente, observando la fecha y hora de las solicitudes elaboradas por los investigadores.
- La información obtenida será utilizada exclusivamente con fines de investigación y se conservará la confidencialidad de la identidad del docente.
- Presentó los principios de beneficencia porque brindan beneficios en la convivencia laboral en sus docentes y no maleficencia porque con este cuestionario no pretende hacer daño alguno con sus respuestas en los encuestados. También introduce el principio de autonomía, que reconocen el derecho de las personas a la intimidad y la autodeterminación, así los principios de justicia como la responsabilidad en intervenir mediante una intervención académica.

-

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

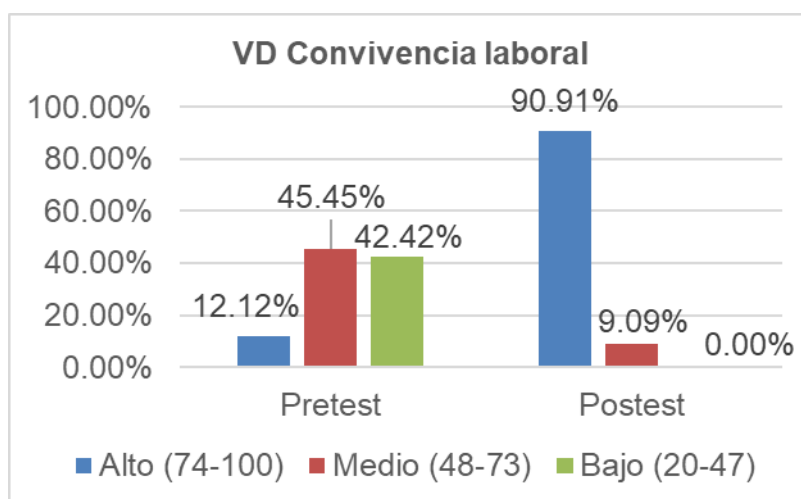
Objetivo general: Establecer cómo el programa administración educativa mejora la convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro, 2022.

Tabla 2.

Convivencia laboral

Nivel	Pretest		Postest	
	f	%	f	%
Alto	4	12.12	30	90.91
Medio	15	45.46	3	9.09
Bajo	14	42.42	0	0.00
Total	33	100.00	33	100.00

Figura 1.



Interpretación: Se puede apreciar la Tabla 2, encontramos una diferencia significativa del programa administración educativa para la convivencia laboral antes y después del tratamiento. Donde se observa en el Pretest un nivel bajo en convivencia del 42,42% y en el Postest del programa no se encuentra en este nivel, en el nivel medio se redujo el porcentaje de 45,45 % a 9,09% emigrando al nivel alto, en cuanto al nivel alto antes estaba en 12,12% en el Pretest a 90,91% en el Postest, lo que significa que los niveles de convivencia laboral mejoraron significativamente en la aplicación del programa de intervención.

Objetivo 1:

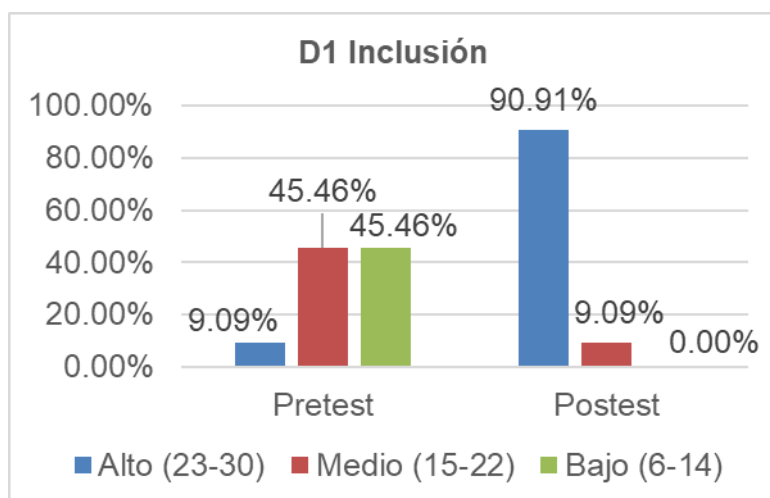
Comprobar cómo el programa administración educativa mejora la dimensión inclusión de una unidad educativa de Milagro, 2022

Tabla 3.

Inclusión

Nivel	Pretest		Postest	
	f	%	f	%
Alto	3	9.09	30	90.91
Medio	15	45.46	3	9.09
Bajo	15	45.46	0	0.00
Total	33	100.00	33	100.00

Figura 2.



Interpretación:

Se puede apreciar la Tabla 3, encontramos una diferencia significativa del programa administración educativa en dimensión inclusión antes y después del tratamiento. Donde se observa en el Pretest un nivel alto de 9,09% y después de aplicar el programa se obtuvo un nivel alto de 90,91% en la dimensión inclusión. Por otra parte, en el nivel bajo se observa un 45,45% en el Pretest y después de la aplicación del programa Postest los colaboradores no se encuentra en este nivel bajo, en cuanto al nivel medio antes era en el Pretest 45,45% a 9,09% emigrando al nivel alto.

Objetivo 2

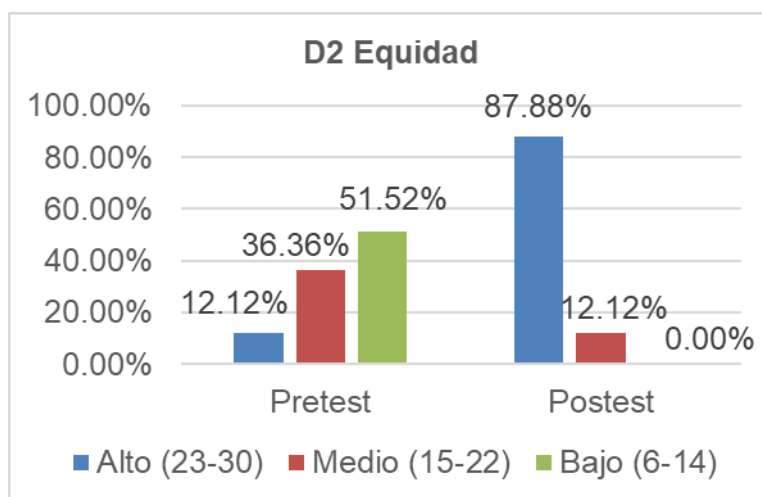
Probar cómo el programa administración educativa mejora la dimensión equidad de una unidad educativa de Milagro, 2022.

Tabla 4.

Equidad

Nivel	Pretest		Postest	
	f	%	f	%
Alto	4	12.12	29	87.88
Medio	12	36.36	4	12.12
Bajo	17	51.52	0	0.00
Total	33	100.00	33	100.00

Figura 3.



Interpretación:

Se puede apreciar la Tabla 4, encontramos una diferencia significativa del programa administración educativa en la dimensión equidad antes y después del tratamiento. Donde se observa en el Pretest un nivel alto de 12,12%% y después de la aplicación del programa se obtuvo un nivel alto de 87,88 % en la dimensión equidad. Por otra parte, en el nivel bajo se observa un 51,52 % en el Pretest y después de la aplicación del programa Postest los colaboradores no se encuentra en este nivel bajo, en cuanto al nivel medio antes en el Pretest 36,36 % a 12,12% emigrando al nivel alto.

Objetivo 3:

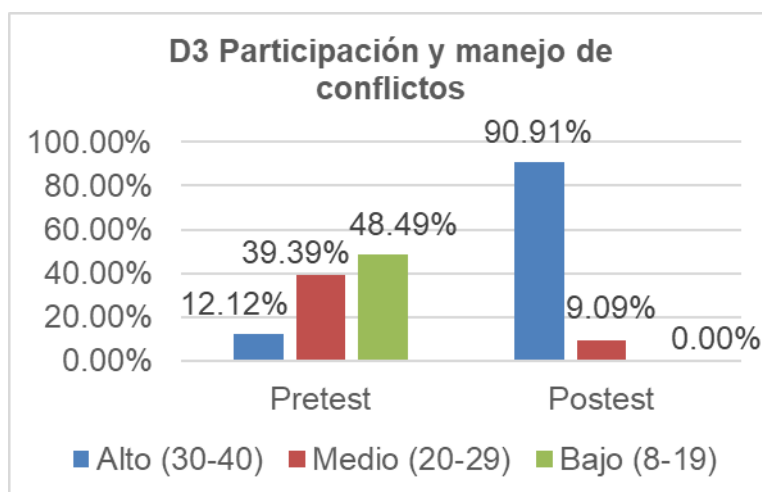
Demostrar cómo el programa administración educativa mejora la participación y manejo de conflictos de una unidad educativa de Milagro, 2022.

Tabla 5.

Participación y manejo de conflictos

Nivel	Pretest		Postest	
	f	%	f	%
Alto	4	12.12	30	90.91
Medio	13	39.39	3	9.09
Bajo	16	48.49	0	0.00
Total	33	100.00	33	100.00

Figura 4.



Interpretación:

Se puede apreciar la Tabla 5, encontramos una diferencia significativa del programa administración educativa para la dimensión participación y manejo de conflictos antes y después del tratamiento. Donde se observa en el Pretest un nivel bajo de 51,52% y en el Postest del programa no se encuentra en este nivel, en cuanto al nivel medio se redujo el porcentaje de 36,36 % a 12,12% emigrando al nivel alto, en cuanto al nivel alto en el Pretest 12,12% mejoro a 87,88% para la dimensión participación y manejo de conflictos.

Análisis inferencial

Contraste de hipótesis

H₁: El programa administración educativa mejora significativamente la convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro, 2022.

H₀: El programa administración educativa no mejora significativamente la convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro, 2022.

Tabla 6.

Estadísticas de Convivencia laboral

		Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Par 1	Postest VD Convivencia laboral	86,91	33	8,640	1,504
	Pretest VD Convivencia laboral	51,79	33	15,074	2,624

Tabla 7.

Prueba de Convivencia laboral

		Diferencias emparejadas		t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	95% de intervalo de confianza de la diferencia			
		Inferior	Superior			
Par 1	Postest VD Convivencia laboral - Pretest VD Convivencia laboral	35,121	28,131 42,112	10,234	32	0,000

Interpretación:

En la Tabla 6 se observa el valor de la Media en el pretest un 51,79% y en el postest 86,91%, en cuanto en la Tabla 7 la diferencia en la muestra emparejadas mejoró en un 35,12% mostrando una significancia 0,000 inferior a 0,05 por tanto, se impugna H₀ y acepta H₁. Se concluye que el programa de administración educativa optimizó significativamente la convivencia laboral docente.

Contraste de hipótesis 1

H₁: El programa administración educativa mejora de manera significativa la inclusión de una unidad educativa de Milagro, 2022.

H₀: El programa administración educativa no mejora de manera significativa la inclusión de una unidad educativa de Milagro, 2022.

Tabla 8.
Estadísticas de D1

		Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Par 1	Postest D1 Inclusión	25,85	33	2,476	0,431
	Pretest D1 Inclusión	15,33	33	4,021	0,700

Tabla 9.
Prueba de D1

		Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	95% de intervalo de confianza de la diferencia					
			Inferior	Superior				
Par 1	Postest D1 Inclusión Pretest D1 Inclusión	10,515	8,707	12,323	11,845	32	0,000	

Interpretación:

En la Tabla 8 se observa el valor de la Media en el pretest un 15,33% y en el postest 25,85%, en cuanto en la Tabla 9 la diferencia en la muestra emparejadas mejoró en un 10,51% mostrando una significancia 0,000 inferior a ,05 por tanto, se impugna Hipótesis nula y acepta Hipótesis alterna. Se concluye que el programa de administración educativa optimizó significativamente inclusión de una unidad educativa.

Contraste de hipótesis 2

H₁: El programa administración educativa mejora de manera significativa la equidad de una unidad educativa de Milagro, 2022.

H₀: El programa administración educativa no mejora de manera significativa la equidad de una unidad educativa de Milagro, 2022.

Tabla 10.
Estadísticas de D2

		Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Par 1	Postest D2 Equidad	25,64	33	2,924	0,509
	Pretest D2 Equidad	15,39	33	4,743	0,826

Tabla 11.
Prueba de D2

		Diferencias emparejadas			t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
			Inferior	Superior			
Par 1	Postest D2 Equidad - Pretest D2 Equidad	10,242	8,069	12,416	9,600	32	0,000

Interpretación:

En la Tabla 10 se observa el valor de la Media en el pretest un 15,39% y en el postest 25,64%, en cuanto en la Tabla 11 la diferencia en la muestra emparejadas mejoró en un 10,24% mostrando una significancia 0,000 inferior a 0,05 por tanto, se impugna la Hipótesis nula y acepta Hipótesis alterna. Se concluye que el programa de administración educativa optimizó significativamente equidad de una unidad educativa.

Contraste de hipótesis 3

H₁: El programa administración educativa mejora de modo significativo la participación y manejo de conflictos de una unidad educativa de Milagro, 2022

H₀: El programa administración educativa no mejora de modo significativo la participación y manejo de conflictos de una unidad educativa de Milagro, 2022

Tabla 12.
Estadísticas de muestras emparejadas

		Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Par 1	Postest D3 Participación y manejo de conflictos	35,42	33	3,808	0,663
	Pretest D3 Participación y manejo de conflictos	21,06	33	6,773	1,179

Tabla 13.
Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas		t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	95% de intervalo de confianza de la diferencia			
		Inferior	Superior			
Par 1	Postest D3 Participación y manejo de conflictos - Pretest D3 Participación y manejo de conflictos	14,364	11,180 17,547	9,190	32	0,000

Interpretación:

En la Tabla 12 se observa el valor de la Media en el pretest un 21,06% y en el postest 35,42%, en cuanto en la Tabla 13 la diferencia en la muestra emparejadas mejoró en un 14,36% mostrando una significancia 0,000 inferior a 0,05 por tanto, se impugna la Hipótesis nula y acepta Hipótesis alterna. Se concluye que el programa de administración educativa optimizó significativamente la participación y manejo de conflictos de una unidad educativa.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general en el análisis descriptivo en la Tabla 2, se observa un nivel antes y después del programa administración educativa mejora la convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro, 2022, donde el resultado obtenido en la convivencia en el pretest tenía un nivel alto de 12,12% y en el posttest incrementó al 90,91%, en cuanto al nivel medio en el pretest tenía un nivel medio de 45,45% y en el posttest bajó a 9,09% por que emigraron al nivel alto ,además en el nivel bajo en el pretest tenía un nivel de 42,42% y en el posttest no se encontró resultados en este nivel.

En cuanto al análisis inferencial en la Tabla 6 se observa una Media entre el pretest 51,79 y en el posttest 86,91 esa diferencia es significativa de 35,12%, por lo cual, se comprueba que el programa administración educativa mejora la convivencia laboral en los docentes. Además, se observa en la comprobación de la hipótesis se observa un 0,000 inferior 0,005 por lo que se admite la H1 y se refuta la H0, esto significa que un programa administración educativa mejora la convivencia laboral es una situación trascendental para la mejora, con la misión institucional, basados en lineamientos que estará centrada en el ser humano, alentando de manera natural y consciente a moldear la conciencia y la estructura social de las personas.

Estos resultados son similares a Cuellar, (2021) donde se alcanzó en la Media Prestest 0,907 y un Postest 0,948 con una sig p valor = 0,030 menor a 0,05 determinado en la investigación, donde menciona que los programas con estrategias ayudan a fortalecer la empatía, el trabajo en equipo, practicar normas y valores que mejoren la convivencia en un entorno virtual. Pero se puede observar además que en nuestro estudio la Media fue mucho más significativa del programa.

También, son corroborados con Quispe, (2018) donde obtuvo un Pres test 0,223 y un Pos test 0,2558 con una sig p valor = 0,002 menor a 0,05 comprobándose la hipótesis si mejora las relaciones personales por medio de una aplicación del programa llamado patio recreativo.

En concordancia con la teoría, Marín y Atencio, (2008), el proceso organizacional se define como la agrupación y organización de las actividades

necesarias para lograr el fin, la creación de unidades administrativas, la distribución de tareas, atributos, responsabilidades y, en su caso, la determinación de las prioridades que deben existir para la creación de la relación entre ambos denota la actividad.

Para Sandoval, (2014) cree que es posible que las personas convivan con base del respeto y la solidaridad, vivir en armonía, respetar los pensamientos y sentimientos de los demás, tolerar las diferencias, aceptar las diferencias, estar en solidaridad, reciprocidad, cooperación y tener un objetivo común. Para lograr la convivencia social de las personas de la comunidad educativa, es preciso aprender y practicar valores tales como la asistencia recíproca para el impulso de la armonía y el desarrollo humano.

Por lo que se puede inferir que la convivencia en el mercado laboral es un proceso fundamental para cualquier institución. Es responsabilidad de los directivos asegurarse de que todos los colaboradores estén satisfechos con su trabajo. Para adquirir, deben ofrecer una amplia gama de oportunidades, desde programas de desarrollo y bienestar profesional hasta la optimización de las condiciones de trabajo.

En referente al objetivo específico 1 en comprobar cómo el programa administración educativa mejora la dimensión inclusión de una unidad educativa de Milagro, 2022, en los resultados descriptivos se observa en la Tabla 3, en el Pretest un nivel alto de 9,09% y después de la aplicación del programa un nivel alto de 90,91%, en cuanto al nivel bajo se observa un 45,45% en el Pretest y después de la aplicación del programa un 0,0 % en este nivel bajo, en cuanto al nivel medio antes era en el Pretest 45,45% a 9,09% emigrando al nivel alto.

En cuanto a los resultados inferenciales en la Tabla 8, se observa en la Media antes un 15,33 y después del postest a 25,85% y en la Tabla 9 se observa la diferencia obtenida que mejoró en un 10,51% con una sig 0,000 inferior a 0,05% por lo que el programa administración educativa si mejora la dimensión inclusión. Esto quiere decir que la inclusión promueve la aportación de todos los individuos de la institución, convirtiéndolo en una verdadera comunidad educativa en la que todos los integrantes participan democrática y equitativamente en la elaboración

del programa educativo. Lograr la inclusión a través de la colaboración y cooperación que elimine todos los muros de participación que surgen de la interacción de las diferentes instituciones educativas y sus contextos, promoviendo así el aprendizaje para todos.

Estos resultados son contradictorios con López, (2021) donde se observa en sus datos descriptivos que existe falencias en prevención de la convivencia donde presenta un 62 % nivel regular, un 14 % nivel alto y un 24 % nivel bajo ,llegando a indicar que la falta de programas de convivencia dificulta tener una adecuada convivencia, trayendo problemas que puedan ser solucionados pacíficamente, por lo tanto la dirección debe promover la inclusión minimizar barreras y practicar las buenas prácticas de convivencia entre administradores, docentes y líderes para mejorar la lapso laboral en los lugares de trabajo, mencionando que los docentes deben ser ejemplos de solidaridad, demostrar que implementan los principios de una cultura de paz, creer en las diferentes capacidades y sabidurías de cada individuo, respetar y saber escuchar.

En este contexto según Pacheco, Robles y Ospino (2018) el control es la función encargada de monitorear e implementar las actividades e indica la falta de acciones correctivas que demuestran que el plan elaborado ha sido implementado según lo determinado por la institución. Esta área está relacionada con la planificación, por lo que, si no se definen con precisión los objetivos y funciones a desarrollar, la gestión educativa no logrará buenos resultados. Este es un desafío personal para el supervisor, por lo que el supervisor debe ser lo suficientemente eficiente para implementar estas funciones en su trabajo diario.

Para Fierro et al., (2019), la convivencia es una estrategia de inclusión de los participantes en las instituciones educativas, teniendo en cuenta las particularidades e insuficiencias individuales de cada participante, para prevenir y erradicar la violencia existente, promoviendo la paz sostenible. El objetivo de la inclusión es eliminar o reducir las barreras y toda participación. La educación significa apoyar la diversidad para todos, pero luchar contra la exclusión social basada en las diferencias de raza, clase, etnia, religión, género y capacidad.

Por lo que se puede inferir que la implementación de políticas, principios y estrategias que aborden estas particularidades y faciliten el aprendizaje al reconocimiento de que derechos y deberes son principios coexistentes ya la necesidad de involucrar a los investigadores en las actividades educativas. Ser consciente de la importancia de aplicarla de manera práctica en el trabajo profesional, con la finalidad de optimizar gradualmente la excelencia de la educación, para encontrar la integración en el lugar.

En cuanto al objetivo específico 2 en probar cómo el programa administración educativa mejora la dimensión equidad de una unidad educativa de Milagro, 2022, en los resultados descriptivos en la Tabla 4, se observa antes un nivel alto de 12,12% y después en el posttest un 87,88%, además en el nivel medio antes 36,36% y después bajó a 12,12% nivel medio, la razón es porque mejoró emigró al nivel alto, y en el nivel bajo en el pretest 51,52% y después de posttest ningún docente se encuentra en este nivel.

En cuanto a, los resultados inferenciales se observa en la Tabla 10, la Media antes era de 15,39 y después del postes 25,64, además en la Tabla 11 se observa una sig 0,000 inferior a 0,05% por lo que se aprueba la hipótesis el programa administración educativa mejora la dimensión equidad, esto significa que la equidad es un reconocimiento justo de los logros y actividades que satisfacen las necesidades de todos, incluido el desarrollo de habilidades para trabajar con otros, a través del diálogo, y la colaboración en la producción y persecución de las normas.

Estos resultados coinciden con Niola, (2020) donde se observa que la carencia de una buena convivencia afecta al proceso humanístico y social en la institución, donde un 50,6% de los encuestados manifestaron que no existe espacio para en el diálogo y además de que persiste la falta de respeto a la propiedad privada.

Según Ramírez et al. (2015) la estructura organizacional se enfoca en personas orientadas a todas las actividades escolares; la gestión se centra en la cooperación, la mejora continua y el perfeccionamiento de los docentes, la autonomía del gobierno local, el control organizacional, el reconocimiento de los

diversos grupos de interés, la evaluación y la rendición de cuentas; básicamente se pasa de la eficiencia a la eficiencia escolar.

Para Berra y Dueñas, (2012) el proyecto de convivencia es una herramienta que aporta propuestas de mediación activa que benefician muchos aspectos de la tarea de aprendizaje, así como el prosperidad personal, familiar o profesional de todos los participantes en la formación, especialmente a través del desarrollo de las relaciones sociales.

De acuerdo con Fierro et al, (2019), la equidad en la convivencia son acciones adaptadas a las necesidades de todos, lo que significa convivir para desarrollar habilidades y herramientas que reflejen la cooperación con los demás, y la celebración de acuerdos que lleven una vida en común, utilizando herramientas como el diálogo, la reflexión, la participación en la fijación y rastreo de las normas.

Se puede concluir que las instituciones educativas son escenarios que orientan el desarrollo de la competencia ciudadana, cuando es posible crear en ellas espacios de toma de decisiones, donde se realice una cultura democrática y el respeto a la opinión de los vecinos. Además de promover, incentivar y fortalecer estrategias pedagógicas para fortalecer la práctica de la convivencia y la paz, se dinamizan espacios de participación y reconciliación en la prevención y resolución de conflictos.

Con respecto al objetivo específico 3 en demostrar cómo el programa administración educativa mejora la participación y manejo de conflictos de una unidad educativa de Milagro, 2022, en los resultados descriptivos en la Tabla 5, se observa que el nivel bajo antes era del 51,52% y después del pretest 0,0%, en el nivel alto antes estaba en 12,12% y después en el postest 87,88% en cuanto al nivel medio era de 36,36% y después 12,12% emigrando al nivel alto.

En cuanto a los resultados inferenciales se observa en la Tabla 12 la Media era en el pretest de 12 21,06 después mejoró a 35,42, presentando una sig 0,000 inferior a 0,05% por lo que se admite la hipótesis el programa administración educativa mejora la participación y manejo de conflictos, lo que significa que la participación y manejo de conflictos son los acuerdos comunes de personas y grupos ante determinados intereses, entendiendo desde otro punto de vista, para

que puedan trabajar en armonía, respeto, confianza, manejando eficazmente los conflictos, oportunidades que propician el diálogo y la empatía.

Estos resultados son similares con Caicedo y Obaco, (2020) donde se observa que antes los conflictos de convivencia utilizan las negociaciones con un 60,29%, el diálogo un 50% por se mencionaron que el rol de resolución de conflictos en las unidades educativas estaba bien organizado y la mayoría de los docentes utilizaba estrategias adecuadas para la resolución de problemas.

Para Berra y Dueñas (2012), la función de la convivencia significa fortalecer normas que enfatizan no sólo el respeto y la tolerancia a las diferencias, sino también lo que nos une el espacio, el tiempo, las tareas, los deberes, los medios.

Según Fierro (2013), se deben promover estrategias de diálogo para mediar en conflictos y solucionar problemas, confiar en los demás y en las instituciones, cómo prevenir y enfrentar conductas de riesgo, situaciones que atenten contra la integridad humana.

Por lo que se puede deducir se puede concluir que las instituciones educativas deben tener una ética de convivencia fundamentada antes los conflictos, pues las relaciones humanas y las instituciones educativas son de gran importancia para lograr el equilibrio educativo.

VI. CONCLUSIONES

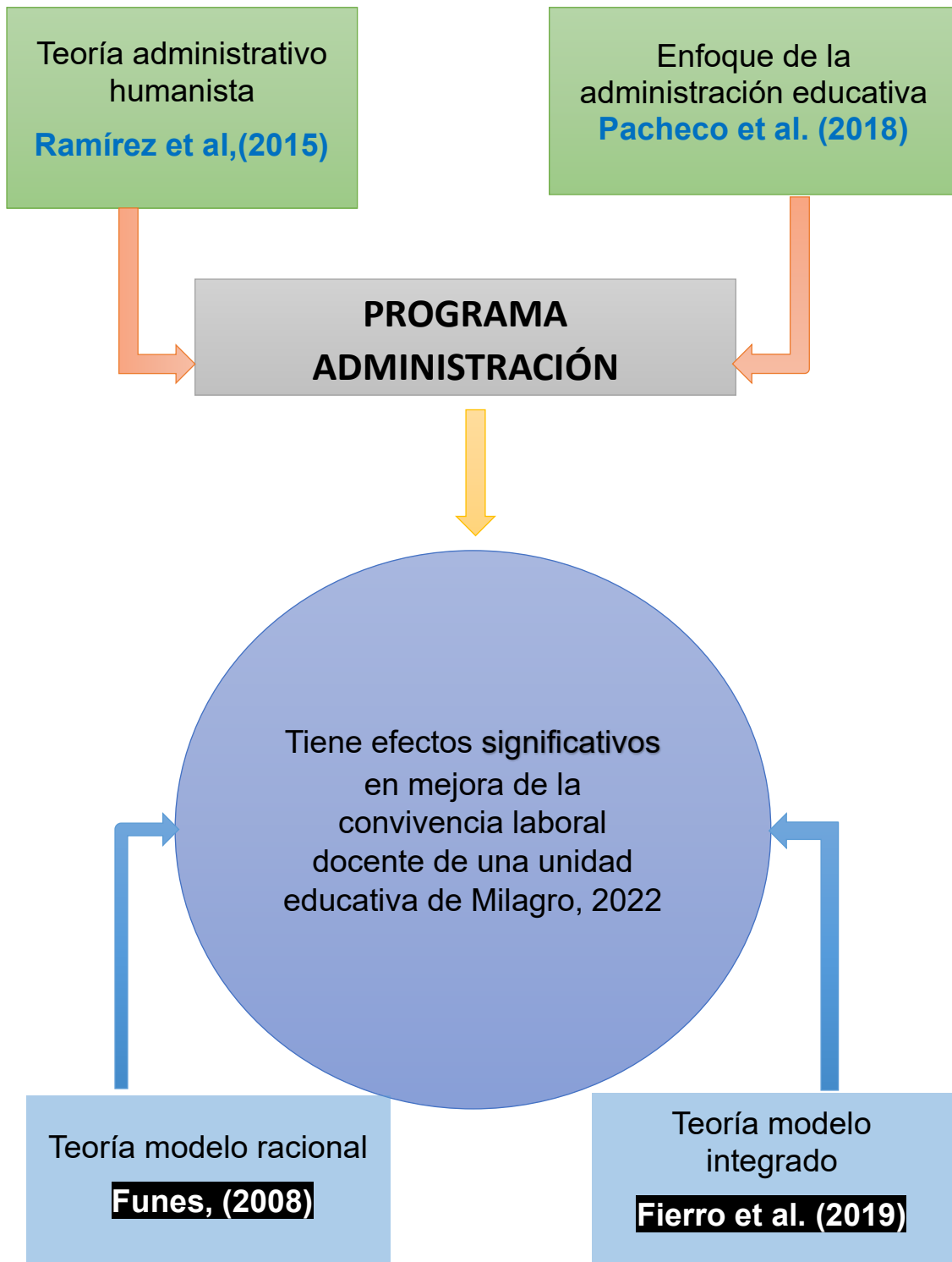
1. Se ha determinado en el objetivo general, el programa administración educativa mejora la convivencia laboral de los docentes, en los resultados en la Media se observa que mejoró en un 35 % con una significancia del 0,000 donde se aprueba la hipótesis planteada, por lo que el programa brinda varias oportunidades en la convivencia de la fuerza laboral del profesorado para el crecimiento profesional y el bienestar, hasta la optimización de las condiciones de trabajo, que son importantes para garantizar la óptimas condiciones laborales que le permitan crecer y tener éxito en su institución.
2. En cuanto al objetivo específico 1, el programa administración educativa mejora la inclusión de los colaboradores, en los resultados en la Media se observa un 10,51 % con una significancia del 0,000 donde se aprueba la hipótesis planteada, por lo que se puede mencionar que el compromiso y los principios reconocen derechos y responsabilidades, con el fin de mejorar progresivamente la calidad de la formación y su aplicación práctica en el lugar de trabajo.
3. Con respecto al objetivo específico 2, el programa administración educativa mejora la equidad en el desarrollo de las competencias ciudadanas, en los resultados en la Media se observa un 10,24 % con una significancia del 0,000 donde se aprueba la hipótesis planteada, por lo que en esta dimensión se crea un espacio de toma de decisiones, una cultura caracterizada por la democracia y el respeto con el objetivo de promover, fomentar y empoderar estrategias educativas que fortalezcan la convivencia y las prácticas de prevención y resolución de conflictos.
4. En cuanto al objetivo específico 3, el programa administración educativa mejora la participación y manejo de conflictos, en los resultados en la Media se observa que mejoró en un 14,36 % con una significancia del 0,000 donde se aprueba la hipótesis planteada, por lo que se infiere que una filosofía de convivencia en las relaciones humanas juega un papel importante para lograr el equilibrio entre la educación, el trabajo y el desarrollo personal de sus miembros.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a todo el personal docente de la institución educativa a promover la sana convivencia en sus lugares de trabajo y fomentar y participar en comités de convivencia, que den la voz de alarma cuando surjan dificultades en el ambiente laboral y apoyen la aplicación de procesos y medidas de medición durante todo el año.
2. Se recomienda al director de la institución educativa la revisión y socialización de los deberes y obligaciones de los colaboradores impuestas en las normas de convivencia laboral institucional.
3. Se recomienda al director organizar un taller de sala de diálogo y escucha, con el propósito de comunicar los principios de libertad, justicia, solidaridad y tolerancia como base para la resolución de conflictos, para aumentar la conciencia de posibles situaciones.
4. Se recomienda a todo el personal de la institución educativa a cultivar las buenas relaciones humanas con las demás, comunicarse e interactuar de manera efectiva teniendo en cuenta que cada uno es diferente y en función de sus propias características.

VIII. PROPUESTA

Esquema teórico de la propuesta:



Fundamentos de la propuesta: La propuesta administración educativa está basada enfoque práctico educativa, este enfoque es un proceso en el que la dirección desarrolla actividades planificadas con base en metas establecidas, teniendo en cuenta necesidades e intereses, transiciones, actividades actuales y proyecciones futuras con base en resultados alcanzables. Las situaciones antes mencionadas forman parte de la responsabilidad diaria del directorio, el cual debe brindar orientación y soluciones.

Explicación de la propuesta: Se realizaron varias sesiones enmarcadas para que el alumno mejorará su forma de leer e interpretar textos. La socialización de códigos de convivencia, procesos normativos en el seguimiento y evaluación de procesos educativos para el desarrollo docente y el liderazgo emocional como recurso a posibles conflictos que puedan surgir en la institución.

Ante estas carencias, el programa de socialización de las normas de convivencia tiene el propósito de que estas actividades a desarrollarse influyan en sus soluciones a los problemas observados. Cuando los instructores del seminario comenzaron a dar conferencias, mejoraron cuatro aspectos relacionados entre ellos: socialización de las normas de convivencia, el manejo de las emociones y regulación de emociones, y la equidad de los procesos de participación y manejo de conflictos.

Desarrollo operativo de la propuesta: Durante 10 días, la principal característica de esta actividad es divulgar la socialización del código de convivencia para mejorar la comunicación por medio de la reflexión colaborativa. Desarrollar la conciencia emocional en el profesorado como respuesta de afrontamiento sobre circunstancias negativas del ambiente o condiciones laborales

Cronograma de sesiones

No.	Cronograma	Mes y Día											
1	Pretest	x											
2	Sesión 1 Normas de convivencia institucional	x											
3	Sesión 2 Valuación del programa de Inducción		x										
4	Sesión 3 código de convivencia institucional			x									
5	Sesión 4 Competencia del desarrollo de emociones				x								
6	Sesión 5 Control de las emociones					x							
7	Sesión 6 Práctica de colaboración y evaluar materiales curriculares.						x						
8	Sesión 7 Construir recursos para resolver los problemas, basados en la inteligencia emocional de Goleman							x					
9	Sesión 8 Evaluación de la escenario e inicio del trabajo grupal								x				
10	Sesión 9 Comunicación organizacional y manejo de conflictos Internos									x			
11	Sesión 10 Competencias de afrontamiento a posibles problemas, como control a conflictos										x		
12	Postest												x

SESIONES

Sesión 1. Normas de convivencia institucional

I. Datos Informativos

Institución Educativa

Lugar : Milagro / Ecuador

Profesor (a): Lcda. Jozami Rodríguez

Dirigido a: Profesores

Fecha :11 de noviembre del 2022.

II. Ilustración a lograr

Destreza a lograr	Reconoce ciertos artículos deberes y obligaciones
Actitudes	Asociación de normas de convivencia

III. Sucesión Didáctica

Tema	Actividades	Recursos	Tiempo
Normas de convivencia institucional	<p>1.Recepción 2.Inducción general 3.Inducción específica 4.Valoración del evento de Inducción</p> <p><u>Proceso de Orientación</u> <u>Duración 1 hora con evaluación de respuesta y evaluación del servidor de capacitación.</u> 1. <u>Recepción</u> 2. Saludos al profesorado del DECE <u>Orientación General</u> <u>Seminario Información Integral y Entrega (Física o Digital) Plan de Intervención</u> <u>Inducción específica</u></p> <p>Comienzo del programa</p> <p>Principales puntos de la norma de convivencia institucional</p> <p>Derechos y obligaciones código de convivencia institucional</p> <p>Terminación de la inducción</p> <p>Esclarecer dudas, fotografías</p> <p><u>Evaluación del programa</u></p> <p>Complete el formulario, trabaje con la lista de verificación a medida que evalúa las preguntas.</p>	Proyector Computador Video	1 día

Sesión 2. Valuación del programa de Inducción

I. Datos Informativos

Institución Educativa

Lugar : Milagro / Ecuador

Profesor (a): Lcda. Jozami Rodríguez

Dirigido a: Profesores

Fecha: 14 de noviembre del 2022.

II. Ilustración a lograr

Destreza a lograr	Valuación de normas de convivencia laboral
Actitudes	Actitudes interpersonales

III. Sucesión Didáctica

Tema	Actividades	Recursos	Tiempo
Valuación del programa de Inducción	<p>1. Actividad "Socialización de las normas de convivencia"</p> <p>Se explica al grupo las normas de convivencias, deberes y obligaciones, sanciones.</p> <p>2. Se entrega el texto físico 3. Se da lectura 4. debate</p> <p style="text-align: center;"><u>Proceso de Orientación</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Duración 1 hora con evaluación de respuesta y evaluación del servidor de capacitación.• Video de convivencia• Entregue a los participantes las lecturas• Evaluación del programa de Inducción• Complete el formulario, procese un cheque calificando las preguntas.	Proyector Computador Video	1 día

Sesión 3. Derechos y obligaciones código de convivencia institucional

Datos Informativos

Institución Educativa

Lugar : Milagro / Ecuador

Profesor (a): Lcda. Jozami Rodríguez

Dirigido a: Profesores

Fecha:15 de noviembre del 2022.

II. Ilustración a lograr

Destreza a lograr	Reconocimiento de los artículos del código de convivencia
Actitudes	Aceptación de las reglas de convivencia

III. Sucesión Didáctica

Tema	Actividades	Recursos	Tiempo
Derechos y obligaciones código de convivencia institucional	1. Actividad Retroalimentación del código de convivencia laboral 2. video de convivencia 3. Entrega de impresión de las lecturas 4. Debate reflexivo Propósito Crear vínculos afectivos Duración: 1 hora	Proyector Computador Video	1 día

Sesión 4. Competencia del desarrollo de emociones

Datos Informativos

Institución Educativa

Lugar : Milagro / Ecuador

Profesor (a): Lcda. Jozami Rodríguez

Dirigido a: Profesores

Fecha: 16 de noviembre del 2022.

II. Ilustración a lograr

Destreza a lograr	Control emocional
Actitudes	Conciencia emocional

III. Sucesión Didáctica

Tema	Actividades	Recursos	Tiempo
Destrezas en el desarrollo de emociones	<p>1. Actividad "conócete a ti mismo"</p> <p>Visión global</p> <p>2. El grupo está expuesto al hecho de que todos tenemos sentimientos y la forma en que decimos o suprimimos nuestros sentimientos es una parte integral de la inteligencia emocional.</p> <p>3. video de convivencia https://www.youtube.com/watch?v=HFGdWAIH4eQ Persistencia ante la adversidad</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El objetivo del video es identificar emociones que inciden en la cultura del ambiente laboral. 2. Entrega de lecturas 3. ¿Qué efecto tuvo este sentimiento en su comportamiento? 4. ¿Cómo afectó el sentimiento el estado de ánimo de otras personas en su unidad de trabajo? 5. Propósito 6. Ayudar a los participantes a ser sensibles para desarrollar interés y apertura con sus compañeros. 7. Ayudar a los participantes a establecer límites para sus actitudes 8. Tiempo estimado: 1 hora 9. Sección "observación de la tristeza" <p>Se expone el control de las emociones https://www.youtube.com/watch?v=k6Op1gHtdoo</p> <p>10. Plantee las preguntas siguientes a cada participante: ¿Cuáles son las reacciones más comunes? ¿Cuáles son las reacciones más comunes ante el optimismo y el orgullo? ¿Cuándo es mejor controlar las emociones y no expresarlas a la pareja? ¿Cuándo puede ser útil expresar sus sentimientos a sus compañeros? Construir buenas relaciones interpersonales Tiempo estimado: 1 hora</p>	<p>Proyector</p> <p>Computador</p> <p>Video</p>	1 día

Sesión 5. Control de las emociones

Datos Informativos

Institución Educativa

Lugar : Milagro / Ecuador

Profesor (a): Lcda. Jozami Rodríguez

Dirigido a: Profesores: Profesores

Fecha:17 de noviembre del 2022.

II. Ilustración a lograr

Destreza a lograr	Capacidad de afrontamiento
Actitudes	Regulación de emociones

III. Sucesión Didáctica

Tema	Actividades	Recursos	Tiempo
Control de emociones	<ol style="list-style-type: none">1. Actividad "Práctica la atención plena"2. Video de relajamiento3. Desarrollo y análisis de lectura de afrontamiento4. Debate reflexivo <p>Propósito</p> <p>Crear vínculos y afrontamiento</p> <p>Duración: 2 hora</p>	Proyector Computador Video	1 día

Sesión 6. Práctica de colaboración y evaluar materiales curriculares.

Datos Informativos

Institución Educativa

Lugar : Milagro / Ecuador

Profesor (a): Lcda. Jozami Rodríguez

Dirigido a: Profesores

Fecha:18 de noviembre del 2022.

II. Ilustración a lograr

Destreza a lograr	Trabajo colaborativo
Actitudes	Colaboración entre colaboradores

III. Sucesión Didáctica

Tema	Actividades	Recursos	Tiempo
Práctica de colaboración y evaluar materiales curriculares.	<ol style="list-style-type: none">1. Inducción específica2. valoración de la actividad3. <u>Inducción general</u>4. Información integral y entrega (física o digital) del plan de trabajo <p>Elaborar materiales curriculares para resolver los problemas, basados en la inteligencia emocional de Goleman</p>	Proyector Computador Video	1 día

Sesión 7. Elaborar materiales curriculares para resolver los problemas.

Datos Informativos

Institución Educativa

Lugar : Milagro / Ecuador

Profesor (a): Lcda. Jozami Rodríguez

Dirigido a: Profesores

Fecha: 21 de noviembre del 2022.

II. Ilustración a lograr

Destreza a lograr	Habilidades en solución de problemas
Actitudes	Empatía

III. Sucesión Didáctica

Tema	Actividades	Recursos	Tiempo
Elaborar materiales curriculares para resolver los problemas.	<ol style="list-style-type: none">1. Inducción específica2. Inducción y evaluación del programa3. Duración 2 horas con su respectiva evaluación.4. Inducción general Amplia información y entrega (en físico o digital) para un plan de trabajo individual <ol style="list-style-type: none">5. Inducción específica Análisis de la situación y posible resolución de conflictos	Proyector Computador Video	1 día

Sesión 8. Trabajo grupal

Datos Informativos

Institución Educativa

Lugar : Milagro / Ecuador

Profesor (a): Lcda. Jozami Rodríguez

Dirigido a: Profesores

Fecha: 22 de noviembre del 2022.

II. Ilustración a lograr

Destreza a lograr	Trabajo colaborativo
Actitudes	Colaboración grupal

III. Sucesión Didáctica

Tema	Actividades	Recursos	Tiempo
Análisis de la situación e iniciación del trabajo grupal	<ol style="list-style-type: none">1. Inducción específica2. Inducción y evaluación del programa3. Duración del proceso de inducción Duración 2 horas con su respectiva evaluación <ol style="list-style-type: none">4. Inducción Amplia información y entrega (en físico o digital) para un plan de trabajo.	Proyector Computador Video	1 día

Sesión 9. Comunicación organizacional y manejo de conflictos Internos

Datos Informativos

Institución Educativa

Lugar : Milagro / Ecuador

Profesor (a): Lcda. Jozami Rodríguez

Dirigido a: Profesores

Fecha: 23 de noviembre del 2022.

II. Ilustración a lograr

Destreza a lograr	Comunicación activa
Actitudes	Escucha activa

III. Sucesión Didáctica

Tema	Actividades	Recursos	Tiempo
Comunicación organizacional y manejo de conflictos Internos	<p>1. Inducción específica</p> <p>2. Videos de manejo de conflictos Video de afrontamiento emocional https://www.youtube.com/watch?v=tEntuVUc7PM Por la psicóloga Susan David</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=nNOdDtwY1uM Inteligencia intrapersonal e interpersonal expositor Por: Psicóloga Nélide Zaitegi</p> <p>3. <u>Proceso de inducción</u> Continuación 1 semana manejo de conflictos y posibles soluciones, participación entre los participantes</p> <p>4. <u>Inducción general</u> Entrega (en físico o digital) competencias de afrontamiento a posibles problemas, como control a conflictos</p>	Proyector Computador Video	1 día

Sesión 10. Competencias de afrontamiento a posibles problemas, como control a conflictos

Datos Informativos

Institución Educativa

Lugar : Milagro / Ecuador

Profesor (a): Lcda. Jozami Rodríguez

Dirigido a: Profesores

Fecha: 24 de noviembre del 2022.

II. Ilustración a lograr

Destreza a lograr	Identificar emociones
Actitudes	Autocontrol

III. Sucesión Didáctica

Tema	Actividades	Recursos	Tiempo
Competencias de afrontamiento a posibles problemas, como control a conflictos	<ol style="list-style-type: none">1. Inducción específica2. Videos de manejo de conflictos3. <u>Duración del proceso de inducción</u> Duración 2 hora manejo de conflictos y posibles soluciones, participación entre los participantes4. <u>Inducción general</u> Entrega (en físico o digital) competencias de afrontamiento a posibles problemas, como control a conflictos	Proyector Computador Video	1 día

REFERENCIAS

- Amésquita. (2021). *Convivencia y gestión escolar en los docentes de la institución educativa José María Eguren del distrito de Barranco-Lima*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63317/am%c3%a9squita_nwa-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Aponte, c. . (2010). La evaluación docente desde el ámbito de la evaluación docente desde el ámbito administrativo. *Actualidades pedagógicas*, 133-143. Obtenido de <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1045&context=ap>
- Arias, v. Y. (2016). El protocolo de investigación iii: la población de estudio. *Revista alergia México*, vol. 63(núm. 2), pp. 201-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Atencio, m. Y. (2008). Proceso académico-administrativo de la revista científica y ética del investigador: estudio de un caso. *Omnia*, vol. 14(núm. 3), pp. 160-183. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121009.pdf>
- Barraza, j. (2022). *Clima organizacional y convivencia docente de una institución educativa pública de la UGEL 05 en San Juan de Lurigancho*. Lima - Perú.
- Barrera. (2022). *Cultura de paz y convivencia armónica en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil - Ecuador*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94553/barrera_glb-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Bennasar, c. Y. (2022). Gerencia educativa: dimensión social, transformaciones, retos y desafíos. *Revista publicando*. Obtenido de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2314/2549>
- Calero, v. Y. (2017). Administración educativa y su fundamentación epistemológica, cantón Quevedo, provincia de los Ríos, Ecuador. *International journal of humanities and social science invention*, volume 6, pp.66-71. Obtenido de [https://www.ijhssi.org/papers/v6\(1\)/version-1/j06016671.pdf](https://www.ijhssi.org/papers/v6(1)/version-1/j06016671.pdf)
- Canal. (2018). *Taller "convivencia profesional" para mejorar las habilidades sociales de los docentes*. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45618/canal_zer-sd.pdf?sequence=4&isallowed=y

Carranza. (2019). *Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar la convivencia laboral en la ugelsan martín*. Obtenido de [file:///c:/users/usuario/downloads/carranza_gcr%20\(1\).pdf](file:///c:/users/usuario/downloads/carranza_gcr%20(1).pdf)

Casas, r. Y. (2003). La encuesta como técnica de investigación. elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Investigación*. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047738>

Castro, m. G. (2014). *Coexistence and conflicts mediation as educational strategies in schools*. Obtenido de [file:///c:/users/usuario/downloads/dialnet-laconvivenciaylamediaciondeconflictoscomoestrategi-5671120%20\(2\).pdf](file:///c:/users/usuario/downloads/dialnet-laconvivenciaylamediaciondeconflictoscomoestrategi-5671120%20(2).pdf)

Contreras. (2011). Organización, planeación y administración educativa. Perspectivas teóricas en la escuela. *Revista logos, ciencia & tecnología, vol. 2, núm. 2,, vol. 2(núm. 2,)*, pp. 88-103. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5177/517751800008.pdf>

Cruz. (2021). *Código de convivencia y su influencia en la interacción social de los docentes, unidad educativa "josé martínez queirolo" ecuador*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68867/cruz_pm-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y

Cuellar. (2021). *Programa de estrategias afectivas para mejorar la convivencia escolar en entornos virtuales en estudiantes de primaria, la molina*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79438/cuellar_qb-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y

Donoso. (2019). *Estrategias mediadoras de conflicto y su influencia en la convivencia educativa en los docentes de la escuela de educación básica alberto spencer herrera recinto sabanagrande, ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45419/donososfle-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y>

- Dueñas, b. Y. (2012). Convivencia escolar y habilidades sociales. *Revista científica electrónica de psicología*. Obtenido de https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoblog/cgonherm/files/2012/10/convivencia-escolar-y-habilidades-sociales-12_-_no._7.pdf
- Erazo, p. Y. (2021). La estructura organizacional y su relación con los procesos administrativos en instituciones educativas privadas. *Fundación koinonía*, vol. 6(núm. 12), pp. 37-68. Obtenido de <file:///f:/rodriguez%20mite%20jozami%20bertha/la%20estructura%20organizacional%20%20pinedfa%20y%20erazo%202021.html>
- Fierro. (2012). *Convivencia inclusiva y democrática. Una perspectiva para gestionar la seguridad escolar*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1665-109x2013000100005
- Fierro. (2013). Convivencia inclusiva y democrática. Una perspectiva para gestionar la seguridad escolar. *Revista electrónica sinéctica*(núm. 40,), pp. 1-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/998/99827467006.pdf>
- Fierro. (2013). Convivencia inclusiva y democrática. Una perspectiva para gestionar la seguridad escolar. *Revista electrónica sinéctica*(núm. 40), , pp. 1-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/998/99827467006.pdf>
- Fuente. (2020). *Convivencia institucional y el trabajo en equipo en la unidad educativa joaquín gallegos lara, chonero*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50734/fuentes_cjd-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Funes. (2008). *Los modelos de convivencia y autoridad en el ámbito educativo*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/13322087.pdf>
- García, a. ,. (2006). Diseño de cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista clínica de medicina de familia*, vol. 1(núm. 5), pp. 232-236. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1696/169617616006.pdf>

- Lituma, v. (2022). *Convivencia docente y clima institucional en una escuela de educación básica en guayaquil - ecuador*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100341/vera_mi-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y
- López. (2021). *Habilidades sociales para la convivencia escolar en educación primaria de la institución educativa n° 11524-gregorio ramírezfaning, cayaltí*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68685/l%c3%b3pez_cfl-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Martínez. (2005). *Administración y organizaciones: su desarrollo evolutivo y las propuestas para el nuevo siglo*. *Administración y organizaciones*. Obtenido de <file:///c:/users/usuario/downloads/dialnet-administracionyorganizaciones-2929438.pdf>
- Martínez. (2012). *Administración educativa*. (p. Edición, ed.) Obtenido de <https://docplayer.es/3174833-administracion-educativa.html>
- Morales. (2019). *La solución de conflictos empresariales en las pequeñas y medianas empresas del distrito de la molina*. *Análes científicos*. Doi:: <http://dx.doi.org/10.21704/ac.v80i2.1458>
- Morales. (2019). *The solution of business conflicts in small and medium-sized enterprises (pyme)*. Obtenido de [file:///c:/users/usuario/downloads/dialnet-lasoluciondeconflictosempresarialesenlaspequenasym-7522820%20\(7\).pdf](file:///c:/users/usuario/downloads/dialnet-lasoluciondeconflictosempresarialesenlaspequenasym-7522820%20(7).pdf)
- Niola. (2020). *Programa basado en la teoría de la disciplina positiva en el aula para mejorar la convivencia armónica de los estudiantes de bachillerato*. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/17285/1/tesis%20final%20jasmin%20niola.pdf>
- Ortuño, i. Y. (2017). *Trabajo social y mediación para la convivencia y el bienestar escolar*. Obtenido de <file:///c:/users/usuario/downloads/ecob,+381-392.pdf>
- Pantigoso. (2022). *Propuesta de gestión para optimizar la convivencia escolar en una institución educativa pública del distrito decarabayllo*. Obtenido de

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d438ae93-c00f-4e76-aa74-5d5d343e594d/content>

Parejo, g. Y. (2013). *La promoción de la igualdad y el respeto de la diversidad afectivo-sexual: bases de un programa de orientación y tutoría para educación secundaria*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230795005.pdf>

Passailaigue. (2013). *Administración educativa: los procesos de gestión en la eficacia educativa universitaria*. Senefelder .

Ramírez, c. Y. (2015). Enfoques administrativos presentes en establecimientos educativos. Un estudio empírico en instituciones colombianas de educación básica y media. *Red de revistas científicas de américa latina, el caribe, españa y portugal*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/140/14039201010.pdf>

Ramón. (2022). Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente. *Revista cátedra*, pp. 35-54. Obtenido de <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/catedra/article/view/3543/4797>

Sandoval. (2014). Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento. *Ultima década n°41, proyecto juventudes*, (núm. 41), pp. 153-178. Obtenido de [file:///c:/users/usuario/downloads/dialnet-convivenciayclimaescolar-5287732%20\(2\).pdf](file:///c:/users/usuario/downloads/dialnet-convivenciayclimaescolar-5287732%20(2).pdf)

Tamara. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Vargas, c. Y. (2021). *La convivencia escolar y sus dimensiones: un mapeo sistemático de la literatura*. li conferencia internacional de investigación en educación. Obtenido de <https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/2431/1/vargas.pdf>

Vásquez. (2021). *Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la gerencia sub regional de alto amazonas*. Obtenido de [file:///c:/users/usuario/downloads/gonz%c3%a1les_vj-sd%20\(1\).pdf](file:///c:/users/usuario/downloads/gonz%c3%a1les_vj-sd%20(1).pdf)

Vivas, m. S. (2022). Gestión de la administración escolar en el desarrollo de actividades académicas: mirada en tiempos de pandemia. *Instituto internacional de investigación y desarrollo tecnológico educativo indtec, c.a.*, vol. 5(nº 18), pág. 24/45.

ANEXOS

Anexo 1.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Título: Administración educativa para optimizar la convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro,2022

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Independiente: Administración educativa	La administración educativa se basa en una visión holística de sus responsabilidades y derechos en este proceso debe ser más exigente en términos de formas de convivencia, formas de resolución de conflictos, comunicación y relaciones interpersonales Pacheco, Robles y Ospino (2018).	Se ocupa de la gestión de los recursos materiales y financieros y de la gestión de la enseñanza para cumplir los objetivos de las instituciones educativas, que se mide a través de las 4 dimensiones: Planeación, Organización, Control y Seguimiento	<p>Dimensión 1: Planeación</p> <p>Para, Pacheco, Robles y Ospino, (2018)</p> <p>Se refiere a la organización de medidas, planes de estudio y administrativamente tiene como objetivo apoyar las actividades de la organización, la financiación de proyectos y también incluye al personal responsable de los programas educativos miembros administrativos</p>	<p>Indicador 1: Organización de programas educativos</p> <p>Indicador 2: Contenidos de los programas educativos</p> <p>Indicador 3: Estrategia del programa</p> <p>Indicador 4: Recursos pedagógicos</p>	Nominal
			<p>Dimensión 2: Organización</p> <p>Pacheco, Robles y Ospino (2018) diseñan su estructura organizacional de acuerdo a sus necesidades, donde los directores coordinan las acciones de sus funcionarios y asociados para ser realizadas de manera individual o colectiva.</p>	<p>Indicador 1: Organización en función de las necesidades</p> <p>Indicador 2: Organización de acuerdo con el perfil.</p> <p>Indicador 3: Organización participativa y democrática.</p>	
			<p>Dimensión 3: Control</p> <p>Pineda y Erazo, (2021)</p> <p>Es la función responsable de verificar el desempeño de la actividad y presentar las acciones correctivas faltantes para demostrar que se ha logrado el plan detallado definido por la organización.</p>	<p>Indicador 1: Inspeccionar el desempeño</p> <p>Indicador 2: Medidas correctivas</p> <p>Indicador 3: Seguimiento de actividades</p>	
			<p>Dimensión 4: Evaluación</p> <p>Fuentes, et al, (2021) Desarrolla intervenciones educativas, para mejorar los procesos administrativos y desarrollar medidas para la mejora académica o la adaptación curricular.</p>	<p>Indicador 1: Permitir el desarrollo profesional de los docentes</p> <p>Indicador 2: Plan de mejora en la labor del docente</p> <p>Indicador 3: Herramienta de seguimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje</p>	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable dependiente: Convivencia laboral	Para Fierro et. al, (2019) la convivencia es un medio de prevenir y eliminar la violencia existente en las escuelas y promover la paz duradera a través de estrategias, teniendo en cuenta Inclusión, igualdad y participación entre los miembros de las instituciones educativas.	La convivencia laboral sirve para mejorar el clima laboral de una institución, y se mide mediante las 3 dimensiones: Inclusión, Equidad, Participación y manejo de conflictos	Dimensión 1: Inclusión Fierro et. al, (2019)	Indicador 1: Características individuales	Ordinal
				Indicador 2: Necesidades individuales	
				Indicador 3: Identificar aspectos de conflicto o violencia	
			Dimensión 2: Equidad. Fierro et. al, (2019)	Indicador 1: Reconocimiento del logro	
				Indicador 2: Equidad en la aplicación de actividades	
				Indicador 3: Promover la convivencia	
			Dimensión 3: Participación y manejo de conflictos Fierro et. al, (2019)	Indicador 1: Fomentar estrategias	
				Indicador 2: El diálogo	
				Indicador 3: Mediar conflictos	
				Indicador 4: Resolver problemas	

Anexo 2.

Matriz de consistencia

Título: Administración educativa para optimizar la convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro, 2022.			
PROBLEMAS 1	OBJETIVOS 2	HIPOTESIS 3	JUSTIFICACIÓN 4
<p>Problema General: ¿Cómo el programa administración educativa mejora la convivencia laboral docente en una unidad educativa de Milagro, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Establecer cómo el programa administración educativa mejora la convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro, 2022</p> <p>OE₁: Comprobar cómo el programa administración educativa mejora la dimensión inclusión de una unidad educativa de Milagro, 2022</p> <p>OE₂: Probar cómo el programa administración educativa mejora la dimensión equidad de una unidad educativa de Milagro, 2022</p> <p>OE₃: Demostrar cómo el programa administración educativa mejora la dimensión participación y manejo de conflictos de una unidad educativa de Milagro, 2022</p>	<p>Hipótesis General: H_i: El programa administración educativa mejora significativamente la convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro, 2022.</p> <p>H₀: El programa administración educativa no mejora significativamente la convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro, 2022.</p> <p>Como hipótesis específicas: HE₁: El programa administración educativa mejora de manera significativa la inclusión de una unidad educativa de Milagro, 2022</p> <p>HE₂: El programa administración educativa mejora de manera significativa la equidad de una unidad educativa de Milagro, 2022</p> <p>HE₃: El programa administración educativa mejora de modo significativo la participación y manejo de conflictos de una unidad educativa de Milagro, 2022</p>	<p>Teórica: La investigación se justifica teóricamente en: la teoría gestión de la administración escolar de Pacheco, Robles y Ospino (2018) actividades administrativas y académicas orientadas a mejorar la calidad de educativa. Teoría- Gestión tecno-burocrático Teoría- Administrativo humanista Teoría-Administración educativa</p> <p>Práctica: Porque contribuye a solucionar un problema relacionado con el bajo nivel en convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro.</p> <p>Metodológica: Porque aporta un nuevo programa administración educativa para la convivencia laboral docente de una unidad educativa de Milagro.</p> <p>Social: Porque beneficia a cambios de conducta y estilos de vida, de una unidad educativa de Milagro.</p>

Anexo 3.

Instrumento

Cuestionario que evalúa variable convivencia laboral

Estimado (a) Docente:

Te saludo afectuosamente, esperando que te encuentres bien de salud y a la vez solicito tu apoyo en el llenado de este cuestionario que le presento, el cual tiene como objetivo determinar una escala valorativa de la convivencia laboral en los docentes. La información que brindarás es de mucho interés para la elaboración de una tesis de Maestría que se desarrolla en Universidad Cesar Vallejo de Piura.

Te pido que leas atentamente cada ítem y respondas marcando con un aspa de acuerdo a tu criterio:

Nunca (1)

A veces (2)

Siempre (3)

DIMENSIÓN: INCLUSIÓN				
Indicadores: Características individuales		Opciones de respuesta		
1	¿Participas frecuentemente en la actualización del Proyecto Educativo Institucional?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
2	¿Intervienes periódicamente en proyectos de innovación inclusiva?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicadores: Necesidades individuales		Opciones de respuesta		
3	Cuando se realizan programas de convivencia se incluyen a todos los profesores de diferentes religión o raza.	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
4	Todos los docentes siempre empatizan y tratan de igual manera así sea de diferente religión o raza.	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicadores: Identificación de aspectos de conflicto o violencia		Opciones de respuesta		
5	¿En el centro educativo se acostumbra a entrevistar a todos los colaboradores involucrados en un conflicto interno?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
6	¿En la institución se analizan los conflictos laborales leves o graves antes de tomar medidas disciplinarias?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
DIMENSIÓN: EQUIDAD				
Indicadores: Reconocimiento de logros		Opciones de respuesta		
7	¿En la institución se reconoce periódicamente los logros obtenidos por los docentes?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
8	¿En la institución se acostumbra a entregar estímulos a los docentes que lograr superación académica?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicadores: Equidad en la aplicación de actividades		Opciones de respuesta		
9	¿En la unidad educativa se socializan frecuentemente las actividades institucionales?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
10	¿En el centro educativo se atienden todas las situaciones de conflicto laboral de manera positiva?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)

Indicadores: Promoción de la convivencia		OPCIONES DE RESPUESTA		
11	¿En la institución se promueve actividades docentes distribuidas en grupos de trabajo?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
12	¿Existe interés de los funcionarios en atender las necesidades de convivencia de los docentes?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS				
Indicadores: Fomento de estrategias		Opciones de respuesta		
13	¿En la institución se fomentan estrategias para reducir conflictos laborales?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
14	¿En la institución se promueven estrategias para aplicar medidas disciplinarias justas a los docentes?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicadores: Diálogo		Opciones de respuesta		
15	¿En el establecimiento educativo prevalece el diálogo preventivo para evitar cometer infracciones?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
16	¿En la institución antes de aplicar las medidas disciplinarias se agota el diálogo con los docentes?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicadores: Mediación de conflictos		Opciones de respuesta		
17	¿El personal directivo te llama la atención cuando cometes una infracción laboral orientándote a mejorar tu desempeño profesional?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
18	¿Los docentes participan en el análisis de conflictos institucionales para llegar a soluciones consensuadas?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicadores: Resolución de problemas		Opciones de respuesta		
19	¿Las sanciones que se aplican en el centro educativo facilitan la corrección de la conducta laboral?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
20	¿Durante las reuniones de trabajo se promueve la convivencia laboral entre docentes?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)

Anexo 4. MATRIZ DE VALIDACIÓN CONVIVENCIA LABORAL
TÍTULO DE LA TESIS: Administración educativa para optimizar la convivencia laboral docente de unidades educativas de Milagro 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V. Convivencia laboral Para Fierro et. al, (2019) la convivencia es un medio de prevenir y eliminar la violencia existente en las escuelas y promover la paz duradera a través de estrategias, teniendo en cuenta inclusión, igualdad y participación entre los miembros de las instituciones educativas.	Inclusión	Características individuales	1. ¿Participas frecuentemente en la actualización del Proyecto Educativo Institucional?				X		X		X		X		
			2. ¿Intervienes periódicamente en proyectos de innovación inclusiva?				X		X		X		X		
		Necesidades individuales	3. ¿Elaboras las normas de convivencia con la participación de todos los actores educativos?				X		X		X		X		
			4. ¿La unidad educativa ha establecido procedimientos claros de convivencia laboral?				X		X		X		X		
		Identificación de aspectos de conflicto o violencia	5. ¿En el centro educativo se acostumbra a entrevistar a todos los colaboradores involucrados en un conflicto interno?				X		X		X		X		
			6. ¿En la institución se analizan los conflictos laborales leves o graves antes de tomar medidas disciplinarias?				X		X		X		X		
	Equidad	Reconocimiento de logros	7. ¿En la institución se reconoce periódicamente los logros obtenidos por los docentes?				X		X		X		X		
			8. ¿En la institución se acostumbra a entregar estímulos a los docentes que lograr superación académica?				X		X		X		X		
		Equidad en la aplicación de actividades	9. ¿En la unidad educativa se socializan frecuentemente las actividades institucionales?				X		X		X		X		
			10. ¿En el centro educativo se atienden todas las situaciones de conflicto laboral de manera positiva?				X		X		X		X		
		Promoción de la convivencia	11. ¿En la institución se promueve actividades docentes distribuidas en grupos de trabajo?				X		X		X		X		
			12. ¿Existe interés de los funcionarios en atender las necesidades de convivencia de los docentes?				X		X		X		X		
	Participación y manejo de conflictos	Fomento de estrategias	13. ¿En la institución se fomentan estrategias para reducir conflictos laborales?				X		X		X		X		
			14. ¿En la institución se promueven estrategias para aplicar medidas disciplinarias justas a los docentes?				X		X		X		X		
		Diálogo	15. ¿En el establecimiento educativo prevalece el diálogo preventivo para evitar cometer infracciones?				X		X		X		X		
			16. ¿En la institución antes de aplicar las medidas disciplinarias se agota el diálogo con los docentes?				X		X		X		X		
		Mediación de conflictos	17. ¿El personal directivo te llama la atención cuando cometes una infracción laboral orientándote a mejorar tu desempeño profesional?				X		X		X		X		
			18. ¿Los docentes participan en el análisis de conflictos institucionales para llegar a soluciones consensuadas?				X		X		X		X		
		Resolución de problemas	19. ¿Las sanciones que se aplican en el centro educativo facilitan la corrección de la conducta laboral?				X		X		X		X		
			20. ¿Durante las reuniones de trabajo se promueve la convivencia laboral entre docentes?												

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (1er experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario para evaluar convivencia laboral"

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir convivencia laboral docente de unidades educativas de Milagro 2022

DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Vargas Farías Ana Melba

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio X	Bajo	Muy Bajo
----------	------	------------	------	----------



Dra. Ana M. Vargas Farías
Área de Investigación
Docente

HOJA DE VIDA

I. DATOS PERSONALES:

APELLIDOS: VARGAS FARÍAS

NOMBRES: ANA MELVA

II. TÍTULOS Y/O GRADOS

- DOCTORA EN EDUCACIÓN (Universidad César Vallejo - Piura)
- MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA (Universidad César Vallejo - Piura)
- SEGUNDA ESPECIALIDAD EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA (Pontificia Universidad Católica del Perú - Lima)
- LICENCIADA EN FILOSOFIA Y CIENCIAS SOCIALES (Universidad César Vallejo - Piura)
- PROFESORA NIVEL PRIMARIA (Universidad Nacional de Piura)
- PSICOLOGÍA (Universidad Nacional Federico Villarreal - Lima)

III. ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR: UNIVERSITARIA: POST GRADO

- T.P. Escuela Post Grado Área de investigación (Universidad César Vallejo - Piura)
- T.P. Escuela de Psicología Área de investigación (Universidad Alas Peruanas)
- T.P. Programas de capacitación Directores (Universidad San Pablo Arequipa)
- T.P. Programa de complementación Académica Área de investigación (Universidad Pedro Ruiz Gallo)
- Programa Pronacaf – Segunda especialización Área de investigación (Universidad Nacional de Piura)

IV. ACTIVIDAD DOCENTE NO UNIVERSITARIA:

- Sub-Directora Nombrada (I.E. Teniente Miguel Cortés del Castillo. Castillo – Piura)
- Consultora Externa (Ministerio de Educación. VMGI. Unidad de Organización y Métodos)
- Docente en Área de investigación (Instituto Superior Pedagógica Alejandro Sanchez Arteaga)
- Psicóloga (Centro Especializado “Pola Novoa Altamirando”)

Anexo 5.

MATRIZ DE VALIDACIÓN CONVIVENCIA LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: Administración educativa para optimizar la convivencia laboral docente de unidades educativas de Milagro 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V. Convivencia laboral Para Fierro et. al. (2019) la convivencia es un medio de prevenir y eliminar la violencia existente en las escuelas y promover la paz duradera a través de estrategias, teniendo en cuenta inclusión, igualdad y participación entre los miembros de las instituciones educativas.	Inclusión	Características individuales	1. ¿Participas frecuentemente en la actualización del Proyecto Educativo Institucional?				X		X		X		X		
			2. ¿Intervienes periódicamente en proyectos de innovación inclusiva?				X		X		X		X		
		Necesidades individuales	3. ¿Elaboras las normas de convivencia con la participación de todos los actores educativos?				X		X		X		X		
			4. ¿La unidad educativa ha establecido procedimientos claros de convivencia laboral?				X		X		X		X		
		Identificación de aspectos de conflicto o violencia	5. ¿En el centro educativo se acostumbra a entrevistar a todos los colaboradores involucrados en un conflicto interno?				X		X		X		X		
			6. ¿En la institución se analizan los conflictos laborales leves o graves antes de tomar medidas disciplinarias?				X		X		X		X		
	Equidad	Reconocimiento de logros	7. ¿En la institución se reconoce periódicamente los logros obtenidos por los docentes?				X		X		X		X		
			8. ¿En la institución se acostumbra a entregar estímulos a los docentes que logran superación académica?				X		X		X		X		
		Equidad en la aplicación de actividades	9. ¿En la unidad educativa se socializan frecuentemente las actividades institucionales?				X		X		X		X		
			10. ¿En el centro educativo se atienden todas las situaciones de conflicto laboral de manera positiva?				X		X		X		X		
		Promoción de la convivencia	11. ¿En la institución se promueve actividades docentes distribuidas en grupos de trabajo?				X		X		X		X		
			12. ¿Existe interés de los funcionarios en atender las necesidades de convivencia de los docentes?				X		X		X		X		
	Participación y manejo de conflictos	Fomento de estrategias	13. ¿En la institución se fomentan estrategias para reducir conflictos laborales?				X		X		X		X		
			14. ¿En la institución se promueven estrategias para aplicar medidas disciplinarias justas a los docentes?				X		X		X		X		
		Diálogo	15. ¿En el establecimiento educativo prevalece el diálogo preventivo para evitar cometer infracciones?				X		X		X		X		
			16. ¿En la institución antes de aplicar las medidas disciplinarias se agota el diálogo con los docentes?				X		X		X		X		
		Mediación de conflictos	17. ¿El personal directivo te llama la atención cuando cometes una infracción laboral orientándote a mejorar tu desempeño profesional?				X		X		X		X		
			18. ¿Los docentes participan en el análisis de conflictos institucionales para llegar a soluciones consensuadas?				X		X		X		X		
		Resolución de problemas	19. ¿Las sanciones que se aplican en el centro educativo facilitan la corrección de la conducta laboral?				X		X		X		X		
			20. ¿Durante las reuniones de trabajo se promueve la convivencia laboral entre docentes?				X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (2do experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario para evaluar convivencia laboral"

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir convivencia laboral docente de unidades educativas de Milagro 2022

DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Msc. Gloria Sabando Zambrano

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Msc. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio X	Bajo	Muy Bajo
----------	------	------------	------	----------


Msc. Gloria Sabando Zambrano
FIRMA DEL EVALUADOR

GLORIA MAGDALENA SABANDO ZAMBRANO

1. DATOS PERSONALES

FECHA DE NACIMIENTO : 13 DE ABRIL DE 1974
LUGAR DE NACIMIENTO : EL EMPALME - GUAYAS
ESTADO CIVIL: SOLTERA
EDAD : 47 AÑOS
NUMERO DE CEDULA: 1203791155
NACIONALIDAD: ECUATORIANA
DIRECCION : VIA GUAYAQUIL CDLA. BACA CARBO
TELEFONO : CELULAR: 0980970937
CORREO: gloriasabando@hotmail.com
gloriasabandoz@gmail.com



<mailto:gloriasabando@hotmail.com>

PROFESIONAL

Grados o Títulos Obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grados/Títulos	Fecha de obtención
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIDAD EDUCATIVA 23 DE JUNIO	BACHILLER	1993
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	PROFESORA DE SEGUNDA ENSEÑANZA	2007
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	2008
DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	DIPLOMADO	2010
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAGISTER	2021

3. EXPERIENCIA PROFESIONAL

Institución	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
COLEGIO FISCAL TÉCNICO AGROPECUARIO PUEBLO NUEVO - DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2006	MARZO 2009
COLEGIO COMPENSATORIO JOSÉ MARÍA VELASCO IBARRA - DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2009	ENERO 2010
EXTENSIÓN N° 70 EL EMPALME UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MARÍA VÉLAZ, S.J. IRFEYAL - DOCENTE SECRETARIA	FISCOMISIONAL	ABRIL 2006	FEBRERO 2012
UNIDAD EDUCATIVA EL EMPALME - DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2010	DICIEMBRE 2015
UNIDAD EDUCATIVA TÉCNICO AGROPECUARIO PUEBLO NUEVO - RECTORA	FISCAL	DICIEMBRE 2015	ACTUAL
EXTENSIÓN N° 70 EL EMPALME UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MARÍA VÉLAZ, S.J. IRFEYAL - COORDINADORA ADMINISTRATIVA	FISCOMISIONAL	MARZO 2012	ACTUAL
PASODEHU EN CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD CHARLES DARWIN, FLORIDA - TÉCNICA DE ENLACE	PRIVADA	DICIEMBRE 2020	ACTUAL

Anexo 6.

MATRIZ DE VALIDACIÓN CONVIVENCIA LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: Administración educativa para optimizar la convivencia laboral docente de unidades educativas de Milagro 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V. Convivencia laboral Para Fierro et. al. (2019) la convivencia es un medio de prevenir y eliminar la violencia existente en las escuelas y promover la paz duradera a través de estrategias, teniendo en cuenta inclusión, igualdad y participación entre los miembros de las instituciones educativas.	Inclusión	Características individuales	1. ¿Participas frecuentemente en la actualización del Proyecto Educativo Institucional?				X		X		X		X		
			2. ¿Intervienes periódicamente en proyectos de innovación inclusiva?				X		X		X		X		
		Necesidades individuales	3. ¿Elaboras las normas de convivencia con la participación de todos los actores educativos?				X		X		X		X		
			4. ¿La unidad educativa ha establecido procedimientos claros de convivencia laboral?				X		X		X		X		
		Identificación de aspectos de conflicto o violencia	5. ¿En el centro educativo se acostumbra a entrevistar a todos los colaboradores involucrados en un conflicto interno?				X		X		X		X		
			6. ¿En la institución se analizan los conflictos laborales leves o graves antes de tomar medidas disciplinarias?				X		X		X		X		
	Equidad	Reconocimiento de logros	7. ¿En la institución se reconoce periódicamente los logros obtenidos por los docentes?				X		X		X		X		
			8. ¿En la institución se acostumbra a entregar estímulos a los docentes que logran superación académica?				X		X		X		X		
		Equidad en la aplicación de actividades	9. ¿En la unidad educativa se socializan frecuentemente las actividades institucionales?				X		X		X		X		
			10. ¿En el centro educativo se atienden todas las situaciones de conflicto laboral de manera positiva?				X		X		X		X		
		Promoción de la convivencia	11. ¿En la institución se promueve actividades docentes distribuidas en grupos de trabajo?				X		X		X		X		
			12. ¿Existe interés de los funcionarios en atender las necesidades de convivencia de los docentes?				X		X		X		X		
	Participación y manejo de conflictos	Fomento de estrategias	13. ¿En la institución se fomentan estrategias para reducir conflictos laborales?				X		X		X		X		
			14. ¿En la institución se promueven estrategias para aplicar medidas disciplinarias justas a los docentes?				X		X		X		X		
		Diálogo	15. ¿En el establecimiento educativo prevalece el diálogo preventivo para evitar cometer infracciones?				X		X		X		X		
			16. ¿En la institución antes de aplicar las medidas disciplinarias se agota el diálogo con los docentes?				X		X		X		X		
		Mediación de conflictos	17. ¿El personal directivo te llama la atención cuando cometes una infracción laboral orientándote a mejorar tu desempeño profesional?				X		X		X		X		
			18. ¿Los docentes participan en el análisis de conflictos institucionales para llegar a soluciones consensuadas?				X		X		X		X		
		Resolución de problemas	19. ¿Las sanciones que se aplican en el centro educativo facilitan la corrección de la conducta laboral?				X		X		X		X		
			20. ¿Durante las reuniones de trabajo se promueve la convivencia laboral entre docentes?				X		X		X		X		

Fernando Ochoa Hainza
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (3er experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario para evaluar convivencia laboral”

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir convivencia laboral docente de unidades educativas de Milagro 2022

DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ordoñez Mariscal María Fernanda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Psicología Educativa

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio X	Bajo	Muy Bajo
----------	------	------------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MARIA FERNANDA ORDOÑEZ MARISCAL



Edad: 34 años
Estado civil: Casada
Cédula identidad: 0926070095
Dirección: Km 14/2 vía a Daule
Ciudad Victoria II etapa Mz 4537 Villa 3 -A 1
Tel: 0961269722
E-mail :mafer_emely@hotmail.com

ESTUDIOS

Primaria Escuela fiscal Mixta Abg.
"Cristóbal Ortiz Castro"

Secundaria Colegio Técnico Fiscal de señorita
"Amarilis Fuente Alcívar"

Superior Universidad Estatal de Guayaquil
Facultad de Filosofía

Título: Licenciada Educación Primaria
Universidad Cesar Vallejo

Título: Máster en psicología Educativa

Programas manejados: Word, Excel, Power point

EXPERIENCIA LABORAL

Escuela Particular: "Una Vida Con Propósito"
Cargo: Docente
Tiempo: 2 años

Anexo 7.

MATRIZ DE VALIDACIÓN CONVIVENCIA LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: Administración educativa para optimizar la convivencia laboral docente de unidades educativas de Milagro 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACION ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V. Convivencia laboral Para Fierro et. al. (2019) la convivencia es un medio de prevenir y eliminar la violencia existente en las escuelas y promover la paz duradera a través de estrategias, teniendo en cuenta Inclusión, igualdad y participación entre los miembros de las instituciones educativas.	Inclusión	Características individuales	1. ¿Participas frecuentemente en la actualización del Proyecto Educativo Institucional?				X		X		X		X		
			2. ¿Intervienes periódicamente en proyectos de innovación inclusiva?				X		X		X		X		
		Necesidades individuales	3. ¿Elaboras las normas de convivencia con la participación de todos los actores educativos?				X		X		X		X		
			4. ¿La unidad educativa ha establecido procedimientos claros de convivencia laboral?				X		X		X		X		
		Identificación de aspectos de conflicto o violencia	5. ¿En el centro educativo se acostumbra a entrevistar a todos los colaboradores involucrados en un conflicto interno?				X		X		X		X		
			6. ¿En la institución se analizan los conflictos laborales leves o graves antes de tomar medidas disciplinarias?				X		X		X		X		
	Equidad	Reconocimiento de logros	7. ¿En la institución se reconoce periódicamente los logros obtenidos por los docentes?				X		X		X		X		
			8. ¿En la institución se acostumbra a entregar estímulos a los docentes que logran superación académica?				X		X		X		X		
		Equidad en la aplicación de actividades	9. ¿En la unidad educativa se socializan frecuentemente las actividades institucionales?				X		X		X		X		
			10. ¿En el centro educativo se atienden todas las situaciones de conflicto laboral de manera positiva?				X		X		X		X		
		Promoción de la convivencia	11. ¿En la institución se promueve actividades docentes distribuidas en grupos de trabajo?				X		X		X		X		
			12. ¿Existe interés de los funcionarios en atender las necesidades de convivencia de los docentes?				X		X		X		X		
	Participación y manejo de conflictos	Fomento de estrategias	13. ¿En la institución se fomentan estrategias para reducir conflictos laborales?				X		X		X		X		
			14. ¿En la institución se promueven estrategias para aplicar medidas disciplinarias justas a los docentes?				X		X		X		X		
		Diálogo	15. ¿En el establecimiento educativo prevalece el diálogo preventivo para evitar cometer infracciones?				X		X		X		X		
			16. ¿En la institución antes de aplicar las medidas disciplinarias se agota el diálogo con los docentes?				X		X		X		X		
		Mediación de conflictos	17. ¿El personal directivo te llama la atención cuando cometes una infracción laboral orientándote a mejorar tu desempeño profesional?				X		X		X		X		
			18. ¿Los docentes participan en el análisis de conflictos institucionales para llegar a soluciones consensuadas?				X		X		X		X		
		Resolución de problemas	19. ¿Las sanciones que se aplican en el centro educativo facilitan la corrección de la conducta laboral?				X		X		X		X		
			20. ¿Durante las reuniones de trabajo se promueve la convivencia laboral entre docentes?				X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (4to experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario para evaluar convivencia laboral”

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir convivencia laboral docente de unidades educativas de Milagro 2022

DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lilia Vásconez León

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Administración de la educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio X	Bajo	Muy Bajo
----------	------	------------	------	----------



INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS Y SOCIALES
CALLE LOS RÍOS 1001
C.A. COMISSOCSA 2
Número de registro en la SENESCYE 80121780



Lilia del Carmen Vásconez León

"Curiosa, motivada y determinada"

0986365154 - 2410239

Guayas - Guayaquil

lls-stron@hotmail.com

Fecha de nacimiento: 31/01/1975

C.I.: 0916551542

Mi experiencia profesional abarca prácticamente las asignaturas de Educación Cultural y Artística para Básica Superior y Bachillerato, Lengua y Literatura para para nivel 4 por lo que me motiva a desarrollo profesional y poner en práctica todo el conocimiento adquirido durante mi formación universitaria, formando parte de un equipo de trabajo que me permita desarrollarme personal y profesionalmente.

Como observaran en mi CV soy una persona seria, activa, dinámica, responsable y en continuo proceso de formación en el campo de la Educación con muchas ganas de trabajar y de aprender, gran habilidad de escucha y comunicación. Me considero con capacidad de liderazgo, organización y dispuesta a trabajar en equipo, genero empatía y busco puntos de conexión y unión, soy apasionada a la enseñanza.

COMPETENCIAS

- Manejo del estrés
 - Trabajo en equipo
 - Empatía
- Francés
- Inglés
- Español
- Software: Excel, Word, PowerPoint, Outlook, Photoshop, Illustrator,

FORMACIÓN ACADÉMICA

- Instrucción Primaria:** Escuela Particular "Santa María de Jesús" 1^{er} a 6^o Grado.
CICLO BÁSICO: Colegio Nacional "Dolores Sucre" de 1^{er} a 3^{er} año.
CICLO DIVERSIFICADO: Colegio Particular "Ecuador Amazónico" de 4^o y 5^o Colegio Particular Nocturno "Speed Writing" 6^o año.
Especialización: Informática - Administración.
- Secundaria:** Teóloga Pedagógica en Ventas y Diseño Gráfico Computarizado Universidad de Guayaquil
Licenciada: Mercadotecnia y Publicidad Universidad de Guayaquil
- Superior:** Maestra en Administración de la Educación Universidad César Vallejo Piura - Perú

EXPERIENCIA DOCENTE

- 2012
Guayaquil - Guayas
SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE SEÑORAS LIBANESA SIRIA
Docente de Lengua y Literatura
Educación Básica Superior
Tutora de 9no
Coordinadora de eventos
- 2012
Guayaquil - Guayas
COLEGIO PARTICULAR PROVINCIA DE GALAPAGOS
Docente de Lengua y Literatura y Estudios Sociales
Educación Básica Superior
Tutora de 8vo
Rector Balas Arana Jesús Jacinto

Validación de instrumento de VD por Experto 5

Nombre del instrumento: Cuestionario de Convivencia laboral docente.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de Convivencia laboral docente antes y después de aplicar el programa de Administración educativa.

Dirigido a: Docentes de una unidad educativa de Milagro.

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

Grado académico del experto evaluador: Doctor.

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

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

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Tumbes, noviembre del 2022.



.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

DNI: 00244802

Experto 5

Anexo 8. Confiabilidad del instrumento

PRETEST

Standardized results:

Reliability:
Omega
.976

Loadings and error variances

	Loading	ErrorVar
P1	.433	.812
P2	.464	.785
P3	.805	.352
P4	.803	.355
P5	.787	.381
P6	.853	.272
P7	.890	.208
P8	.877	.231
P9	.831	.310
P10	.821	.325
P11	.855	.269
P12	.787	.381
P13	.910	.172
P14	.906	.180
P15	.877	.231
P16	.874	.236
P17	.819	.329
P18	.876	.232
P19	.859	.263
P20	.902	.186

POSTEST

Standardized results:

Reliability:
Omega
.944

Loadings and error variances

	Loading	ErrorVar
P1	.614	.622
P2	.365	.867
P3	.627	.607
P4	.755	.429
P5	.529	.720
P6	.617	.620
P7	.738	.456
P8	.612	.625
P9	.737	.458
P10	.786	.382
P11	.797	.365
P12	.656	.569
P13	.785	.384
P14	.753	.434
P15	.719	.483
P16	.650	.577
P17	.688	.526
P18	.619	.617
P19	.720	.481
P20	.685	.530

Anexo 9. Fotos





Anexo 10.

Bases de datos del Pretest

Pretest_VD Convivencia laboral																													
Items	D1 Inclusión								D2 Equidad								D3 Participación y manejo de conflictos								VD	Nivel			
	1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14	15	16	17	18	19	20			D3	Nivel	
MUESTRA	1	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Bajo	40	Bajo
	2	3	3	4	3	2	3	18	Medio	3	2	3	4	3	3	18	Medio	4	3	4	3	4	3	4	3	28	Medio	64	Medio
	3	3	2	3	2	3	3	16	Medio	2	2	2	3	2	3	14	Bajo	2	2	2	3	2	2	2	3	18	Bajo	48	Medio
	4	2	2	3	2	2	2	13	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Bajo	41	Bajo
	5	1	1	4	4	4	5	19	Medio	5	4	4	4	5	4	26	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	85	Alto
	6	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Bajo	40	Bajo
	7	3	4	4	4	4	4	23	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	3	4	3	4	30	Alto	77	Alto
	8	3	3	2	3	2	3	16	Medio	3	2	3	3	2	2	15	Medio	3	3	3	3	3	2	4	3	24	Medio	55	Medio
	9	2	2	1	1	1	2	9	Bajo	3	2	1	2	3	1	12	Bajo	1	2	2	1	2	2	2	2	14	Bajo	35	Bajo
	10	2	3	3	3	1	3	15	Medio	1	1	3	3	1	3	12	Bajo	1	1	3	1	3	3	3	1	16	Bajo	43	Bajo
	11	2	2	2	3	3	3	15	Medio	2	3	2	3	3	3	16	Medio	3	2	3	3	2	3	3	2	21	Medio	52	Medio
	12	3	3	3	2	3	3	17	Medio	2	2	3	3	2	2	14	Bajo	2	2	3	2	3	2	3	2	19	Bajo	50	Medio
	13	2	2	2	3	4	5	18	Medio	5	4	3	3	4	2	21	Medio	3	3	4	4	5	4	3	3	29	Medio	68	Medio
	14	2	2	1	2	2	2	11	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Bajo	39	Bajo
	15	3	3	2	3	3	3	17	Medio	2	2	3	3	3	3	16	Medio	3	3	2	3	2	3	3	3	22	Medio	55	Medio
	16	3	3	4	3	4	5	22	Medio	4	3	5	3	3	3	21	Medio	3	4	4	2	3	3	4	4	27	Medio	70	Medio
	17	2	2	2	2	3	3	14	Bajo	2	2	2	3	2	2	13	Bajo	3	2	2	2	3	3	3	3	21	Medio	48	Medio
	18	3	2	2	3	3	3	16	Medio	2	2	3	3	3	2	15	Medio	2	2	2	3	3	2	3	3	20	Medio	51	Medio
	19	2	3	2	3	2	2	14	Bajo	2	3	3	3	3	2	16	Medio	2	2	3	2	2	3	3	3	20	Medio	50	Medio
	20	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	80	Alto
	21	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	60	Medio
	22	2	2	2	3	3	3	15	Medio	2	2	3	3	2	3	15	Medio	2	2	2	2	2	2	2	3	17	Bajo	47	Bajo
	23	2	3	1	3	1	2	12	Bajo	1	2	1	1	2	2	9	Bajo	1	2	3	2	1	2	1	2	14	Bajo	35	Bajo
	24	2	2	1	2	2	2	11	Bajo	1	1	2	2	2	2	10	Bajo	1	1	2	2	1	2	2	2	13	Bajo	34	Bajo
	25	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	60	Medio
	26	2	1	1	2	3	2	11	Bajo	1	1	2	2	1	2	9	Bajo	2	2	2	1	2	1	2	2	14	Bajo	34	Bajo
	27	2	2	2	1	2	2	11	Bajo	2	2	2	2	1	2	11	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Bajo	38	Bajo
	28	4	4	5	4	4	4	25	Alto	5	5	5	4	4	4	27	Alto	5	4	5	5	4	4	5	5	37	Alto	89	Alto
	29	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	2	3	3	2	2	14	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Bajo	43	Bajo
	30	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	3	13	Bajo	3	3	2	3	3	3	3	3	23	Medio	48	Medio
	31	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Bajo	40	Bajo
	32	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Bajo	40	Bajo
	33	3	2	3	3	2	2	15	Medio	3	2	3	2	3	2	15	Medio	3	2	3	2	2	3	2	3	20	Medio	50	Medio

Bases de datos del Postest

Postest VD Convivencia laboral																													
Items	D1 Inclusión							D2 Equidad							D3 Participación y manejo de conflictos							VD	Nivel						
	1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14	15	16	17			18	19	20	D3	Nivel	
MUESTRA	1	5	4	5	4	4	5	27	Alto	5	5	4	5	5	5	29	Alto	5	5	5	4	5	4	5	5	38	Alto	94	Alto
	2	5	5	4	4	5	5	28	Alto	3	3	4	4	4	4	22	Medio	4	4	4	4	5	4	5	4	34	Alto	84	Alto
	3	5	4	4	4	5	5	27	Alto	4	4	5	4	4	5	26	Alto	4	5	5	5	5	5	5	5	39	Alto	92	Alto
	4	4	5	4	4	4	4	25	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	5	4	4	5	4	5	5	5	37	Alto	86	Alto
	5	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	60	Medio
	6	4	4	4	5	5	4	26	Alto	5	4	5	5	5	5	29	Alto	5	4	4	5	4	5	5	4	36	Alto	91	Alto
	7	4	4	5	4	5	5	27	Alto	4	5	4	4	4	4	25	Alto	5	4	5	4	4	5	4	4	35	Alto	87	Alto
	8	4	4	5	5	5	4	27	Alto	4	4	5	5	5	4	27	Alto	4	4	5	4	4	5	5	5	36	Alto	90	Alto
	9	4	5	4	5	4	5	27	Alto	4	5	4	4	5	4	26	Alto	5	4	5	4	5	4	5	4	36	Alto	89	Alto
	10	5	2	5	5	5	5	27	Alto	4	4	5	4	5	4	26	Alto	4	5	4	5	5	4	4	5	36	Alto	89	Alto
	11	4	4	5	5	4	4	26	Alto	4	5	5	5	5	5	29	Alto	4	4	4	5	4	4	5	4	34	Alto	89	Alto
	12	5	5	5	5	5	5	30	Alto	4	4	5	5	4	4	26	Alto	4	5	5	4	4	4	4	5	35	Alto	91	Alto
	13	5	4	4	4	4	5	26	Alto	5	4	4	5	5	5	28	Alto	5	5	5	5	4	4	5	5	38	Alto	92	Alto
	14	4	5	5	5	4	4	27	Alto	5	4	5	4	5	4	27	Alto	5	4	5	5	5	5	5	4	38	Alto	92	Alto
	15	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	80	Alto
	16	4	4	5	4	4	4	25	Alto	5	4	4	5	5	4	27	Alto	5	4	5	5	4	5	4	5	37	Alto	89	Alto
	17	4	4	5	4	4	4	25	Alto	4	5	4	4	4	5	26	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	91	Alto
	18	4	4	4	5	4	4	25	Alto	4	4	5	5	5	4	27	Alto	5	5	4	5	5	4	5	5	38	Alto	90	Alto
	19	4	4	4	5	5	5	27	Alto	4	4	4	5	5	4	26	Alto	5	4	5	4	5	4	5	4	36	Alto	89	Alto
	20	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	80	Alto
	21	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	100	Alto
	22	4	4	4	4	5	5	26	Alto	4	4	4	4	4	5	25	Alto	5	4	5	4	4	5	5	5	37	Alto	88	Alto
	23	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	80	Alto
	24	4	4	4	5	5	5	27	Alto	4	4	4	4	5	5	26	Alto	5	4	5	4	4	4	5	5	36	Alto	89	Alto
	25	3	4	4	3	3	3	20	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	62	Medio
	26	4	4	4	5	4	5	26	Alto	4	4	5	4	5	4	26	Alto	5	5	4	4	5	4	5	5	37	Alto	89	Alto
	27	4	5	4	4	5	4	26	Alto	4	4	5	4	4	4	25	Alto	4	4	4	5	5	5	5	5	37	Alto	88	Alto
	28	4	4	4	5	4	4	25	Alto	5	5	4	4	4	4	26	Alto	4	5	5	4	4	5	4	4	35	Alto	86	Alto
	29	5	5	5	5	4	4	28	Alto	5	4	5	5	5	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	5	4	39	Alto	96	Alto
	30	4	5	4	5	4	5	27	Alto	5	5	4	5	4	4	27	Alto	5	4	5	5	5	5	4	5	38	Alto	92	Alto
	31	4	4	5	5	5	5	28	Alto	5	4	5	5	5	4	28	Alto	5	5	5	4	4	5	5	5	38	Alto	94	Alto
	32	4	3	3	3	4	4	21	Medio	3	3	3	3	3	4	19	Medio	3	3	4	4	3	4	4	4	29	Medio	69	Medio
	33	4	5	4	5	4	5	27	Alto	4	4	5	5	4	5	27	Alto	5	5	4	4	4	5	4	5	36	Alto	90	Alto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA PARA OPTIMIZAR LA CONVIVENCIA LABORAL DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE MILAGRO, 2022", cuyo autor es RODRIGUEZ MITE JOZAMI BERTHA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO DNI: 00244802 ORCID: 0000-0002-0429-294X	Firmado electrónicamente por: VCRUZCI8 el 09-01- 2023 22:43:20

Código documento Trilce: TRI - 0512534